



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TEMA:

Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas

AUTORA:

Ing. Nancy Yolanda, Cruz Sandoval

**Previo a la obtención del Grado Académico de:
Magíster en Administración de Empresas**

TUTOR:

Ing. Miguel A., Bustamante Ubilla, Ph.D.

**Guayaquil, Ecuador
2022**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Ing. Nancy Yolanda Cruz Sandoval, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Ing. Miguel A., Bustamante Ubilla, Ph.D.

REVISORA

Ing. Elsie Ruth Zerda Barreno, Mgs.

DIRECTORA DEL PROGRAMA

Econ. María del Carmen Lapo Maza, PhD.

Guayaquil, a los 14 días del mes de junio del año 2022



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Nancy Yolanda Cruz Sandoval

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación **Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas**, previa a la obtención del **Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de junio del año 2022

LA AUTORA

Nancy Yolanda Cruz Sandoval



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Yo, Nancy Yolanda Cruz Sandoval

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación de Magíster en Administración de Empresas** titulada: **Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de junio del año 2022

LA AUTORA:

Nancy Yolanda Cruz Sandoval



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

REPORTE URKUND

secure.orkund.com/old/view/132161506-356860-356334#q1bKLVayjY0MNAxNDAGyJmgttQxM9CxtizVUSrOTM/LTMtMTsxLTIWYmTAzMDAxMzczNTA0tzC2MDlwMrOoB...

Gmail YouTube Maps

URKUND

Documento: 2022_MAE_CRUZ_SANDOVAL_XXII_EgGenRSE.docx (D138433178)

Presentado: 2022-05-29 23:18 (-05:00)

Presentado por: nancycruzssandoval@gmail.com

Recibido: maria.lapo.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: Re: Informe de Revisión de contenido y metodología [Mostrar el mensaje completo](#)

1% de estas 61 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	Grupo Difusión Científica / D43338540
	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D48018518
Fuentes alternativas	
Fuentes no usadas	

0 Advertencias Reiniciar Compartir

83% #1 Activo Archivo de registro Urkund: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D48018518 83%

las correlaciones entre un índice de RSE y el desempeño financiero, a través de un estudio no experimental, de corte transversal y de lógica deductiva,

el índice de RSE considera para el aspecto de responsabilidad económica el 40%, la responsabilidad social también el 40%, y para la responsabilidad ambiental corresponde al 20%; para la medición del desempeño financiero,

se consideraron los indicadores de rendimiento sobre activos (ROA), el índice de rendimiento sobre capital (ROE), el beneficio neto sobre los fondos propios de la organización, el rendimiento sobre ventas (ROS) y el margen neto sobre ventas, el índice RSE comprende la responsabilidad económica, social y ambiental, encontrando

un promedio general relativamente alto con 2,96 puntos equivalentes a la media estándar cero (0); mediante el análisis de correlación Pearson del índice de RSE y los indicadores financieros, se encuentran resultados que describen en general

un impacto positivo y directo entre la aplicación de estrategias y prácticas de RSE sobre los resultados

Modelo COevalu...docx PROYECTO TESIS F....doc Tesis final CPA San...pdf

Mostrar todo

Escribe aquí para buscar

26°C ESP 15:00 LAA 09/06/2022

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por que me dio la bendición y salud y permitió realizar este sueño, guiando mi camino y poniendo en él a todas las personas que me apoyaron, animaron y ayudaron en cada etapa de la Maestría.

Agradezco también a mi esposo Ángel Erazo por su ayuda y ánimo cuando me encontraba con dificultades, así como su celebración cuando terminaba los trabajos y proyectos con los mejores resultados.

Agradezco a mis padres Roberto Cruz Márquez de la Plata (+) y Gladys Sandoval de Cruz, por su devoción y compromiso; por siempre inculcarme el amor por la familia, el bienestar común, el estudio y la excelencia.

Agradezco a la Dirección y Coordinación de la Maestría, por estar al pendiente del proceso, a pesar de los retos; a nuestros docentes por su esfuerzo durante las clases para que sean amenas y prácticas, en especial al Dr. Miguel Bustamante, tutor de mi tesis, por su amplio conocimiento, sus sabios consejos y su paciencia durante todo el desarrollo de este estudio.

Agradezco a mis compañeros de la Maestría, por ser las mejores personas y profesionales que he conocido, en especial a Johanna Yagual, mi mejor amiga y casi hermana que tuve la bendición de conocer en las aulas de la universidad.

Nancy Yolanda Cruz Sandoval

DEDICATORIA

A Dios, mi esposo, mis padres y amigos, por su apoyo incondicional en las diferentes etapas de la vida, con la esperanza de días mejores, nuevos retos, sueños y anhelos cumplidos.

Nancy Yolanda Cruz Sandoval

Índice

Introducción	1
Antecedentes	3
Planteamiento de la Investigación.....	5
Planteamiento del Problema.....	5
Formulación del Problema	8
Justificación.....	8
Preguntas de Investigación.....	12
Hipótesis.....	13
Objetivos de la Investigación	13
Objetivo General	13
Objetivos Específicos.....	13
Capítulo I.....	15
Marco Teórico y Conceptual.....	15
Marco Teórico	15
Equidad de Género	15
Teoría de Igualdad de Oportunidades	16
Teoría de la Justicia y Equidad.....	17
Estrategias de Género en el Trabajo.....	18
Responsabilidad Social Empresarial	19
Teoría de los Grupos de Interés (Stakeholders)	21
Teoría del Pacto o Contrato Social.....	22
Principios de la Responsabilidad Social Empresarial	23
Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial.....	24

Marco Conceptual	25
Diversidad	25
Brecha de Género	25
Estereotipo.....	26
Medio Ambiente.....	27
Ética.....	27
Capítulo II	28
Marco Referencial	28
Investigaciones a Nivel Internacional	28
Investigaciones a Nivel Nacional	31
Marco Legal	35
A Nivel Internacional	35
A Nivel Nacional.....	37
Situación actual	40
Capítulo III	43
Marco Metodológico	43
Enfoque de Investigación	43
Tipo de Investigación	44
Diseño de Investigación	44
Método.....	44
Alcance de Investigación.....	44
Población y Muestra	45
Operacionalización de las Variables	48
Técnica para la Recolección de Datos.....	49
Procedimiento del Estudio.....	52

Procesamiento / Técnicas de Análisis de Datos	53
Resultados	54
Descripción General de la Muestra	54
Confiabilidad.....	60
Descripción de las Variables	61
Análisis Factorial.....	63
Capítulo IV	72
La Propuesta.....	72
Objetivo General de la Propuesta.....	72
Objetivos Específicos de la Propuesta.....	72
Desarrollo de la Propuesta.....	73
Plan de Acción	73
Estrategia Gestionar la Responsabilidad Social Empresarial	74
Estrategia Impulsar la Equidad de Género en Posiciones Directivas y a Todo Nivel Jerárquico	79
Estrategia Disminuir las Dificultades de Género en el Aspecto Laboral	81
Proceso de Medición	83
Directrices de Medición	84
Cronograma de Trabajo.....	85
Beneficios Sociales y Económicos.....	86
Conclusiones	88
Recomendaciones.....	90
Bibliografía.....	91
Apéndices	101
Apéndice A. Cuestionario de la Prueba piloto	101

Apéndice B. Validez de Expertos.....	105
Apéndice C. Cuestionario Final	110

Índice de Tablas

Tabla 1 Cálculo de la muestra de una población finita	46
Tabla 2 Operacionalización de las variables	48
Tabla 3 Estructura del Cuestionario aplicado.....	50
Tabla 4 Distribución por género.....	54
Tabla 5 Distribución por Edades	55
Tabla 6 Distribución por Estado civil.....	55
Tabla 7 Distribución por ciudad.....	56
Tabla 8 Distribución del Nivel de estudios	56
Tabla 9 Distribución por Sector de la empresa donde trabaja.....	57
Tabla 10 Distribución por Actividad de la empresa donde trabaja	57
Tabla 11 Distribución por cargos	58
Tabla 12 Distribución por número de personas a su cargo	58
Tabla 13 Distribución por años de trabajo	59
Tabla 14 Distribución de tiempo en el último cargo	59
Tabla 15 Estadísticos de fiabilidad.....	60
Tabla 16 ANOVA	61
Tabla 17 Estadística descriptiva de las respuestas a las preguntas del cuestionario	61
Tabla 18 KMO y prueba de Bartlett.....	64
Tabla 19 Comunalidades.....	64
Tabla 20 Varianza total explicada.....	66
Tabla 21 Matriz de componentes rotados ^a - Factor 1 Responsabilidad social.....	67
Tabla 22 Matriz de componentes rotados ^a - Factor 2 Dificultades ascenso a Posición directiva ...	68
Tabla 23 Matriz de componentes rotados ^a - Factor 3 Dificultades de género	68
Tabla 24 Matriz de correlaciones de Spearman	69

Tabla 25 Matriz de correlaciones de Spearman por Género, Factores 2 y 3.....	70
Tabla 26 Matriz de correlaciones de Spearman por Sector, Factores 2 y 3	70
Tabla 27 Plan de acción.....	73
Tabla 28 Acciones para Gestionar la Responsabilidad social empresarial	75
Tabla 29 Actividades a desarrollar para el programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas	76
Tabla 30 Actividades a desarrollar del Programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales.....	77
Tabla 31 Indicadores de la estrategia Gestionar la Responsabilidad social empresarial	78
Tabla 32 Acciones para Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico.....	79
Tabla 33 Actividades a desarrollar del Programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción.....	80
Tabla 34 Indicadores de la estrategia Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico.....	81
Tabla 35 Acciones para Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral	82
Tabla 36 Actividades a desarrollar del Programa de Capacitación en Equidad de género	82
Tabla 37 Indicadores de la estrategia Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral	83

Índice de Figuras

Figura 1. Coeficiente de concordancia de Kendall en relación al juicio de expertos.....	52
Figura 2. Medias, Medianas y Varianzas de las preguntas del Cuestionario	63
Figura 3. Proceso de medición considerado en Indicadores de gestión	84
Figura 4. Cronograma del Plan de acción	86

Resumen

Existen muchos retos para alcanzar la equidad de género en los directorios de las empresas, mientras que la responsabilidad social empresarial con sus diversas actividades produce muchos beneficios a las organizaciones y sus partes interesadas; la presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la equidad de género en posiciones directivas sobre la responsabilidad social empresarial, para la elaboración de un plan estratégico de mejora; por ello se aplicó un enfoque cuantitativo, con investigación de campo y diseño no experimental, método deductivo con alcance descriptivo correlacional; mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a 401 personas; con la técnica de reducción de dimensiones de análisis factorial exploratorio, se encontró un Alfa de Cronbach de 0,871, índice KMO de 0,922 y tres factores con correlaciones significativas, concluyendo que al disminuir las dificultades de ascenso a Posición directiva y las dificultades de género, aumenta de manera significativa la responsabilidad social empresarial. La propuesta considera el plan estratégico de mejora para el fomento de la equidad de género en posiciones directivas para la responsabilidad social empresarial, considerando estrategias para gestionar la Responsabilidad social empresarial, impulsar la Equidad de género en posiciones y disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral. Se concluye que existe la relación en las variables de estudio y que es necesario la implementación de estrategias para fomentar los aspectos positivos y disminuir los adversos.

Palabras clave: Equidad de género, Responsabilidad social empresarial, directorio, análisis factorial, plan estratégico.

Abstract

There are many challenges to achieve gender equity in corporate boards, while corporate social responsibility with its various activities produces many benefits to organizations and their stakeholders; the present research aims to determine the influence of gender equity in management positions on corporate social responsibility, for the development of a strategic plan for improvement; therefore, a quantitative approach was applied, with field research and non-experimental design, deductive method with descriptive correlational scope; by means of the survey technique, using as an instrument a questionnaire applied to 401 people; with the exploratory factorial analysis dimension reduction technique, a Cronbach's Alpha of 0.871, KMO index of 0.922 and three factors with significant correlations were found, concluding that by decreasing the difficulties of promotion to directive position and gender difficulties, corporate social responsibility increases significantly. The proposal considers the strategic improvement plan for the promotion of gender equity in management positions for corporate social responsibility, considering strategies to manage corporate social responsibility, promote gender equity in positions and reduce gender difficulties in the labor aspect. It is concluded that there is a relationship in the study variables and that it is necessary to implement strategies to promote the positive aspects and reduce the adverse ones.

Key words: Gender equity, corporate social responsibility, board of directors, factorial analysis, strategic plan.

Introducción

La presente investigación tiene el propósito de estudiar la equidad de género en cargos directivos, enfocando en temas tales como su origen, barreras para su aplicación, percepciones diferentes en hombres y mujeres, que ayuda o impide un mejoramiento de la situación (Contreras, Ortiz, & Restrepo, 2012) y cómo influye sobre la responsabilidad social empresarial (RSE) de compañías ecuatorianas en cuanto a los pilares económico, medioambiental, y social (Reyes-Bastidas & Briano-Turrent, 2018). Este estudio es útil y relevante porque con el análisis de la información recopilada se formulará un plan de mejoramiento que proporcione las herramientas que permitan fomentar la equidad de género en las empresas ecuatorianas, visibilizar los problemas que se enfrentan a diario a este nivel y sus consecuencias sobre la Responsabilidad social empresarial, de tal manera de proponer políticas, estrategias y soluciones prácticas pertinentes.

Alcanzar la equidad de género en el sentido de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, presenta una serie de retos tales como el conocimiento o diagnóstico de la situación, falta de indicadores para evaluar objetivos de diversidad, lograr que los cargos directivos sean ocupados por al menos un 50% de mujeres; políticas de no discriminación y bienestar, que no exista brecha salarial de género; que se pueda contar con una carrera para el desarrollo profesional, así como un buen equilibrio entre el trabajo y el ámbito personal, estabilidad laboral y un salario acorde a la industria (Deloitte Ecuador, 2020). Cuando se cuenta con diversidad de género en el consejo directivo empresarial, se establecen más puntos de vista e incrementa la comunicación de la información organizacional (Briano-Turrent & Saavedra-

García, 2015); también una mayor cantidad de directoras se ha vinculado con mejor desempeño en RSE con respecto a competidores en los sectores que se desempeña la empresa (Zhang, Zhu, & Ding, 2013), por lo tanto es beneficioso visibilizar el problema y buscar estrategias de solución. El desarrollo de actividades de RSE permite ofrecer productos y servicios de calidad, incrementar el bienestar de los colaboradores y ética hacia los clientes; las actividades de RSE hacia los empleados pueden considerar, entre otros, procesos de selección con equidad de género, inserción de colaboradores con los conocimientos y habilidades para el cargo, observancia de los derechos laborales, estabilidad, sanción al acoso; en el aspecto ambiental la RSE, comprende afinar el uso de energía, conseguir la transformación digital, utilización de recursos naturales con responsabilidad, manejo de riesgos, remediaciones, etc.; en definitiva, la RSE cuenta con buenos frutos como lealtad del público, mayor productividad, mejorar el atractivo empresarial para atraer capital de accionistas que buscan empresas sustentables y sostenibles en el tiempo (Tapia Bonifaz, Gavilánez Vega, Jácome Tamayo, & Balseca Castro, 2018); de esta manera se vuelve patente la importancia de la RSE en todas sus dimensiones.

El capítulo I corresponde al marco teórico y conceptual, donde se exponen las diferentes teorías y definiciones en lo que respecta a la equidad de género en la estructura de cargos directivos, y Responsabilidad social empresarial, para que el lector se familiarice con estos temas; el capítulo II comprende el marco referencial, con las investigaciones actuales y más citadas sobre los temas equidad de género en posiciones directivas y Responsabilidad social empresarial, así como el marco legal, tanto a nivel nacional como internacional. El capítulo III incluye la metodología utilizada en la investigación, la elección de la población y muestra objetivo, operacionalización de las variables, técnicas de recolección de datos empleadas, el procedimiento del estudio, procesamiento de la información y los resultados encontrados; el capítulo IV

comprende la propuesta del plan estratégico de mejora, con sus objetivos, estrategias y acciones, proceso de medición y beneficios esperados; de esta manera se completa la presente investigación, con un plan de acción detallado y alcanzable en el tiempo.

Antecedentes

La equidad y diversidad de género es un tema bastante estudiado, por varios autores que se mencionan más adelante en este párrafo; se ha examinado si existe influencia del género en la junta directiva y posiciones directivas de una organización, en relación a las actividades de sustentabilidad y Responsabilidad social empresarial (RSE), en compañías que cotizan en las bolsas de valores de Colombia y Chile; utilizando información recopilada de los años 2011-2016, encontrando como resultados que la diversidad de género beneficia los aspectos económicos, aunque los aspectos sociales y ambientes se reducen (Reyes-Bastidas & Briano-Turrent, 2018). Adicionalmente, se ha descrito la situación de la mujer en el mundo laboral y se analizan las circunstancias que obstaculizan el alcanzar altos cargos en las empresas, donde se encuentra que el principal problema son estereotipos femeninos, los cuales pueden ser contrarios a los roles de dirección aceptados por la sociedad (Contreras, Ortiz, & Restrepo, 2012); se ha analizado la percepción de equidad de género y el equilibrio Trabajo-Familia, detectando que los colaboradores de organizaciones privadas cuentan con mejor percepción de equidad de género y de equilibrio Trabajo-Familia, así como que las empresas presentan iniciativas a favor de instaurar políticas de conciliación, lo cual influye en la percepción de equidad (Jiménez & Hernández, 2020). También se ha estudiado el desempeño de la mujer en puestos estratégicos y directivos, así como qué medidas están tomando las organizaciones para mejorar la equidad, mediante políticas, capacitación y oportunidades laborales (Deloitte Ecuador, 2020).

La Responsabilidad social empresarial también ha sido objeto de varios estudios, por diversos autores mencionados más adelante en este párrafo. En general, se considera que las acciones y programas de Responsabilidad social empresarial podrían elevar la imagen y reputación empresarial ante los consumidores y constituye una importante fuente de ventaja competitiva. Como resultado se encuentra que las dimensiones de la responsabilidad social analizadas ejercen influencia de manera significativa y directamente sobre la imagen de marca y de manera indirecta sobre la reputación (Alvarado Herrera & Schlesinger Díaz, 2008). Se ha analizado la evolución del modelo de medición de la Responsabilidad social empresarial, revisando indicadores estadísticos, prioridades y valores estandarizados, aplicados a las inquietudes socio económicas y corporativas, mediante la evaluación de indicadores de la observancia de la responsabilidad social empresarial (Bustamante-Ubilla, 2018). Por otra parte, López Salazar, Ojeda Hidalgo & Ríos Manríquez (2017) han analizado los factores de mayor impacto sobre el nivel de Responsabilidad social empresarial, basado en la norma ISO 26000, desde la perspectiva del capital humano; como resultados del análisis de regresión aplicado, se encontró que el nivel de RSE está en función de las prácticas justas de operaciones, cuestiones de consumidores, participación y progreso de la comunidad, prácticas laborales y temas ambientales. Complementariamente, Bernardi, Bosco, & Columb (2009) analizaron la relación entre el número de mujeres directoras en la junta de directores de la compañía y que la empresa aparezca en la Lista de 'Empresas más éticas del mundo' de la revista Ethisphere; encontrando que tener mejor equidad de género en la junta directiva está asociado con figurar en la lista mencionada. En consecuencia, de acuerdo con lo expuesto, en el presente estudio se quiere comprobar lo encontrado con respecto a la equidad de género en posiciones directivas y su influencia en la Responsabilidad social empresarial, dentro del objeto de estudio y campo de acción elegido.

Planteamiento de la Investigación

Para este trabajo de investigación se considera de importancia estudiar la influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas, con el propósito de enfocarse en lo concerniente a la equidad en los puestos de responsabilidad, equidad en la selección, promoción y contratación, además de la percepción de discriminación por género; que ayuda o impide un mejoramiento de la situación. En las relaciones de implicancias, se estudia cómo ello influye en la Responsabilidad social empresarial en relación con la sociedad, medio ambiente, futuras generaciones, así como hacia los empleados y clientes; así mismo, este estudio se desarrolló considerando a trabajadores de empresas ecuatorianas, en compañías de sectores diversos, con relación a la equidad de género en posiciones directivas y la Responsabilidad social empresarial.

Planteamiento del Problema

En el estudio Mujeres Ejecutivas Deloitte Ecuador (2020), se revela que existen grandes retos para lograr una equidad de género, entre ellos que las oportunidades de desarrollo que podrían ajustarse según la mayoría de los encuestados, son que las capacitaciones deben incluir componentes que impulsen a las mujeres hacia cargos directivos, seguido de que deben existir indicadores de evaluación sobre el cumplimiento de objetivos de diversidad y que los cargos directivos deberían estar ocupados por al menos un 50% de mujeres; respecto a cómo alcanzar el bienestar profesional y en el empleo, la mayoría indica políticas de no discriminación y bienestar, cero tolerancia al acoso sexual, así como que no exista brecha salarial de género; en cuanto a lo que más valoran las mujeres al elegir sus carreras profesionales, se encuentra primero su desarrollo profesional, seguido de un buen equilibrio entre el trabajo y el ámbito personal, tener estabilidad y un salario acorde a la industria (Deloitte Ecuador, 2020).

La diversidad de género en el consejo directivo de las organizaciones, enriquece los puntos de vista y mejora la capacidad de la supervisión en el proceso de comunicación de información empresarial (Briano-Turrent & Saavedra-García, 2015). Se ha encontrado que una mayor presencia de directoras está vinculado a un mejor desempeño de la empresa en RSE dentro de la industria; así mismo, la estructuración deliberada de los consejos corporativos puede ser un enfoque eficaz para mejorar la legitimidad moral de una compañía (Zhang, Zhu, & Ding, 2013). Cuando hay más mujeres en la junta, se encuentra un aumento importante en el uso de medidas de desempeño no financieras, como innovación y responsabilidad social y comunitaria (Stephenson, 2004).

Existen políticas, patrones y procedimientos formales o informales de interacción social que producen desigualdades a la vez que aparentan ser neutrales en relación con el género, por lo tanto, parece necesario desarrollar una estrategia de intervención para mejorar las relaciones de género a nivel empresarial (Ely & Meyerson, 2000). Se piensa que las mujeres poseen habilidades de dirección menores; de tal forma que cuando las mujeres no funcionan bien en los aspectos de competencia asignados como masculinos, sus errores terminan por confirmar estos estereotipos, razón por la cual las mujeres son evaluadas en forma poco favorable cuando su comportamiento cumple con la expectativa del rol directivo, porque esto va en contra del esperado comportamiento femenino (Dezsö & Ross, 2012).

Se registra un alto crecimiento del acceso de las mujeres a la esfera laboral; a pesar de ello, se encuentra que es bastante lento su ascenso en la jerarquía empresarial; conforme con los datos disponibles a nivel mundial, se observa que la presidencia de la junta directiva y los altos cargos sigue estando a cargo mayoritariamente de los hombres, lo cual, considerando el actual nivel académico y social de las mujeres, no es equitativo (Contreras, Ortiz, & Restrepo, 2012).

Por otra parte y en forma complementaria, la Responsabilidad Social de Género unida con la de Responsabilidad Social Empresarial posibilita resaltar la relevancia de la cuestión de género dentro de las dimensiones de la responsabilidad de una empresa, mediante la cual se compromete a practicar la perspectiva de género en sus políticas y actividades de RSE; lo importante no es tratar temas puntuales, sino incorporar esta perspectiva de manera transversal (Medina-Vicent, 2017).

En empresas ecuatorianas con el desarrollo de actividades de RSE se ha logrado ofrecer productos y servicios con calidad, mejorar el bienestar de los colaboradores, trato ético a los clientes y mantener su fidelidad de manera prioritaria; entre las actividades de RSE con respecto a los empleados se consideran los procesos de selección con equidad de género e inserción de colaboradores con reconocimiento, respeto a los derechos laborales, estabilidad y mejoramiento de su bienestar, así como que el acoso es sancionado y se contratan colaboradores con discapacidad; en relación a las actividades de RSE en el aspecto ambiental, se busca afinar el uso de energía, lograr la transformación digital y la utilización del agua con responsabilidad; en definitiva, las actividades de RSE cuentan con frutos positivos, tales como lealtad de los clientes, mejor productividad, ser más atractivo para atraer accionistas que procuran poner su capital en empresas sustentables y sostenibles en el tiempo (Tapia Bonifaz, Gaviláñez Vega, Jácome Tamayo, & Balseca Castro, 2018).

Con relación a los clientes, éstos optan por marcas, productos y servicios empresariales que hayan sido producidos con responsabilidad social y ambiental, buscando un crecimiento sostenible; por ello, la RSE procura la sostenibilidad en un entorno complicado y delicado ante la inestabilidad socioeconómica, así como mitigar los efectos de las actividades económicas que pueden causar un daño no recuperable a nuestro mundo; por lo tanto las organizaciones deben

incluir en sus planes y ejecución estratégicas la forma de reducir y remediar los efectos negativos de sus actividades (Aguilera Castro & Puerto Becerra, 2012). Como se observa, los temas de equidad de género y RSE están entrelazados y afectan de manera transversal a las actividades empresariales; por lo tanto, es de mucha importancia conocer sus implicaciones y efectos sobre la sociedad, así como brindar nuestro aporte en cómo mejorar la problemática planteada.

Formulación del Problema

Como se ha explicado en párrafos anteriores, se han encontrado algunos retos para lograr la equidad de género en los directorios de las empresas, ya que se argumenta en forma inexacta que las mujeres tienen una menor perspectiva directiva que los hombres; así mismo, la responsabilidad social empresarial considerando diversas actividades para su desarrollo, produce muchos beneficios a las organizaciones y sus partes interesadas, lo cual nos permite formular el problema de la investigación, expresado en la siguiente pregunta.

¿De qué manera influye la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial de las compañías ecuatorianas?

Justificación

Esta investigación se liga a las líneas de la investigación de la Maestría en Administración de Empresas “Responsabilidad directiva y ética de la dirección de empresas”. En este trabajo de investigación se analiza la equidad de género, en relación con cómo su fomento puede mejorar la Responsabilidad social empresarial, cuáles son las brechas que hace falta cubrir, así como las estrategias para lograrlo. Es relevante conocer la situación en el campo de acción elegido, qué se puede mejorar en las empresas ecuatorianas para que más mujeres accedan a cargos directivos en beneficio de la equidad en los puestos de responsabilidad, en la selección, promoción y

contratación y la no discriminación por género y por ende la Responsabilidad social empresarial en relación con la sociedad, medio ambiente, futuras generaciones, y hacia los empleados y clientes.

A nivel social, los problemas ambientales y del desarrollo sin equilibrio pueden incrementar las tensiones sociales; la influencia en la sociedad y la distribución injusta del poder afecta la mayoría de los diálogos sobre estos temas, por lo tanto se debe buscar también el desarrollo social enfocado a mejorar la situación de las mujeres, de los grupos vulnerados e impulsar la participación activa de la sociedad en la toma de decisiones (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1987). Se ha enunciado un nuevo concepto que define la Responsabilidad Social de Género (RSG), ya que el Género ha sido tratado en la RSE pero enfocado en cuestiones laborales, de conciliación e igualdad; actualmente se postula que el tema género influya en todos los aspectos de la RSE no solamente por principios de equidad, oportunidad y justicia, sino también porque la administración de la diversidad y el equilibrio e integración de los géneros tiene ventajas competitivas y permite el mejor rendimiento del Talento Humano a nivel empresarial (Velasco et al., 2015).

En cuanto al aspecto académico, el análisis de otros estudios (Reyes-Bastidas & Briano-Turrent, 2018; Jiménez & Hernández, 2020; Bernardi & Threadgill, 2011; Zhang, Zhu, & Ding, 2013; Setó-Pamies, 2015; Viteri, Peñaherrera & Vinueza, 2017; Tapia Bonifaz, Gavilánez Vega, Jácome Tamayo, & Balseca Castro, 2018; González-Bustos, Narváez-Zurita, & Erazo-Álvarez, 2020; Barba-Bayas, 2015; Padilla-Lozano, Arévalo-Avecillas, Bustamante-Ubilla, & Vidal, 2017) ya realizados de manera nacional e internacional, así como la aplicación de modelos probados en ellos, permitirá llegar a conclusiones que fomenten la equidad de género y la aplicación de la Responsabilidad social empresarial, de tal manera que se conozca la información

pertinente, que incremente el conocimiento sobre estos temas, así como también obtener datos relevantes y divulgar las principales teorías con sus diversas corrientes, todo lo cual servirá de igual manera para el desarrollo de estudios futuros en temas similares a los incluidos en nuestro objetivo de investigación.

Desde la perspectiva profesional, este estudio permitirá aplicar los conocimientos adquiridos en lo que respecta a la presencia de equidad de género en posiciones directivas, y cómo pueden las compañías aprovechar de manera óptima la implementación de la Responsabilidad social empresarial, así como apoyar a la disminución de las desventajas mediante políticas claras para superar los obstáculos, en busca de una equidad de género que favorece a todos; la aplicación de directrices que enmienden las alteraciones del mercado del trabajo y creen condiciones de mayor equidad, logran que las mujeres puedan alcanzar su máxima capacidad y una mayor contribución en la economía (Elborgh-Woytek et al., 2013).

En el aspecto económico, las mujeres conforman más de la mitad de la población global, aunque su participación en la economía está debajo de su capacidad; en general, las mujeres realizan la mayor parte de las actividades no remunerados, y si tienen una ocupación con sueldo o salario, muchas forman parte del sector informal y permanecen pobres; por otra parte, la presencia femenina en los cargos directivos y entre los empresarios sigue siendo más bien baja; a esto se suma el hecho que establecer la igualdad de oportunidades entre los géneros puede significar un impulso a la economía en su conjunto (Elborgh-Woytek et al., 2013). De acuerdo con el contexto descrito, para el año 2019, el 39% de los empleados a nivel global eran mujeres, siendo también la mitad de la población en edad productiva; se observa así que existen obstáculos para obtener un empleo; también se encuentra que únicamente el 28% de mujeres ocupaban

cargos directivos, ya que con frecuencia no son consideradas para llegar a este nivel de instancias decisivas (Naciones Unidas, 2020).

En relación con la Responsabilidad social empresarial, el fin económico de la empresa se debe unir con el ambiental al tomar decisiones, por supuesto de acuerdo con la legislación para proteger el medio ambiente, y también en equilibrio impulsar el desarrollo; ya que la economía no es solamente la producción de riquezas, así como la conservación del medio ambiente no es exclusivamente protegerlo; ambos aspectos son indispensables para alcanzar el desarrollo integral de la humanidad (Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, 1987).

En cuanto al aspecto político, avanzar hacia la equidad de género y el compromiso del papel de los Estados, son temas considerados en la compilación de políticas públicas realizada por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, donde se pone a disposición del Estado y la sociedad, la información que permita analizar el proceso de la política pública, para verificar el progreso alcanzado hacia la equidad de género; se recomienda examinar estas políticas en relación a su alcance para oponerse a la injusticia socioeconómica, de costumbres y legal (Benavente & Valdés, 2014).

En relación al género, es importante examinar los elementos más importantes que definen la participación femenina en el mercado laboral, qué tipo de actividades realizan y el efecto del equilibrio familia-trabajo; resalta la existencia de la brecha de género, la cual se mantiene a pesar de los progresos a nivel laboral; es indispensable que los objetivos y políticas contemplen el impulso al empleo y la igualdad de oportunidades, así como la conciliación del trabajo con la vida familiar, temas a ser considerados tanto por el Estado como a nivel empresarial (Cebrián & Moreno, 2018).

En lo concerniente a los sectores industriales, según las investigaciones revisadas, los temas de Responsabilidad social empresarial y equidad de género afectan e impactan sobre todo tipo de industrias, empresas y corporaciones, influyendo sobre su economía, la parte social con los empleados, clientes, comunidad y las partes interesadas pertinentes, así como los posibles impactos al medio ambiente.

En síntesis, en el presente trabajo se espera que con los resultados que se encuentren se logre elaborar un plan estratégico de mejoramiento que proporcione las herramientas que permitan proponer cursos de acción y soluciones prácticas para contribuir a una mejor realidad en cuanto a la equidad de género y la responsabilidad social empresarial, en las compañías ecuatorianas.

Preguntas de Investigación

En base al planteamiento del problema tratado previamente, surgen las siguientes preguntas de investigación.

¿Cuál es el marco teórico conceptual de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial?

¿Qué evidencias científicas existen acerca de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial?

¿Cuál es la metodología para determinar la relación de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial en compañías ecuatorianas?

¿Cuál es el plan estratégico para mejorar la equidad de género en posiciones directivas y la Responsabilidad social empresarial?

Estas preguntas de investigación nos permitirán más adelante, establecer la hipótesis y los objetivos de la investigación.

Hipótesis

Para la presente investigación la hipótesis se establece en base a los antecedentes presentados, la problemática analizada y las preguntas de investigación, considerando las relaciones entre las variables de estudio, que son la equidad de género en posiciones directivas y la responsabilidad social empresarial; la hipótesis se plantea a continuación.

H1: La equidad de género en posiciones directivas incide positivamente en la responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas.

Objetivos de la Investigación

A continuación, se detallarán el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación.

Objetivo General

Determinar la influencia de la equidad de género en posiciones directivas sobre la responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas, para la elaboración de un plan estratégico de mejora.

Objetivos Específicos

1. Revisar los diferentes referentes bibliográficos respecto a la equidad de género y la Responsabilidad social empresarial.
2. Analizar las evidencias científicas acerca de la equidad de género y la Responsabilidad social empresarial.

3. Determinar la influencia de la equidad de género en la Responsabilidad social empresarial
4. Diseñar un plan estratégico de mejora que fomente la equidad de género en las empresas ecuatorianas para la Responsabilidad social empresarial

El trabajo hasta aquí presentado permite orientar el desarrollo de los capítulos de aplicación que más adelante se detallan.

Capítulo I

Marco Teórico y Conceptual

Tras analizar la problemática de la investigación, se explican los fundamentos teóricos y conceptos importantes de este proyecto, teniendo en cuenta las teorías relacionadas con las dos variables previamente identificadas: Equidad de género y Responsabilidad social empresarial.

Marco Teórico

A continuación, se analizarán las diferentes teorías que guardan relación con la equidad de género y la responsabilidad social empresarial, que son los temas principales del presente estudio.

Equidad de Género

Se encuentra la dificultad de definir el término género, ya que no se ajusta al término anglosajón gender, que se determina de inmediato hacia los sexos (accidente gramatical, o engendrar); en cambio en el castellano se habla del conjunto de seres, clases o tipos de personas, especies con ciertas características, mercancía, etc.; debido a la confusión que puede darse en el castellano, se sugiere mencionar hombre o mujer cuando se refiere al sexo de la persona, mientras que el concepto género sea utilizado en el sentido de las valoraciones, apreciaciones y preceptos sociales con respecto a lo masculino y lo femenino; mediante la perspectiva de género se reconoce por un lado la diferencia sexual y por otro lado la diferencia de género en su origen social (Lamas, 1996).

La equidad de género (..) involucra la tensión entre la igualdad y la diferencia, (..) la justicia de género tiene connotaciones culturales y económicas, aspectos que requieren políticas de reconocimiento de las diferencias y aspectos que tienen que ver con políticas de redistribución, en el sentido de igual participación de los beneficios entre hombres y

mujeres (..) La equidad de género, al igual que la equidad concebida de manera general, busca eliminar por un lado la desigualdad social y por otro el irrespeto de la diferencia (Mora, Fritz, & Valdés, 2006, pág. 87).

En el ámbito organizacional, existe debate en los estudios de género en relación a los puntos de vista que hacen patente que existen obstáculos para que la mujer pueda escalar posiciones dentro de la jerarquía de las empresas (Acker, 2004; Alvesson, 1993); sin embargo, a nivel empresarial lo importante tiene relación a la correcta y eficiente administración de los recursos disponibles, mejoras en la productividad, tecnología y operaciones del negocio, así como la ejecución de los objetivos organizacionales, buscando el mejor beneficio posible sin importar si quien lidera es hombre o mujer (Vázquez & Urbiola, 2014).

Teoría de Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades consiste en procurar equilibrar las diferencias en los resultados que se puedan endosar a la suerte, pero no a las diferencias en los resultados atribuibles a la responsabilidad de los propios individuos (Roemer & Trannoy, 2016). Un principio es que los beneficios que aceptan las personas debe ser fruto de su esfuerzo y no de circunstancias que no puedan controlar; la sociedad tiene el deber de contar con una política de equilibrio que ponga a los individuos en el estado que hubieran obtenido de no haber sido objeto de injusticias (Foulkes & Real, 2001).

Existen dos conceptos de igualdad de oportunidades predominantes; el primero indica que la sociedad debe nivelar el terreno de juego de ser posible, entre las personas que participan por un puesto, o nivelarlo mediante formación de tal manera que todos los capaces sean aceptados como aspirantes; el segundo corresponde al principio de no discriminación o mérito, que implica

que los aspirantes a un puesto en la sociedad, deben tener los atributos necesarios para ejecutar las obligaciones que esta posición implica, y en su elección se considere estas cualidades (Roemer, 1998). A nivel organizacional, existe desigualdad cuando se actúa sin considerar la experiencia, la formación académica o avance profesional de la persona, sino su género; las políticas de ascensos, promoción y salarial, se espera que propendan al bienestar laboral y a la igualdad de oportunidades entre los géneros (Tura Solvas, 2012).

Teoría de la Justicia y Equidad

La equidad como principio conductor de las políticas sociales, cuenta con dos fuentes básicas: la teoría de la justicia de John Rawls y la perspectiva respecto al desarrollo y las capacidades de Amartya Sen (Vásquez, 2006). Rawls afirma que la tarea principal de las instituciones sociales y políticas es la preservación y la mejora de la justicia social; mantiene que una sociedad con instituciones políticas, sociales y económicas edificadas con estos principios sería muy estable ya que se reconocería como básicamente justa; en consecuencia los ciudadanos desearía actuar como lo exigen estos principios, así como respaldarían a las instituciones de la sociedad, que estaría bien ordenada y sería firme (Bowie, 2018).

El autor Amartya Sen critica dos elementos de la Teoría de la justicia; considera que Rawls privilegia el precepto de libertad sobre otros preceptos de justicia, creando tensión entre las normas de igualdad y libertad, además que Rawls no contempla la diversidad humana y en consecuencia sus necesidades son también distintas, lo que objeta su argumento sobre los bienes primarios que no consideran esta diversidad (Vásquez, 2006); la ventaja individual se dictamina en el enfoque de la capacidad por el criterio de la persona para hacer cosas que tiene razones para valorar; la libertad consiste en poder decidir lo que se quiere, valora y se decide preferir; este enfoque se centra en la vida de las personas, no solamente en algunos objetos como ingresos o

bienes que pueda tener, que son considerados como alcanzar el éxito en muchos tipos de estudios económicos (Sen, 2009). En relación con la justicia y equidad a nivel organizacional, los procesos de ascensos y adquisición de talento humano deben aplicar pautas profesionales, pero se encuentran obstáculos en la determinación de a qué colaborador contratar o promocionar, en particular cuando se trata de mujeres que aspiran a posiciones directivas (Granizo Pinargote, 2021).

Estrategias de Género en el Trabajo

En las organizaciones existen diversas maneras tradicionales de manejo de género, en relación a las diferentes oportunidades por las cuales pueden optar los hombres y las mujeres, tal como considerar que el género es una característica individual marcado por la categoría biológica y que las mujeres están menos capacitadas que los hombres para competir en los negocios, entonces educar a más mujeres es indispensable para mitigar las dificultades que tienen las empresas para promover y retenerlas; otro enfoque consiste en alegar que las diferencias no deben eliminarse, sino más bien celebrarse; se incluye la capacitación para concienciar sobre las diferencias entre mujeres y hombres, sus estilos, habilidades y perspectivas; para señalar que las actitudes femeninas se han devaluado en el ámbito laboral y para demostrar los beneficios de estas actitudes y actividades (Ely & Meyerson, 2000).

Otro punto de vista se centra en las barreras estructurales que existen para las mujeres para su reclutamiento y ascenso, así como la conformación de diferencias de oportunidad y poder que bloquea el acceso y avance profesional de las mujeres; finalmente con el ‘enfoque de género no tradicional’ los autores consideran que el género es un conjunto complejo de relaciones sociales difundidas a través de una serie de prácticas que existen tanto dentro como fuera de las

empresas, donde el género masculino predomina (Ely & Meyerson, 2000); la estrategia de intervención propuesta consiste en identificar e interrumpir ese orden de la sociedad y revisar las prácticas usuales a nivel fundamental en las empresas (Meyerson & Fletcher, 2000); por lo tanto, la transformación constituye un ciclo continuo para alcanzar los objetivos de equidad de género, con una visión laboral menos limitada por los estereotipos de género (Ely & Meyerson, 2000).

Responsabilidad Social Empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) consiste en que las empresas tienen una responsabilidad con la sociedad que se extiende más allá de los accionistas o inversionistas, ya que la RSE amplía esta responsabilidad a otras partes interesadas de la sociedad, que incluye clientes, empleados, la comunidad, el gobierno y el medio ambiente; Howard Bowen en su libro *Social responsibilities of the businessman*, inicia el período moderno de la RSE, donde se pregunta qué responsabilidades para con la sociedad pueden esperarse que asuman los empresarios; responde que deben aceptar la responsabilidad que es deseable en cuanto a los objetivos y valores de la sociedad; la conciencia social de los gerentes involucra ser responsables de las consecuencias de sus acciones en un ámbito más amplio que el cubierto por un balance de resultados (Carroll, 2018).

Inicialmente, el enfoque de la RSE era filantrópico, de cómo distribuía sus ganancias entre grupos de interés, no tanto en la responsabilidad que tienen durante las operaciones de la empresa; con el avance en el estudio sobre RSE, se analiza nuevos aspectos, como examinar el desarrollo de las actividades de las empresas aún antes de alcanzar utilidades (Cancino & Morales, 2008); la RSE se refiere así mismo, a las obligaciones de la empresa con sus grupos de interés, que van más allá de los requisitos legales y los deberes de la empresa para con sus

accionistas; el cumplimiento de estas obligaciones tiene como objetivo minimizar cualquier daño y maximizar el impacto beneficioso de la empresa en la sociedad (Smith, 2001).

Como lo indican Cancino & Morales (2008) existen varias revisiones bibliográficas con el objetivo de categorizar las teorías de la RSE (Carroll, 1979, 1998, 1999; Lantos, 2001; Garriga & Melé, 2004); las clasificaciones revisan cómo las empresas utilizan recursos en actividades de RSE de tipo económico, social y éticas; en el grupo de teorías instrumentales se enfocan en el análisis de las actividades y objetivos que permiten incrementar la riqueza de las organizaciones, es decir, el aspecto económico (Friedman, 1970; Murray & Montanari, 1986; Litz, 1996; Porter & Kramer, 2002; entre otros); en las teorías integradoras se considera el desarrollo de actividades para integrar diversos requerimientos sociales como la observancia de las leyes, políticas públicas y la gestión equilibrada de las inquietudes de las partes interesadas de una empresa (Carroll, 1979; Jones, 1980; Vogel, 1986; Wilcox, 2005); mientras que en las teorías de carácter político se subraya el poder social que adquieren las empresas a medida que adquiere influencia económica en la sociedad; aquí se aplica el contrato social que existe entre las compañías y la comunidad en la que tiene incidencia (Davis, 1960; Donaldson & Dunfee, 1994; Wood & Lodgson, 2002); finalmente en las teorías sobre la ética y moral en los negocios se hace un análisis de las actividades de RSE para el cumplimiento de los derechos universales, derechos humanos, laborales, consideración del medio ambiente, en definitiva el desarrollo sustentable, considerando actividades y objetivos de RSE que tomen en cuenta los efectos sobre las generaciones presentes como las que vendrán (Freeman & Reed, 1983; Kaku, 1997; Annan, 1999; Chomali & Majluf, 2007).

Teoría de los Grupos de Interés (Stakeholders)

Las empresas existen dentro de una red de relaciones con grupos y organizaciones que afectan y son afectados por las actividades que realiza la empresa para lograr sus objetivos, constituyendo así las partes interesadas (stakeholders), lo que significa que tienen interés en su conducta; incluyen sus clientes, empleados, accionistas, proveedores, la comunidad local y etc.; la teoría de los stakeholders es el estudio de estas relaciones, sus orígenes y sus repercusiones en el comportamiento de las empresas (Johnson-Cramer, 2018). La obra de Freeman (1984) encuentra cuatro escuelas primarias que son la base de esta teoría: literatura de planificación corporativa, teoría de sistemas abiertos, estudio de la responsabilidad social corporativa y la teoría de la organización; de esta manera surge la teoría instrumental de las partes interesadas, que consiste en la noción de que las empresas que administran las relaciones con sus partes interesadas de manera efectiva, sobrevivirán más tiempo y funcionarán mejor que aquellas empresas que no lo hacen; expone que ser competente en la gestión de las partes interesadas incluye la responsabilidad de vigilar sus intereses, formular estrategias para su trato, segmentar las necesidades y la alineación de funciones comerciales determinadas para atender estas necesidades (Johnson-Cramer, 2018).

Respecto a cómo identificar a las partes interesadas de una empresa, se sostiene que se debe considerar como partes interesadas a aquellas de los que la organización ha aceptado voluntariamente beneficios y por lo tanto ha contraído obligaciones de equidad para atender su bienestar, en la medida en que se ve afectado por las interacciones con la organización; se distingue entre partes interesadas legítimas, con las cuales la empresa tiene una obligación y derivadas, por su probabilidad de ejercer influencia sobre la organización y sobre los partes interesadas legítimas (Phillips, 2003); en relación a cómo debería una empresa distribuir el valor

que crea, un principio es que deben hacerlo en forma amplia, de tal manera que genere valor para todas las partes interesadas; por otro lado, muchas empresas ofrecen formas para que grupos particulares de partes interesadas expresen sus puntos de vista; si bien, dado que la empresa puede ejercer una gran cantidad de poder, la cuestión de si los gerentes tienen la obligación de proporcionar el debido proceso mediante quejas, consultas, etc., sigue siendo una pregunta importante (Johnson-Cramer, 2018). Existe interés por la teoría de los stakeholders ya que se considera como un nuevo modelo organizacional, entendiendo la pluralidad empresarial, de todos los que interactúan en ella y con ella, y se ven afectados por sus actividades; entre las diferentes partes interesadas existen expectativas de conducta que deben ser resueltas durante su interacción, considerando no solamente el aspecto económico (González Esteban, 2007).

Teoría del Pacto o Contrato Social

Según varios autores con diversos enfoques Hobbes (1987), Locke (1969) y Rousseau (1982), el origen de la sociedad está en el libre acuerdo entre las personas, que deciden realizar un pacto o contrato social, mediante el cual se organiza la convivencia social; el “estado de naturaleza” que es la etapa anterior al contrato social Locke (1969), lo explica Hobbes (1987) indicando que el hombre es egoísta y antisocial de forma natural; de manera diferente, para Locke (1969) las personas cuentan con una condición de total libertad para dictar sus acciones y adquirir bienes como desee, sin necesidad de autorización ni dependencia de otros; mientras que Rousseau (1982) indica que el hombre era por naturaleza asocial; la esencia de la teoría contractualista consiste en rechazar que la sociedad tenga un cimiento, una estructura o un objetivo natural, esto permite a los ciudadanos organizarla libremente según su libre albedrío (Bustamante Ubilla, Toscanini Segale, Mera Ortiz, & Lapo Maza, 2018).

El contrato social es la respuesta de las personas hacia el aprecio de las relaciones con su prójimo; todas las personas cuentan con intereses propios y habilidades; pero todos pueden hacerse un gran daño y también pueden ser de gran ayuda; la moral será un "contrato" en el que cada uno debe intervenir dando y recibiendo algo; se gana la capacidad de confiar en otro para poder efectuar transacciones en paz y con la esperanza de obtener un beneficio de estas interacciones con los miembros de la sociedad; la paz, produce prosperidad, porque permite la colaboración que es de donde viene toda riqueza y progreso (Narveson, 2018). Los miembros del directorio de una empresa deben realizar coordinaciones para la implementación y mantener el control de la sostenibilidad de la compañía, dentro de las múltiples decisiones que deben tomar; de esta manera el contrato social se interpreta en incrementar la valoración económica de la empresa y por lo tanto de la sociedad, en armonía con la comunidad y el ambiente natural (Miller, 2013).

Principios de la Responsabilidad Social Empresarial

Las actividades realizadas por las empresas tienen efectos sobre ellas y sobre el entorno con el cual interactúa; por ello las organizaciones deben identificar sus actividades y tomar en cuenta que existen tres principios de RSE a cumplirse en conjunto, que son Sostenibilidad, Responsabilidad y Transparencia (Crowther & Aras, 2008). La definición de Sostenibilidad proviene del "Informe Brundtland" con el título "Nuestro futuro común" de la Comisión Mundial del Medio Ambiente y Desarrollo (1987), y consiste en el efecto que las medidas tomadas en el presente tienen sobre las opciones disponibles en el futuro, de tal forma que el desarrollo es sustentable cuando solventa las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las generaciones futuras; la Responsabilidad es reconocer por parte de las empresas que sus acciones afectan al entorno, y en consecuencia aceptan la responsabilidad sobre esas acciones, en

específico a las cuantificación de los efectos sobre las partes afectadas internas y externas; la Transparencia se refiere a que el impacto externo de las actividades de las organizaciones, puede ser determinado mediante la información que proporciona, de tal forma que los hechos no se encubren en la presentación de informes (Bustamante Ubilla, Toscanini Segale, Mera Ortiz, & Lapo Maza, 2018).

Dimensiones de la Responsabilidad Social Empresarial

Existen cuatro tipos de responsabilidades sociales que constituyen el total de la RSE: económica, legal, ética y filantrópica; en la responsabilidad económica, las empresas deben actuar en forma consistente maximizando las ganancias por acción; ser lo más rentable posible, con fuerte posición competitiva y alta eficiencia operativa; para la responsabilidad legal, deben desempeñarse de manera consistente con lo que exige el gobierno y la ley, cumplir con las regulaciones federales, estatales y locales; proporcionar bienes y servicios que por lo menos cumplan con los requisitos legales mínimos; en la responsabilidad ética deben desempeñarse en forma consistente con las expectativas de las costumbres sociales y normas éticas; reconocer y respetar la ética nueva o en evolución, aceptada por la sociedad; el comportamiento de integridad corporativa y ética va más allá de solamente el cumplimiento de las normas legales; finalmente en las responsabilidades de filantropía, las empresas deben actuar en forma consistente con las expectativas de la sociedad en los aspectos de la filantropía y la caridad; se debe apoyar a las bellas artes, además que se debe incentivar para que los directivos y empleados participen en voluntariados y actividades benéficas para las comunidades locales; proporcionar ayuda a las instituciones educativas, así como ayudar voluntariamente a los proyectos que mejoren la calidad de vida de la comunidad (Carroll, 1991).

Marco Conceptual

Diversidad

Este término implica reconocer, respetar y apreciar las diferencias que tienen las personas en cuanto a su apariencia, creencias y estilo de vida; se cuenta con dimensiones primarias, que son elementos centrales que no se pueden cambiar: raza, edad, género, orientación sexual y habilidades físicas y mentales; estas características forman el corazón de las identidades de las personas y dan forma a los filtros a través de los cuales ven el mundo; cuanto mayor sea el número de diferencias primarias, mayor será el desafío para generar confianza; mientras que las dimensiones secundarias son aquellas que pueden modificarse o cambiarse, incluidas las prácticas espirituales, la educación, el estado civil y los ingresos; aunque la diversidad puede ser desafiante, los beneficios superan las dificultades ya que fomenta la reducción de los prejuicios, brinda vitalidad a los grupos al proporcionar nuevas perspectivas, mejora la productividad ya que brinda una gama más amplia de recursos y permite la resolución creativa de problemas; la diversidad también significa la inclusión de grupos tradicionalmente marginados en la composición de las entidades sociales (Sullivan, 2009b).

Brecha de Género

Se refiere a la desigualdad que existe en cualquier área en relación con el género masculino y femenino, ya sea respecto al nivel de participación, acceso a los recursos, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios; acerca del trabajo femenino, es de particular importancia la desigualdad salarial basada en la diferencia entre los ingresos promedio entre el género masculino y femenino; como motivos para explicar esta diferencia en los ingresos, se puede encontrar que las tareas desempeñadas por la mayoría de las mujeres están clasificadas en grados bajos, así como las diferencias surgen en las competencias y calificaciones y el número de

años en el trabajo; hay muchas mujeres en los sectores informales y mal remunerados, así como en el trabajo a tiempo parcial, a destajo o temporal; por último, se encuentra que un importante factor de la brecha se debe a la discriminación al acceso y la promoción en el empleo, así como en las remuneraciones (Oficina Internacional del Trabajo, 2008). Se ha encontrado que la proporción de mujeres que conforman parte de la dirección y gestión de empresas no coincide con el total de mujeres que laboran en estas empresas, por lo tanto hay más presencia del género masculino en los altos cargos con la consecuente responsabilidad que ello implica, aumentando así la brecha de género (Martínez León, Arcas Lario, & García Hernández, 2011); la desigualdad entre hombres y mujeres se manifiesta en las dificultades que tienen las mujeres, a pesar de su preparación académica y trayectoria profesional, para alcanzar cargos directivos, en especial aquellos de alto nivel (Fischer de la Vega & Chávez Sánchez, 2015).

Esteriotipo

Es la creencia de que los individuos que pertenecen a un determinado grupo tienen determinadas características porque pertenecen a ese grupo; por ejemplo, los estereotipos de género tienden a asociar ciertas características con una persona dependiendo de si la persona es hombre o mujer; se asume que las mujeres son emocionales e ilógicas, mientras que los hombres son insensibles y lógicos; los estereotipos étnicos asumen que las personas tienen ciertas características porque pertenecen a una determinada etnia; los estereotipos ocupacionales asumen que las personas tienen ciertas características porque pertenecen a ciertos grupos ocupacionales; los estereotipos generalizan en exceso el grado en que las características de un grupo se aplican a todos los miembros de ese grupo; los estereotipos son parte del procesamiento cognitivo normal ya que a medida que el cerebro intenta procesar la información de la manera más eficiente posible, los estereotipos ahorran energía cognitiva al no tener que clasificar a cada persona

individualmente; no obstante, en consecuencia, los estereotipos pueden dar lugar a percepciones inexactas de las personas (Sullivan, 2009c).

Medio Ambiente

También conocido en ciencia como el entorno natural, abarca todas las condiciones que afectan a los organismos vivos; como una combinación de todos los alrededores de un organismo, el medio ambiente comprende factores físicos, biológicos y químicos; estos incluyen todas las cosas vivas como plantas, animales y seres humanos y no vivas como aire, tierra y agua. Todos estos entornos interactúan para influir en los organismos, y es la totalidad de las interacciones las que forman el entorno y contribuyen a la supervivencia, el desarrollo y el agotamiento de los organismos vivos; es fundamental proteger el medio ambiente, ya que es el sistema de soporte vital de todos los seres vivos (Sullivan, 2009d).

Ética

Se trata de un área de la filosofía que estudia la buena conducta en la vida; implica "la acción correcta" y "el bien común"; mientras que la moral es la práctica de la ética, la ética personal implica el estudio de la moralidad individual; los autores Sócrates, Aristóteles, Epicteto y G. E. Moore son considerados pensadores éticos fundamentales. En las comunicaciones y los medios, como en los negocios, la ética toma la forma de ética normativa y aplicada, como en un "código de ética", que especifica la acción correcta en el desempeño de las funciones y la presentación de noticias (Sullivan, 2009a).

Capítulo II

Marco Referencial

El marco referencial permite conocer los antecedentes y los hallazgos encontrados por otros investigadores respecto a los temas de Equidad de género y Responsabilidad social empresarial; por ello se mencionará en forma breve las preguntas, supuestos o hipótesis de estas investigaciones, qué metodología fue aplicada y resultados conseguidos; se los clasificó en dos categorías: nivel internacional y nivel nacional.

Investigaciones a Nivel Internacional

En Colombia y Chile, se buscó comprobar mediante varias hipótesis si la diversidad de género en el consejo de administración y el cargo de presidente del consejo influye positivamente en el nivel de cumplimiento de sustentabilidad en la dimensión ambiental, dimensión social y en los indicadores económicos de sustentabilidad de empresas que cotizan en bolsas de valores en Colombia y Chile; además que si la diversidad de género en cargos directivos (cargo de director ejecutivo y porcentaje de mujeres en el equipo directivo) motiva a un mejor cumplimiento de sustentabilidad en la dimensión ambiental, en la dimensión social y en su dimensión económica en las empresas que cotizan en bolsas de valores de Colombia y Chile; se diseñó una metodología con el tipo descriptivo, correlacional y explicativo; los resultados determinaron un efecto favorable sobre la ROA y la liquidez, en la relación entre la presencia de mujeres en la posición de presidente del consejo o como consejeras y el nivel de cumplimiento en sustentabilidad; mientras en las dimensiones ambiental y social su efecto es desfavorable; mientras que la relación entre la participación femenina como director ejecutivo o en el equipo directivo y el nivel de cumplimiento en sustentabilidad, se pone de manifiesto una influencia negativa hacia las

dimensiones ambiental y social y se incrementa la liquidez (Reyes-Bastidas & Briano-Turrent, 2018).

En Chile, se revisó de entre las políticas de responsabilidad social de las empresas, el equilibrio trabajo-familia, considerando si existen diferencias estadísticamente significativas en la percepción de Equidad de Género, Equilibrio Trabajo-Familia entre una empresa pública y otra privada y si existe una relación fuerte y positiva entre la Equidad de Género y Equilibrio Trabajo-Familia; se trata de un estudio correlacional de tipo transversal, considerando análisis descriptivos y correlacionales; se aplicó un cuestionario con los instrumentos Cuestionario SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009) y Cuestionario de Percepción de Equidad de Género (Gómez & Jiménez, 2015); los resultados obtenidos confirman la existencia de diferencias estadísticamente significativas en relación a la Percepción de Equidad de Género entre una empresa pública y privada, del tal manera que, los trabajadores de las empresas privadas tienen una mayor percepción de equidad de género que los trabajadores de las empresas públicas; los trabajadores de la empresa privada reportan mayor equilibrio trabajo-familia que los trabajadores de la empresa pública; finalmente los resultados confirman la existencia de una correlación fuerte y positiva entre las variables Equidad de Género y Equilibrio Trabajo-Familia (Jiménez & Hernández, 2020).

Se estudió una muestra de las compañías Fortune 500, si existe una asociación entre la mezcla de género en las juntas directivas de compañías Fortune 500 y la incidencia de la responsabilidad social de estas corporaciones; se realizó un análisis correlacional y de regresión, mediante un panel de datos de empresas que se incluyeron en la Lista Fortune 500 durante un período de tres años; la información fue extraída de los informes anuales de los sitios web de la empresa y Mergent Online; se consideró información sobre las actividades de responsabilidad

social, y cada empresa recibió un puntaje basado en su participación en cada área de responsabilidad social; se realizó un análisis de regresión para examinar tanto los puntajes totales como los puntajes de categoría en las variables independientes; como resultados se encontró que el número de mujeres en el directorio de una empresa es muy correlacionado con la responsabilidad social en tres áreas (empleados, la comunidad y las contribuciones caritativas), así como la responsabilidad social total también se correlacionó positivamente con el número de directoras de una empresa, lo que confirma que existe una correlación positiva significativa entre presencia de consejeras y responsabilidad social corporativa (Bernardi & Threadgill, 2011).

En un estudio sobre la Composición de la Junta directiva, se revisa si la proporción de directores externos está relacionada con un mejor desempeño de RSE en el contexto de la industria de una empresa y si la proporción de directoras está relacionada con un mejor desempeño de RSE en el contexto de la industria de una empresa; se recopiló datos de varias fuentes de archivo que incluyen: (a) el IRRC que publica datos del director corporativo, (b) COMPUSTAT que proporciona datos financieros para empresas públicas, y (c) las corporaciones más admiradas de Estados Unidos de la revista FORTUNE (FAMA) que recopila datos de desempeño de RSE; mediante regresión logística se modeló la probabilidad de que una empresa supere a sus pares de la industria; en este modelo, se controlan los efectos de varios tipos de características idiosincrásicas de firmas, incluido el control gerencial de la junta, el desempeño financiero y apalancamiento, y capacidad de la empresa en calidad e innovación del producto / servicio. Los resultados mostraron que las estimaciones del coeficiente para las variables de composición de la junta, proporción de Directores externos y Proporción de mujeres directoras, ofrece evidencia estadísticamente significativa de que una mayor presencia de directores externos

y mujeres en los consejos de administración están relacionados con un mejor desempeño de RSE en una industria (Zhang, Zhu, & Ding, 2013).

En un estudio sobre la información de la base de datos Global 100 Most Sustainable Corporations for the 2011, que es una evaluación de sostenibilidad corporativa basada en datos muy extensa que incluye un grupo selecto de las 100 principales empresas de gran capitalización del mundo; se verificó si la presencia de mujeres en el consejo de administración tiene una influencia positiva en la responsabilidad social corporativa; se diseñó un estudio empírico de una muestra de empresas de diversos países y sectores con la metodología descriptiva y de correlación; se encontró que la media de mujeres en el consejo de administración es del 7%, lo que pone de manifiesto su falta de presencia, además que la RSE media tiene un valor de 61,573%; se utilizó un análisis de regresión múltiple en el que la variable dependiente es la RSE, y las variables independientes son los porcentaje de mujeres en el consejo de administración y las demás variables de control (tamaño de la empresa, rentabilidad, sector de actividad y país de origen); los resultados explican el 52,7% de la variable dependiente, por lo tanto el porcentaje de mujeres en el consejo de administración tiene un efecto positivo y significativo en la RSE, también el ROE tiene una influencia en la RSE (Setó-Pamies, 2015).

Investigaciones a Nivel Nacional

En un estudio en la industria turística, se consideró determinar si la actividad turística agencias de viaje, es aquella donde se refleja mayor participación de la mujer, y si la actividad turística transporte turístico, refleja menor participación de la mujer; se utilizó la metodología de tipo documental y análisis cuantitativo, donde se revisaron datos secundarios proporcionados por el Ministerio de Turismo del Ecuador, del año 2010 al 2016; se tomó en cuenta el número de trabajadores, con la finalidad de visibilizar la representación de la mujer en cargos directivos; en

los resultados se encuentra que en actividades de oficina, está mayoritariamente la mujer, mientras que en actividades con esfuerzo físico, la mujer participa en promedio un 38%, lo cual confirma que aún se sigue catalogando a las actividades turísticas como para el género masculino o femenino; también se revisó la situación de la mujer en puestos directivos, observando que solo el 31% de estos cargos están ocupados por mujeres (Viteri Moya, Peñaherrera Mafla, & Vinueza Luna, 2017).

En un estudio que consideró empresas del Consorcio CERES, se aplicó un diseño de tipo transversal, con un enfoque cualitativo y cuantitativo en relación al análisis de los datos numéricos y su interpretación; la población objetivo fue 50 empresas que forman parte del Consorcio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social (CERES), a quienes se les aplicó un cuestionario, con preguntas en base a las necesidades del tema y además tomando como referencia investigaciones existentes; los resultados determinan que los servicios de calidad son la acción más importante de RSE, las actividades de RSE traen consigo beneficios en lo que respecta a clientes, personal y mejoramiento de la imagen, pero la contribución para preservar y cuidado del medio ambiente es muy baja; en relación con los empleados, las actividades de RSE que destacan son la capacitación, contratación de empleados con discapacidad y sanciones por acoso sexual, mientras que a la contratación con equidad de género, inserción de empleados con prestigio y código de conducta y anti soborno necesitan más aplicación (Tapia Bonifaz, Gavilánez Vega, Jácome Tamayo, & Balseca Castro, 2018).

En la provincia del Azuay se desarrolló un estudio en cooperativas de ahorro y crédito, en el cual se utilizó el diseño de tipo no experimental, con enfoque mixto y alcance descriptivo explicativo; para la recolección de los datos se utilizó las técnicas de entrevista, encuesta, y revisión documental; como aporte se diseñó una herramienta financiera con varias bondades;

como resultados se encontró a nivel de la Responsabilidad social, que las cooperativas aplican programas como una estrategia institucional, pero el 43% de sus socios no los conocen y el 62% no han sido invitados a participar en ellos; de los programas ejecutados los de educación financiera son los más destacados; en cuanto a los grupos de interés, aquellos de mayor importancia son los socios y empleados, con programas de educación financiera y la protección del medio ambiente; el 52% de los socios conocen sobre los valores cooperativos; sobre el retorno financiero, al finalizar el ejercicio fiscal se elabora un balance o una memoria social, sobre las actividades y programas de Responsabilidad Social realizados, los cuales no reflejan los beneficios o el retorno financiero producidos; la elaboración del balance social aplica ocho principios, definidos en la Ley Orgánica de la Economía Popular y Solidario (LOEPS), diez principios del buen vivir y siete principios cooperativos. (González-Bustos, Narváez-Zurita, & Erazo-Álvarez, 2020).

En Riobamba provincia de Chimborazo, se analizó 12 casos de empresas a las cuales se les aplicó el diagnóstico desarrollado por Acción Empresarial de Chile de Responsabilidad Social Empresarial, que permite conocer el perfil de la percepción empresarial sobre la RSE; el cuestionario aplicado, contiene ejes temáticos, sublimaciones e indicadores relacionados con las perspectivas de RSE; como resultados se encuentra que las empresas cuentan con un 69,7% de hombres y el 32,1% para mujeres; de esta manera se puede visualizar la percepción de la RSE en relación a la equidad de género; también se encuentra que dos empresas practican actividades la RSE, mediante las acciones diarias que realizan y se ajustan con algunas de las subdimensiones e indicadores sugeridos por la herramienta aplicada; varias empresas cuyo promedio está debajo de los indicadores analizados, son más indiferentes; en general las empresas alcanzaron el 50% del tratamiento de los aspectos con las áreas temáticas de la RSE, que es lo que se proponía encontrar

durante la investigación; los ejes temáticos con mejores puntajes son el marketing responsable y la ética empresarial, aunque es menor al puntaje ideal pese a que es un tema transversal a todas las áreas analizadas; la calidad de vida laboral llegó a un promedio bajo, lo que significa que no es la más adecuada, de manera similar con el compromiso con la comunidad; en cuanto al medio ambiente, el promedio es de 3,2/ 6, lo cual da esperanza, ya que las empresas toman conciencia al respecto, evitando contaminar el ambiente, aplicando el reciclaje y buen manejo de residuos (Barba-Bayas, 2015).

En las ciudades de Quito y Guayaquil se estudió la industria del plástico, mediante un cuestionario cualitativo-cuantitativo; se busca determinar las correlaciones entre un índice de RSE y el desempeño financiero, a través de un estudio no experimental, de corte transversal y de lógica deductiva; el índice de RSE considera para el aspecto de responsabilidad económica el 40%, la responsabilidad social también el 40%, y para la responsabilidad ambiental corresponde al 20%; para la medición del desempeño financiero, se consideraron los indicadores de rendimiento sobre activos (ROA), el índice de rendimiento sobre capital (ROE), el beneficio neto sobre los fondos propios de la organización, el rendimiento sobre ventas (ROS) y el margen neto sobre ventas; el índice RSE comprende la responsabilidad económica, social y ambiental, encontrando un promedio general relativamente alto con 2,96 puntos equivalentes a la media estándar cero (0); mediante el análisis de correlación Pearson del índice de RSE y los indicadores financieros, se encuentran resultados que describen en general un impacto positivo y directo entre la aplicación de estrategias y prácticas de RSE sobre los resultados financieros; se advierte que las empresas estudiadas alcanzan un nivel medio de aplicación de RSE, muestran su compromiso por acoger medidas que contribuyan a la comunidad y al cuidado ambiental; se encuentra una relación significativa entre el aspecto social y el rendimiento sobre las ventas, y entre los aspectos

económicos y ambiental y el retorno sobre patrimonio (Padilla-Lozano, Arévalo-Avecillas, Bustamante-Ubilla, & Vidal, 2017).

Marco Legal

Las leyes y tratados internacionales que tienen relación con la equidad de género y la responsabilidad social empresarial serán explicadas a continuación, considerando los aspectos analizados en el presente estudio.

A Nivel Internacional

En la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948), se tratan aspectos que conciernen tanto a la Equidad de género como a la Responsabilidad social empresarial; se inicia en el artículo 1 indicando que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros” (pág. 2); en el artículo 2 se menciona que todas las personas tienen derechos y libertades “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (pág. 2), así como se tratan los temas tales como derecho a la vida, libertad y seguridad, a no ser sometido a la esclavitud, derecho a la seguridad social, derechos económicos, sociales y culturales, derecho al trabajo con condiciones equitativas y satisfactorias, deberes respecto a la comunidad, entre otros.

En la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (2017), que es el instrumento de la OIT para proporcionar orientación a las empresas en relación a la política social y a prácticas incluyentes, responsables y sostenibles en aspectos laborales; en ella se encontraron temas relevantes en relación a la RSE y la equidad de género en

el sentido de una remuneración igual por realizar un trabajo de igual valor; su objeto es impulsar la participación favorable que las empresas multinacionales brindan al desarrollo económico, social y laboral, así como mitigar y corregir los inconvenientes como resultado de sus actividades; las recomendaciones que presenta, reflejan las buenas prácticas de las empresas, el incentivo que deben dar los gobiernos a ellas, así como el diálogo social; los principios de la declaración van destinados a las empresas multinacionales, los gobiernos de países de origen y de acogida y a los empleadores y trabajadores; considera temas como el empleo, formación, condiciones y relaciones de trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2021) .

Entre los principales estándares internacionales que corresponden a la RSE, se encuentran el Pacto Global de las Naciones Unidas, Global Reporting Initiative (GRI) y la Norma ISO 26000; el Pacto Global de las Naciones Unidas fue expuesto por Kofi Annan, Secretario General de las Naciones Unidas en el Foro Económico Mundial en 1999 y establecido oficialmente en julio de 2000; se exhorta a las empresas a la incorporación de diez principios derivados de los derechos humanos y del trabajo, proteger el medio ambiente y contender contra la corrupción (Velasco et al., 2015); la Global Reporting Initiative (GRI) es una organización internacional que establece estándares de informes para comunicar el desempeño económico, social y ambiental de una organización más allá de lo tradicional como son los aspectos contables o financieros; las directrices de GRI se han convertido en el marco de trabajo voluntario más utilizado para informes de sostenibilidad en el mundo, que son conocidos con distintos nombres, tales como informes de sostenibilidad, informes de responsabilidad social corporativa, informes sociales y ambientales o de triple resultado; las motivaciones de las empresas para publicar informes de sostenibilidad, se centran en los objetivos de mejorar la reputación, fortalecer las percepciones de legitimidad y mejorar la gestión de riesgos (Logsdon & Lewellyn, 2018).

En 2010 se publicó la nueva guía ISO 26000 sobre responsabilidad social; su objetivo es proporcionar orientación sobre aspectos relacionados con la responsabilidad social, incluidos conceptos, términos y definiciones, que están agrupados en los principios básicos de responsabilidad, transparencia, comportamiento ético, respeto por los intereses de las partes interesadas, respeto por el estado de derecho, respeto por las normas internacionales de comportamiento y respeto por los derechos humanos; como temas centrales y asuntos de responsabilidad social están la gobernanza organizacional, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas operativas justas, asuntos del consumidor y participación y desarrollo de la comunidad; cuenta con procesos para identificar las partes interesadas de la organización y alcanzar la participación significativa de ellas; integrar la responsabilidad social en toda la organización, a través de sus políticas y prácticas, dentro de su área de influencia; finalmente considera la medición y reporte periódico a las partes interesadas y al público en general de los compromisos, desempeño y otra información relacionada con la responsabilidad social de la organización (Colle, 2018).

A Nivel Nacional

En la Constitución de 2008 existió un cambio respecto a la regulación constitucional ambiental en nuestro país, coincidiendo con el constitucionalismo latinoamericano considerando la importancia del cuidado del medio ambiente como uno de los ejes principales de las políticas de Estado (Mila Maldonado & Yáñez Yáñez, 2020); por ello, en relación al tema ambiental, la Constitución de la República del Ecuador redactada por la Asamblea Constituyente de Ecuador (2008), contempla varios artículos sobre el respeto y derechos de la Naturaleza, así como acciones ante impactos ambientales y sanciones correspondientes tales como los artículos 14, 71, 83, 395, 396, 397 y 398. En cuanto al aspecto Social, se incluye que la educación impulsará la

equidad de género, la justicia, la solidaridad, entre otros; se reconocen los derechos al trabajo, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, seguridad social, derechos de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, aplicación de derechos colectivos a las comunidades indígenas, con igualdad y equidad entre mujeres y hombres; desempeñar empleos y funciones públicas con criterios de equidad y paridad de género (entre otros); establecer políticas del Estado para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres e incluir el enfoque de género en planes y programas, las modalidades de trabajo incluso las de autosustento y cuidado humano, formar agrupaciones, diálogo social para resolución de conflictos, igualdad de acceso al empleo, formación y promoción para las mujeres; lo cual se encuentra en los artículos 27, 33, 34, 43, 57, 61, 70, 325, 326, 331. En el aspecto económico, se cuenta con los temas de cuál es la política económica del estado, y dentro de ella el fomento a la producción nacional, productividad, competitividad, conocimiento científico y tecnológico, intercambio de bienes y servicios en forma transparente y eficiente, consumo social y ambientalmente responsable, las diversas formas de organización de la producción, fomento de aquellas que aseguren el buen vivir y desincentivo de las que atenten contra los derechos inclusive de la naturaleza, estímulo a procesos de producción con gestión participativa, transparente y eficiente, bajo principios y normas de calidad, sostenibilidad, productividad, valoración del trabajo, eficiencia económica y social, lo cual se encuentra en los artículos 284, 319 y 320.

El Código del trabajo emitido por la Asamblea Nacional del Ecuador (2005), contiene los preceptos que regulan las relaciones laborales y tienen su aplicación en los diferentes modos y situaciones de trabajo, donde en concordancia con la Constitución, se establecen los derechos, prohibiciones y obligaciones, de los diferentes actores en el ambiente laboral, los tipos de contrato laboral, tipos de remuneración, protección a la mujer en estado de embarazo y en

período de lactancia, reglamentos internos, igualdad de remuneración, participación de las utilidades, y demás temas en el ámbito laboral, con sus preceptos, definiciones, actores, instituciones y conflictos.

La Ley Orgánica de Defensa del Consumidor, redactada por el Congreso Nacional del Ecuador (2000), regula la interacción, seguridad legal y equidad, entre clientes y proveedores, resguardando los derechos de los clientes o consumidores; define varios términos como anunciante, consumidor, devolución, especulación, proveedor, publicidad, entre otros; la protección de la vida, salud y seguridad al momento de la compra y utilización de bienes o servicios, así como que sean la calidad esperada, a la información de todos los aspectos relevantes y sanciones; así como las obligaciones del consumidor en el sentido del consumo racional y responsable, no afectar al ambiente, evitar riesgos a la salud; qué publicidad es prohibida, las infracciones publicitarias y controversias, garantías de los productos, rotulado mínimo, responsabilidades y obligaciones del proveedor, control de la especulación, asociaciones de consumidores, control de calidad, entre otros.

La política ambiental es regulada por la Ley de Gestión Ambiental emitida por el Congreso Nacional del Ecuador (2004); además norma la gestión ambiental, fundamentos, parámetros permitidos y establece las sanciones o penas en caso de incumplimiento; entre los temas tratados en esta ley, están desarrollo sustentable, conservación del patrimonio natural, evaluación de impacto ambiental, control ambiental, participación social en la gestión ambiental, protección de derechos ambientales, entre otros.

Situación actual

De acuerdo a los datos del Banco Mundial (2022), para el 2020 Ecuador cuenta con 17'643.060 habitantes, de los cuales la mitad son hombres y la mitad mujeres y el PIB es de 98,81 miles de millones de dólares; según el informe de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020), Ecuador ocupa el puesto 86 entre 189 países para el Índice de Desarrollo Humano (IDH), con un puntaje de 0,759; forma parte del conjunto de países con desarrollo alto, las personas cuentan con 77 años de una esperanza de vida y de escolaridad de 14,6 años, media de años de escolaridad de 8,9, así como el Ingreso nacional bruto (INB) per cápita de 11.044; si revisamos estas cifras por género, vemos que las mujeres tienen mayor esperanza de vida con 79,8 años mientras los hombres es 74,3, mayores años escolaridad con 14,9 frente a 14,3; años promedio de escolaridad de 8,7 para mujeres y 8,9 para hombres, y destaca el INB per cápita de 7.874 para las mujeres y 14.211 para los hombres. Mientras que en el Índice de desigualdad de género, la tasa de mortalidad materna es de 59 muertes por cada 100.000 nacidos vivos, la tasa de natalidad de adolescentes es de 79,3 nacimientos por cada 1.000 mujeres entre 15 y 19 años, la proporción de escaños en el parlamento es del 38% y en el gobierno local de 27,2% de mujeres, la población con al menos algún tipo de educación secundaria es del 52,5% para mujeres y 53,3% para hombres, la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres es 55,2% y 81,1% para los hombres; la proporción de mujeres con puestos directivos de categoría media y superior es del 37,1%. En el Global Gender Gap Report del World Economic Forum (2021), Ecuador ocupa el puesto 42 de 156 países en el Índice Global de Brecha de Género, con una puntuación 73,9% en cierre de brecha; se encuentra un buen desempeño en las dimensiones Logro educativo con el 99,7% y Salud y supervivencia con 96,8%, mientras en Participación económica y oportunidad es el 67,5% y Empoderamiento político bastante bajo con el 31,8%; en

cuanto a Legisladores, altos funcionarios y directivos se tiene un 36.4% son mujeres y el 63.6% son hombres; se destaca que en Trabajadores profesionales y técnicos, educación y esperanza de vida saludable se cuenta con la paridad, mientras que los desafíos se concentran en participación en la fuerza laboral, ingresos estimados del trabajo, mujeres directivas, legisladoras, ministras, así como que el cargo de jefatura de estado en los últimos 50 años no ha sido ocupado por una mujer.

En relación a la Responsabilidad social empresarial, en el I Observatorio Tendencias en RSC y Sostenibilidad en Iberoamérica realizado por EAE Business School y CEAPI (2020a), se estudió a 100 empresas de España y América Latina, se revela que ocho de cada diez empresas consideran la RSE como parte natural de sus negocios, y en segundo plano la filantropía; los objetivos de desarrollo sostenible más relevantes son lo que tiene que ver con Salud y bienestar, mitigar las dificultades económicas y lograr la equidad de género, así como poner en práctica planes de responsabilidad social y sostenibilidad; 83% de las compañías consideran a la RSE como la estrategia para realizar efectos positivos y producir beneficios, mientras que el 95% consideran que permite colaboraciones, incluso con los competidores. Acerca de Ecuador, en este estudio de EAE Business School y CEAPI (2020b) se encuentra que para un 85% de las compañías, los stakeholders son centrales en su operación y por ello debe establecerse la comunicación para componer estrategias en conjunto; como segundo enfoque se considera producir riqueza hacia la sociedad, así como bienestar como devolución a lo que la sociedad da a la compañías, también con el impulso de proyectos locales que mejoren el entorno cercano las empresas, a su comunidad; 21,9% de las actividades de RSE se utiliza en el diálogo con el cliente, seguidamente de los empleados, entorno natural y la comunidad; se espera un mayor involucramiento empresarial en los problemas sociales del Ecuador, para el crecimiento como sociedad. En el Estudio de Reputación Corporativa (ERC®) - realizado por Ipsos Ecuador, INC

Consultores con el apoyo de CERES (2020), las dimensiones se puntúan sobre 1.000, obtuvo el mejor puntaje la financiera, con una evaluación de 667 y la menor fue sostenibilidad con 569, de tal manera que se tiene la impresión que las compañías tienen utilidades, pero no retribuyen al medio ambiente o las comunidades aledañas, es decir, no se está gestionando la comunicación de sus actividades de RSE hacia las partes interesadas y sus expectativas; los sectores con mejor puntaje son el automotriz, farmacias y supermercados, mientras el menor puntaje lo tienen las estaciones de servicios, seguros y aplicaciones para celulares; los aspectos más importantes que consideran los encuestados sobre la reputación de las empresas son que ofrecen productos con calidad con un 18%, preocupación por el bienestar de los empleados con el 18%, buen trato al cliente con el 18%, contar con un precio justo un 11% y respeto al medio ambiente con el 10% (Azurian Consulting, 2022). Como se mencionó con anterioridad, se cuenta con leyes que garantizan la equidad de género tanto a nivel constitucional como mediante instrumentos de aplicación internacional, sin embargo a nivel de liderazgo y político, salud, laboral y económico se cuenta con muchos retos, tales como estereotipos que restringen la participación de mujeres como candidatas, poco entendimiento sobre equidad, igualdad y derechos de las mujeres, diferencias marcadas entre los géneros en cuanto a los ingresos, fuerza laboral y cantidad de mujeres en puestos directivos, formando estos temas las bases para encontrar la equidad de género; también a nivel de la Responsabilidad social empresarial se tienen estándares, aspectos legales y buenas prácticas, aunque en el país no está comprendido por completo las diferentes dimensiones que la conforman, y cómo su aplicación puede mejorar la reputación y afinidad de las empresas y marcas con los clientes, el beneficio del cuidado de la naturaleza y las sinergias que se pueden producir con las partes interesadas y la sociedad en general.

Capítulo III

Marco Metodológico

En este capítulo se desarrolló el análisis de las variables de estudio: Equidad de género (independiente) y Responsabilidad social empresarial (dependiente); también se trata el diseño metodológico de la investigación, donde se encuentra el enfoque de la investigación, el tipo y diseño del estudio, los métodos aplicados, alcance, las técnicas de recopilación de la información, operacionalización de las variables, el procedimiento utilizado y al final los resultados encontrados.

Enfoque de Investigación

El enfoque cuantitativo permite probar hipótesis mediante la recolección de datos, utilizando estadística y medición numérica, para probar las teorías estudiadas y encontrar patrones de conducta o comportamientos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). El presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo con el fin de analizar los resultados, porque se busca conocer la incidencia de la Equidad de género en la RSE, mediante la aplicación de cuestionarios a la muestra elegida. Se utiliza la técnica de encuestas, empleando una escala de Likert, donde se consideran varios ítems con afirmaciones para medir la reacción de las personas a las variables, en diversas categorías (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018); también es cuantitativa por los índices que se miden y la evaluación de los resultados encontrados con métodos estadísticos.

Tipo de Investigación

Se utilizó la investigación de campo, ya que la información se obtuvo directamente de las personas investigadas, sin la manipulación ni control de variable alguna, no se alteraron las condiciones que ya existían, por lo tanto, es una investigación no experimental (Arias, 2012).

Diseño de Investigación

Se aplicó el diseño de investigación no experimental ya que se trata de un estudio donde no se manipulan de manera deliberada las variables, solamente se observan los eventos con el fin de analizarlos, porque ya un suceso con anterioridad; también es transversal porque la medición se realizó en un momento único, para analizar la incidencia de las variables de estudio, su interrelación en el tiempo de la recolección de los datos (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Método

El método deductivo va de lo general a lo específico, de las teorías y leyes a la información y sus resultados (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018); se empleó este método porque iniciando con el marco teórico, considerando las definiciones y diferentes teorías sobre la equidad de género y la RSE, así como el marco legal aplicable, se estableció una hipótesis a probar, y con ello se analizaron los datos y se encontraron conclusiones en forma lógica.

Alcance de Investigación

El alcance es Descriptivo – correlacional, debido a que se buscó conocer la incidencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la RSE; con este alcance se puede encontrar

las relaciones entre estas variables, con el fin de proponer estrategias de mejora. Se conoce como alcance descriptivo a aquel que permite la identificación de hechos, fenómenos, grupos o individuos, con el fin de conocer su conformación o comportamiento; mientras que el objetivo del alcance correlacional es definir el grado de relación o vinculación que tienen dos variables, que se miden, se aplican técnicas estadísticas y de esta manera se estima la correlación (Arias, 2012).

Población y Muestra

La población objetivo es el conjunto finito o infinito con características compartidas, al cual aplicará las conclusiones del estudio (Arias, 2012); para la presente investigación está conformada por la población ecuatoriana con empleo, definida como aquella de 15 años o más que se dedica a labores para prestar servicios o producir bienes a cambio de una remuneración, que para agosto de 2021 era de 8'125.322 (INEC, 2021); se considera esta población debido que el problema de investigación se da a todo nivel en nuestro país, no se circunscribe a un tipo de empresa o ciudad en particular; por esta razón, durante el desarrollo de la investigación se aplica la técnica de reducción de dimensiones de análisis factorial exploratorio, AFE, que incluye los procedimientos de análisis que permiten analizar la totalidad de los datos y a partir de ello determinar, la relación n/p que determina en número de contactos (n) respecto del número de preguntas (p), además se verificó el índice de comunalidad que debe ubicarse por encima de 0,30 y que exige un número de muestra aceptable de 400 contactos de manera tal que, dado que se determinó una muestra de 401 contactos, se logró una muestra suficiente para el análisis factorial (Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza, & Tomás-Marco, 2014).

La muestra es una parte representativa de la población que sea accesible para el investigador (Arias, 2012); se procede al cálculo de la misma para esta investigación, aplicando

muestreo probabilístico, donde al inicio todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos en la muestra de manera aleatoria, considerando las características de la población previamente definidas (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Se aplica la fórmula de tamaño de la muestra, para una población finita (Arias, 2012):

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

Considerando que:

n = Tamaño de la muestra.

N= Total de elementos de la población

Z_c^2 = Zeta crítico: de acuerdo al nivel de confianza, en este caso es de 95%

e= Error muestral que se crea al obtener la muestra de la población

p= Proporción de elementos que cuentan con las características investigadas

q= Proporción de elementos que no cuentan con las características investigadas

Tabla 1

Cálculo de la muestra de una población finita

Elementos	Cálculo
n = Muestra	$n = \frac{(8125322)(1,96)^2 (0,50)(0,50)}{(8125322 - 1)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$
N = 8'125.322	n = 385

$$Z_c = 1,96$$

$$e = 5\%$$

$$p = 50\%$$

$$q = 50\%$$

Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el cálculo revela una muestra de 385 personas; para el caso de formularios incompletos, se considera un número adicional de cuestionarios, por lo cual la muestra llega a 401 personas.

Operacionalización de las Variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Enfoque	Variable	Definición	Dimensión	Técnica / Instrumento
Cuantitativo	Variable dependiente: Responsabilidad social empresarial	La RSE consiste en que las empresas tienen una responsabilidad con la sociedad que se extiende más allá de los accionistas o inversionistas, se amplía a otras partes interesadas como son los clientes, empleados, la comunidad, el gobierno y el medio ambiente (Carroll, 2018).	-RSE para la sociedad, ambiente natural, futuras generaciones y ONGs; RSE para los empleados y RSE para los clientes (Turker, 2009).	Encuesta / Cuestionario
Cuantitativo	Variable independiente: Equidad de género	La Equidad de género se refiere a la igualdad de participación de los beneficios y oportunidades entre hombres y mujeres (Mora, Fritz, & Valdés, 2006).	- Discriminación de género percibida (Foley, Hang-yue, & Wong, 2005), Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad y Equidad en la selección, la promoción y la contratación (Tura Solvas, 2012).	Encuesta / Cuestionario

Técnica para la Recolección de Datos

La técnica utilizada es la encuesta, que consiste en recabar la información relevante y relacionada con la investigación, de la muestra elegida, sobre ellos y tomando en cuenta los temas del estudio (Arias, 2012); como instrumento se utilizó un cuestionario, que contiene las preguntas en forma escrita o en línea y puede ser llenado por el propio encuestado, sin necesidad de intervención del investigador (Arias, 2012).

El cuestionario utilizado consta de dos secciones, la primera con preguntas demográficas considerando el género, edad, estado civil, ciudad, nivel de estudios, sector y actividad de la empresa donde trabaja, cargo, personal a su cargo, tiempo trabajado y tiempo en el último cargo; las preguntas son cerradas y con opción múltiple, a excepción de la edad, personal a su cargo, tiempo trabajado y tiempo en el último cargo, que se consideran datos numéricos, así como la ciudad en la cual se puede elegir entre varias, así como se la puede escribir directamente; para elegir las actividades de la empresa, se tomó como la base los sectores del Visualizador de Estadísticas Empresariales 2020 del INEC, que se pueden consultar en la página web (INEC, 2021):

<https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadoreEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>.

La segunda sección, cuenta con veinte preguntas que permiten medir las variables dependiente e independiente del estudio, como se puede verificar a continuación.

Tabla 3***Estructura del Cuestionario aplicado***

Sección	Clasificación	Preguntas
Preguntas demográficas	Datos generales del encuestado	
Preguntas del cuestionario	-Variable Equidad de género:	
	Dimensión: Discriminación de género percibida	1, 2 y 3
	Dimensión: Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad	4, 5 y 6
	Dimensión: Equidad en la selección, la promoción y la contratación	7, 8, 9, 10
	-Variable Responsabilidad social empresarial:	
	Dimensión: Responsabilidad social empresarial para la sociedad, ambiente natural, futuras generaciones y ONGs	11, 12, 13 y 14
	Dimensión: Responsabilidad social empresarial para los empleados	15, 16 y 17
	Dimensión: Responsabilidad social empresarial para los clientes	18, 19 y 20

Las preguntas en relación con las dimensiones, cuenta con reactivos que son medidos a través de una escala Likert creciente de 5 puntos, donde el valor 1 indica estar totalmente en desacuerdo con el enunciado y el valor 5 significa estar totalmente de acuerdo. Las preguntas se adaptaron de los autores Turker, Foley, Hang-Yue & Wong de sus artículos en inglés, mediante la página web (DeepL Traductor, 2021) <https://www.deepl.com/es/translator>, donde se tradujo del inglés al castellano y de manera inversa; aquellas preguntas que no se entendían, se las cambio por otras que sí estaban claras, dentro de lo propuesto por los autores; mientras que de la autora Tura las preguntas estaban en castellano.

Como primera etapa se realizó una prueba piloto o inicial del instrumento (ver Apéndice A) a 21 personas, para chequear comprensión, lenguaje, formato, instrucciones, escalas de respuesta para descartar dudas respecto de las preguntas (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), encontrando como comentarios que estaba en general muy claro, en un caso que faltaba el cargo de docente y en otro caso que el cuestionario parecía hecho para mujeres; todas estas novedades fueron acogidas para el cuestionario final. En paralelo se realizó la consulta a cinco Expertos (ver Apéndice B), que incluyó a directivos de varios ámbitos (Gerente de TICs, Coordinador financiero, Jefe de central industrial, Coordinador nacional de planificación, Jefe de gestión social y ambiental), con el fin de conocer hasta qué punto el instrumento mide las variables, con personas calificadas para el efecto (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). De esta forma se consigue una validez de contenido mediante el juicio de expertos, debido a su experiencia en las variables a medir y por ello es posible emitir una valoración, en las categorías de coherencia, relevancia y claridad con una calificación de 1) No cumple, 2) Nivel bajo, 3) Nivel medio, 4) Nivel alto; para medir en forma estadística la concordancia entre expertos se utilizó la W de Kendall, con el valor de 0,223 que es mayor a 0,05 y por lo tanto se encuentra que hay concordancia significativa entre los rangos (Escobar-Pérez & Cuervo-Martínez, 2008); como observaciones se encontró que en varias preguntas se ponía como ejemplo a las mujeres, lo cual podría producir un sesgo; no estaba claro a qué se refería con áreas problemáticas, y pequeñas modificaciones a la redacción para mejor claridad, comentarios que fueron acogidos en la versión final del Cuestionario (ver Apéndice C).

Estadísticos de prueba

N	5
W de Kendall ^a	,223
Chi-cuadrado	65,863
gl	59
Sig. asintótica	,252

a. Coeficiente de concordancia de Kendall

Figura 1. Coeficiente de concordancia de Kendall en relación al juicio de expertos

Procedimiento del Estudio

Durante el desarrollo de la investigación se diseñó como primera fase, un cuestionario con preguntas demográficas y de las dos variables de estudio, que se aplicó a manera de prueba piloto a un grupo de 21 personas, que cumplían con los criterios de la muestra; en paralelo se envió el mismo cuestionario a un grupo de cinco expertos para obtener sus observaciones, concordancia y validez; con los comentarios obtenidos, se procedió a elaborar el cuestionario final, que se aplicó a las personas que conforman la muestra considerada en este estudio. Se recopiló el resultado de los cuestionarios mediante un formulario en línea de Google, que fue difundido mediante redes sociales y de manera personal a personas cercanas, los cuales forman parte de la muestra elegida, como compañeros de trabajo, amigos, familiares, compañeros de estudio; se consideró las medidas de seguridad para que la aplicación sea totalmente anónima y se indicó que el fin era académico, para que la persona tenga la confianza para contestar con sinceridad y sin sesgos. Una vez llegado al tamaño de la muestra estipulado, se procedió al análisis de los datos mediante el programa SPSS, para crear los respectivos índices de las variables de estudio; para mostrar los resultados se elaboraron tablas y figuras con el análisis de la información obtenida.

Procesamiento / Técnicas de Análisis de Datos

La encuesta fue aplicada durante el mes de noviembre del 2021; la información recopilada en los cuestionarios se obtuvo del Formulario de Google, mediante un archivo Excel; las preguntas están expresadas de manera positiva en su mayoría y las técnicas utilizadas fueron estadística descriptiva, análisis factorial y correlación de Spearman.

El análisis factorial consiste en determinar la estructura de factores latentes de un grupo de variables observables que conforman los datos de una investigación; se incluyó el cálculo del índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que es el promedio de los valores en la diagonal de la tabla de correlación anti-imagen y considera que si existen factores comunes, los datos en la diagonal son elevados y los coeficientes de correlación pequeños, si el índice KMO es mayor que 0,7 se puede inferir que existe una alta correlación y en consecuencia, la muestra disponible se adecua correctamente para aplicar el método de análisis factorial (Pérez & Medrano, 2010).

Complementariamente, para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el índice Alfa de Cronbach de manera tal que, si el alfa de Cronbach se encuentra entre 0,70 y 0,90 se determina la consistencia interna del análisis y se generó la tabla ANOVA respectiva para verificar la significación; en consecuencia y para determinar los factores latentes, se realizó el análisis de correlación para establecer las relaciones de estos factores y su significancia, considerando la relación en dos factores distinguiendo entre hombres y mujeres, y entre los sectores público o privado. Finalmente se hizo el análisis de la hipótesis, cuyos resultados pueden apreciarse con todo detalle más adelante en este estudio.

Resultados

Los resultados encontrados serán presentados a continuación, considerando la descripción de la población, indicadores de las variables del estudio y su análisis factorial correlacional y modelamiento estructural, para analizar las relaciones y la causalidad o incidencia; todos los cálculos se realizaron utilizando el programa SPSS.

Descripción General de la Muestra

Se encuentra que el 54,9% de los encuestados es hombre, mientras el 45,1% es mujer, como puede apreciarse en la siguiente tabla.

Tabla 4

Distribución por género

Género	Frecuencia	%
Hombre	220	54,9
Mujer	181	45,1
Total	401	100,0

En cuanto a edades, va de 18 a 73 años, dentro de la definición de la población ecuatoriana con empleo, como aquella que tienen 15 años o más y está trabajando; la mayoría pertenece al rango de 30 y 48 años, con un 68%, seguido de más de 48 años con un 24%, como puede observarse en la tabla a continuación.

Tabla 5*Distribución por Edades*

Clase	Límite inferior	Límite superior	Frecuencia	%
1	18	24	8	2%
2	24	30	27	7%
3	30	36	70	17%
4	36	42	99	25%
5	42	48	102	25%
6	48	54	58	14%
7	54	60	21	5%
8	60	66	11	3%
9	66	72	4	1%
10	72	78	1	0%
		Total	401	100%

Respecto al estado civil, la mayoría es casado con un 55,6%, y soltero con un 28,4%, como puede verse en la siguiente tabla.

Tabla 6*Distribución por Estado civil*

Estado civil	Frecuencia	%
Casado	223	55,6
Divorciado	36	9,0
Soltero	114	28,4
Unión de hecho	23	5,7
Viudo	5	1,2
Total	401	100,0

En cuanto a la ciudad, destacan Guayaquil con un 74,3%, Quito con el 9,2% y Santa Elena con el 4%, según se muestra en la tabla a continuación.

Tabla 7

Distribución por ciudad

Ciudad	Frecuencia	%
Guayaquil	298	74,3
Quito	37	9,2
Santa Elena	16	4,0
El resto	50	12,5
Total	401	100,0

Con relación al nivel de estudios que se detalla en la siguiente tabla, la mayoría con un 41,9% cuenta con un tercer nivel completo y el 37,4% tienen el cuarto nivel completo, así como el 8% tiene el tercer nivel incompleto.

Tabla 8

Distribución del Nivel de estudios

Nivel de estudios	Frecuencia	%
Bachillerato completo	31	7,7
Bachillerato incompleto	2	0,5
Cuarto nivel completo	150	37,4
Cuarto nivel incompleto	17	4,2
General básica incompleta	1	0,2
Tercer nivel completo	168	41,9
Tercer nivel incompleto	32	8,0
Total	401	100,0

En cuanto a si trabajan en el ámbito público o privado, el 55,6% contestó que en el público, mientras el 44,4% en el privado, como se aprecia en la próxima tabla.

Tabla 9

Distribución por Sector de la empresa donde trabaja

Sector	Frecuencia	%
Privado	178	44,4
Público	223	55,6
Total	401	100,0

En relación con la actividad de la empresa donde trabajan, un 17,5% contestaron suministro de energía, el 16,5% otros servicios, 14% distribución de energía y 10% enseñanza, como puede observarse en la siguiente tabla.

Tabla 10

Distribución por Actividad de la empresa donde trabaja

Actividad	Frecuencia	%
Distribución de energía	56	14,0
Enseñanza	41	10,2
Otros servicios	66	16,5
Suministros de energía	70	17,5
El resto	168	41,8
Total	401	100,0

Respecto a los cargos se encontró que un 13,2% contestó asistente, 12,7% especialista, 9% jefe, 8,2% supervisor y 7,2% gerente, detalladas en la próxima tabla, como porcentajes destacados.

Tabla 11*Distribución por cargos*

Cargo	Frecuencia	%
Asistente	53	13,2
Especialista	51	12,7
Gerente	29	7,2
Jefe	36	9,0
Supervisor	33	8,2
El resto	199	49,7
Total	401	100,0

En cuanto al número de personas a su cargo, la gran mayoría está en el rango de 0 a 95 personas, como puede apreciarse en la tabla a continuación.

Tabla 12*Distribución por número de personas a su cargo*

Clase	Límite inferior	Límite superior	Frecuencia	%
1	0	95	392	98%
2	95	190	3	1%
3	190	285	2	0%
4	285	380	2	0%
5	380	475	1	0%
6	475	570	0	0%
7	570	665	0	0%
8	665	760	0	0%
9	760	855	0	0%
10	855	950	1	0%
Total			401	100%

Respecto al tiempo trabajado en años, se encontró que 1 a 16 con un 75%, y mayor a 16 años un 25%, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 13

Distribución por años de trabajo

Clase	Límite inferior	Límite superior	Frecuencia	%
1	1	6	129	32%
2	6	11	100	25%
3	11	16	70	17%
4	16	21	41	10%
5	21	26	46	11%
6	26	31	8	2%
7	31	36	5	1%
8	36	41	1	0%
9	41	46	1	0%
10	46	51	0	0%
Total			401	100%

En cuanto al tiempo en el último cargo, la mayoría tiene 1 a 16 años, con un 92%, lo cual se detalla en la próxima tabla.

Tabla 14

Distribución de tiempo en el último cargo

Clase	Límite inferior	Límite superior	Frecuencia	%
1	1	6	228	57%
2	6	11	95	24%
3	11	16	45	11%
4	16	21	17	4%
5	21	26	12	3%

6	26	31	0	0%
7	31	36	3	1%
8	36	41	1	0%
9	41	46	0	0%
10	46	51	0	0%
Total			401	100%

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el Alfa de Cronbach, que permite conocer la consistencia interna para una escala y cuantifica la correlación entre sus ítems; si el alfa de Cronbach se encuentra entre 0,70 y 0,90 se encuentra una buena consistencia interna (Celina Oviedo & Campo Arias, 2005). Como puede apreciarse en la tabla 15, para el presente estudio el alfa de Cronbach se estableció en 0,871 por lo tanto la consistencia interna del cuestionario es bastante buena.

Tabla 15

Estadísticos de fiabilidad

A Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,874	0,871	20

Se generó también la tabla ANOVA, encontrando una significación 0,000, que es alta al 1%, es decir un muy bajo margen de error, como puede apreciarse en la tabla 16; el nivel de significancia o significación considera la probabilidad de cometer un error, equivocarse al probar la hipótesis o cuando se realiza la estimación de parámetros, siendo común utilizar 0,05 o 0,01 (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Tabla 16**ANOVA**

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter-personas		4104,759	400	10,262		
	Inter-elementos	3952,526	19	208,028	161,100	,000
Intra-personas	Residual	9813,874	7600	1,291		
	Total	13766,400	7619	1,807		
Total		17871,159	8019	2,229		

Media global = 2,75

Descripción de las Variables

En relación a las preguntas del cuestionario, las 10 primeras correspondían a aspectos de la Equidad de género, mientras las 10 restantes a Responsabilidad social empresarial; se encuentra que el mayor promedio corresponde a las preguntas de RSE, de 3,03 a 3,87, mientras que las preguntas de Equidad de género solo obtuvieron de 1,56 a 2,91 en promedio; respecto a la mediana están muy distribuida del 1 al 4 entre las preguntas y la varianza está entre 0,982 y 2,241, lo que muestra dispersión entre los elementos en relación a las medias.

Tabla 17***Estadística descriptiva de las respuestas a las preguntas del cuestionario***

PREGUNTAS	Media	Mediana	Varianza
P1 En el trabajo, a veces siento que mi género es una limitación.	1,75	1,00	1,209
P2 Mi género tiene una influencia negativa en el avance de mi carrera.	1,56	1,00	,982
P3 En el trabajo, siento que otros me excluyen de sus actividades debido a mi género.	1,61	1,00	1,058

P4	Es frecuente ver que todos los jefes/as mayoritariamente son del mismo género.	2,51	2,00	2,091
P5	Es difícil que personas de cierto género lleguen a ocupar un puesto de alta dirección en mi organización.	2,14	2,00	1,519
P6	La proporción de personas de un determinado género en puestos de responsabilidad disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.	2,33	2,00	1,632
P7	Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder promocionar.	2,27	2,00	1,866
P8	Para ser promocionado/a en mi organización, intervienen factores de género y no sólo los méritos objetivos.	2,02	2,00	1,434
P9	En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.	2,11	2,00	1,630
P10	En mi organización el proceso de selección es neutro (libre de prejuicios y condicionantes de género).	3,16	3,00	2,241
P11	Nuestra empresa contribuye a campañas y proyectos que promueven el bienestar de la sociedad.	3,40	4,00	2,076
P12	Nuestra empresa implementa programas especiales para minimizar su impacto negativo en el entorno natural.	3,24	3,00	1,975
P13	Nuestra empresa tiene como objetivo un crecimiento sostenible que tenga en cuenta a las generaciones futuras.	3,36	4,00	1,960
P14	Nuestra empresa apoya a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en áreas problemáticas por ejemplo pobreza extrema.	3,03	3,00	1,824
P15	Las políticas de nuestra empresa animan a los empleados a desarrollar sus habilidades y carreras.	3,24	3,00	2,083
P16	Nuestra empresa aplica políticas flexibles para proporcionar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus empleados.	3,18	3,00	1,981
P17	La dirección de nuestra empresa se preocupa principalmente por las necesidades y deseos de los empleados.	2,98	3,00	1,947
P18	Nuestra empresa proporciona información completa y precisa sobre sus productos a sus clientes.	3,62	4,00	1,787
P19	Nuestra empresa respeta los derechos de los consumidores más allá de los requisitos legales.	3,54	4,00	1,674
P20	La satisfacción del cliente es muy importante para nuestra empresa.	3,87	4,00	1,827

A continuación, se muestra el gráfico con la información de las medias, medianas y varianzas de las preguntas del cuestionario.

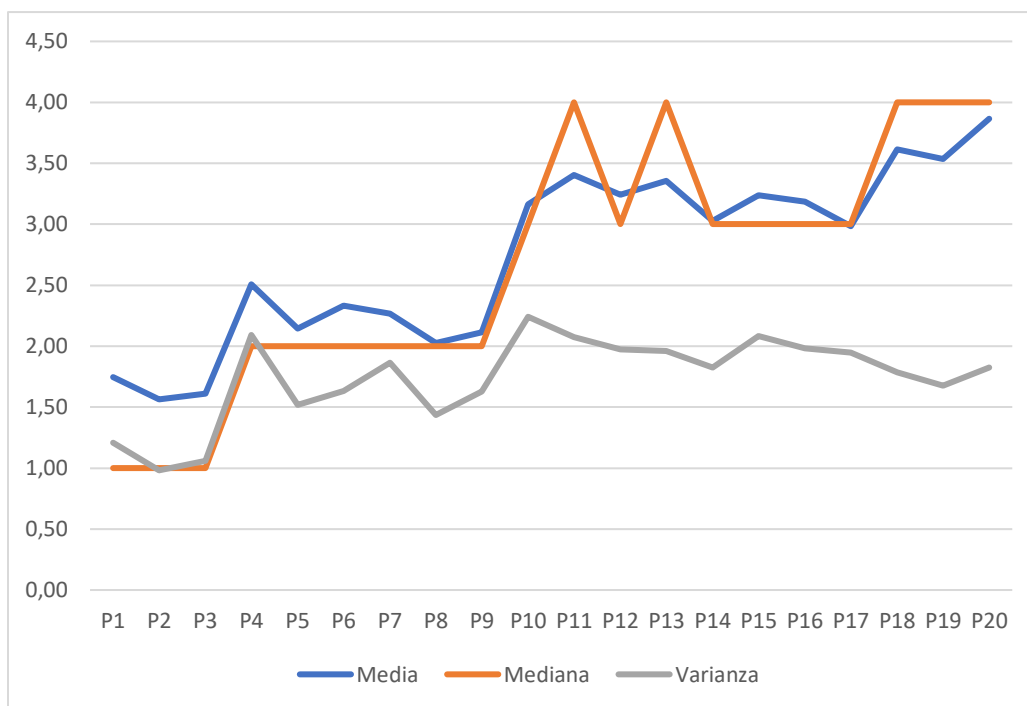


Figura 2. Medias, Medianas y Varianzas de las preguntas del Cuestionario

Análisis Factorial

Para determinar la estructura de factores latentes de un grupo de variables que conforman los datos de una investigación, se utiliza el análisis factorial; el índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) como fue mencionado en párrafos anteriores, se calcula mediante el promedio de los valores en la diagonal de la tabla de correlación anti-imagen y si existen factores comunes, los datos en la diagonal son elevados y los coeficientes de correlación pequeños y si el índice KMO es mayor que 0,7 se puede inferir que existe una alta correlación y en consecuencia es conveniente aplicar el análisis factorial (Pérez & Medrano, 2010). El índice KMO para la presente investigación es de 0,922 tal como se muestra en la siguiente tabla, así como una significación de 0,000 al 1% y el Chi-cuadrado en muy amplio por lo tanto los datos tienen la flexibilidad necesaria.

Tabla 18***KMO y prueba de Bartlett***

Descripción		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0,922
	Chi-cuadrado aproximado	5946,852
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	190
	Sig.	0,000

Se realizó un análisis de componentes principales con rotación ortogonal que permite reducir el número de ítems relevantes por factor, que se complementa con el índice de comunalidad de los ítems, que consiste en el cálculo del componente de la varianza común entre un ítem y los otros ítems que miden un mismo factor; como condición mínima, si la comunalidad es sobre 0,30, se puede considerar como número de muestra aceptable un volumen de 400 contactos, que se logran perfectamente en esta investigación (Lloret-Segura, Ferreres-Traver, Hernández-Baeza, & Tomás-Marco, 2014); como se puede apreciar en la siguiente tabla, todos los ítems tienen una comunalidad mayor a 0,30 que es el mínimo exigido.

Tabla 19***Comunalidades***

Ítem	Inicial	Extracción
P1	1,000	,760
P2	1,000	,811
P3	1,000	,794
P4	1,000	,589
P5	1,000	,756
P6	1,000	,653

P7	1,000	,744
P8	1,000	,727
P9	1,000	,647
P10	1,000	,303
P11	1,000	,654
P12	1,000	,690
P13	1,000	,753
P14	1,000	,557
P15	1,000	,762
P16	1,000	,708
P17	1,000	,685
P18	1,000	,726
P19	1,000	,711
P20	1,000	,740

Nota: Método de extracción: Análisis de Componentes principales.

Para determinar el número de factores, se utilizó el porcentaje de varianza explicada; se recomienda que explique por lo menos un 50% de los datos (Pérez & Medrano, 2010); en esta investigación, se encuentra que con tres factores dentro del modelo analizado, explica el 68,85% del total de los datos.

Tabla 20***Varianza total explicada***

Factores	Autovalores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7,178	35,890	35,890
2	5,189	25,947	61,836
3	1,403	7,017	68,853

De los ítems se obtiene la matriz de componentes rotados, donde la rotación se hace con el fin que la solución factorial llegue a una estructura simple, es decir, que cada ítem consiga una correlación cercana a uno con alguno de los factores y correlaciones más cercanas a cero para los otros factores; de esta manera se puede conocer qué ítems pertenece a qué factor (Pérez & Medrano, 2010); como se aprecia a continuación, las saturaciones factoriales son altas y su peso factorial se concentra con mayor fuerza en un factor, lo que da como consecuencia una coherencia factorial dentro de los ítems integrantes en cada factor. En la siguiente tabla se presenta la Matriz de componentes rotados del modelo, donde se aprecia que al factor 1 pertenecen los ítems P13, P15, P18, P16, P12, P19, P20, P11, P17, P14 y P10; la mayoría de las preguntas se refieren a las relaciones y responsabilidades que tienen las compañías con las partes interesadas, por lo tanto, a este factor se lo ha denominado Responsabilidad social.

Tabla 21**Matriz de componentes rotados^a - Factor 1 Responsabilidad social**

Ítems	Pregunta	F1
P13	Nuestra empresa tiene como objetivo un crecimiento sostenible que tenga en cuenta a las generaciones futuras.	,866
P15	Las políticas de nuestra empresa animan a los empleados a desarrollar sus habilidades y carreras.	,865
P18	Nuestra empresa proporciona información completa y precisa sobre sus productos a sus clientes.	,839
P16	Nuestra empresa aplica políticas flexibles para proporcionar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus empleados.	,836
P12	Nuestra empresa implementa programas especiales para minimizar su impacto negativo en el entorno natural.	,830
P19	Nuestra empresa respeta los derechos de los consumidores más allá de los requisitos legales.	,822
P20	La satisfacción del cliente es muy importante para nuestra empresa.	,812
P11	Nuestra empresa contribuye a campañas y proyectos que promueven el bienestar de la sociedad.	,808
P17	La dirección de nuestra empresa se preocupa principalmente por las necesidades y deseos de los empleados.	,803
P14	Nuestra empresa apoya a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en áreas problemáticas por ejemplo pobreza extrema.	,721
P10	En mi organización el proceso de selección es neutro (libre de prejuicios y condicionantes de género).	,549

Nota: Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

El factor 2 está compuesto de los ítems P7, P5, P8, P6, P4 y P9, que se refieren a la promoción y alcanzar altos puestos considerando el género, a este factor se lo nombró Dificultades ascenso a posición directiva.

Tabla 22**Matriz de componentes rotados^a - Factor 2 Dificultades ascenso a Posición directiva**

Ítems	Pregunta	F2
P7	Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder promocionar.	,854
P5	Es difícil que personas de cierto género lleguen a ocupar un puesto de alta dirección en mi organización.	,835
P8	Para ser promocionado/a en mi organización, intervienen factores de género y no sólo los méritos objetivos.	,802
P6	La proporción de personas de un determinado género en puestos de responsabilidad disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.	,792
P4	Es frecuente ver que todos los jefes/as mayoritariamente son del mismo género.	,759
P9	En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.	,743

Nota: Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Finalmente, para el factor 3, las preguntas tienen que ver con limitaciones o influencias negativas sobre la carrera debido al género, por lo cual se la ha nombrado Dificultades de género; se consideran los ítems P2, P3 y P1.

Tabla 23**Matriz de componentes rotados^a - Factor 3 Dificultades de género**

Ítems	Pregunta	F3
P2	Mi género tiene una influencia negativa en el avance de mi carrera.	,834
P3	En el trabajo, siento que otros me excluyen de sus actividades debido a mi género.	,826

P1 En el trabajo, a veces siento que mi género es una limitación. ,762

Nota: Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018), puesto que los datos se recogen en escala de Likert y pueden ser considerados como ordinales, en consecuencia, se determinaron las correlaciones de los tres factores encontrados, F1 Responsabilidad social, F2 Dificultades ascenso a Posición directiva y F3 Dificultades de género. Los resultados señalan que el factor 1 tiene relación inversa con los factores 2 y 3, mientras que los factores 2 y 3 tienen relación directa, como se aprecia en la siguiente tabla 24. En todos los casos las correlaciones se validan como significativas.

Tabla 24

Matriz de correlaciones de Spearman

		F1 Responsabilidad social	F2 Dificultades ascenso a Posición directiva	F3 Dificultades de género
Rho de Spearman	F1	1,000	-,123*	-,137**
	Sig. (bilateral)	.	,014	,006
	F2		1,000	,591**
	Sig. (bilateral)			,001
	F3			1,000

Nota: *. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se analizó también la correlación del factor 2 dificultad de ascenso a posición directiva y el factor 3 dificultades de género entre hombres y mujeres; dónde se detecta que, aunque son significativas, en el nivel 0,01 se encuentra el valor más alto para las mujeres con 0,569, por lo tanto, son más afectadas por los dos factores, como se aprecia a continuación en la tabla 25.

Tabla 25**Matriz de correlaciones de Spearman por Género, Factores 2 y 3**

Género		F2	
		Dificultades ascenso a Posición directiva	F3 Dificultades de género
Hombre	F2	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
	F3	Coeficiente de correlación	,530**
		Sig. (bilateral)	,001
Mujer	F2	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
	F3	Coeficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	,001

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En cuanto a la correlación en los factores 2 y 3 agrupados por sector (privado y público), se encuentra que son significativas en el nivel 0,01 y con el valor mayor de 0,615 en el sector privado, por lo cual se infiere que hay más dificultades de ascenso a posición directiva y de género en este sector; los resultados se indican en la siguiente tabla 26.

Tabla 26**Matriz de correlaciones de Spearman por Sector, Factores 2 y 3**

Sector		F2	
		Dificultades ascenso a Posición directiva	F3 Dificultades de género
Privado	F2	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
	F3	Coeficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	,001
Público	F2	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
	F3	Coeficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	,001

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Del análisis de las correlaciones se desprende que el factor 1 se relaciona e incide sobre los factores 2 y 3 en forma inversa de manera significativa al 5% y 1% respectivamente, es decir cuando la RSE aumenta, la dificultad ascenso a posición directiva y las dificultades de género disminuyen; para el factor 2 se encuentra que se relaciona e incide con el factor 1 en forma inversa y el factor 3 en forma positiva al 5% y al 1% respectivamente, ambos de manera significativa, de tal forma que, cuando aumenta la dificultad ascenso a posición directiva, disminuye la RSE y aumentan las dificultades de género.

Respecto al factor 3 se detecta que se relaciona e incide con el factor 1 en forma inversa y con el factor 2 en forma positiva y significativa al 1%, cuando aumenta las dificultades de género, disminuye la RSE y aumenta la dificultad de ascenso a posición directiva. En resumen, al disminuir las dificultades de ascenso a Posición directiva y las dificultades de género, aumenta de manera significativa la RSE; adicionalmente, se encontró que al agrupar por género, las mujeres tienen un poco más alto la correlación para el factor 2 dificultad de ascenso a posición directiva, así como en el sector privado hay más correlación en estos dos factores; por lo tanto, de acuerdo al análisis factorial y de correlación realizado considerando un nivel de significancia del 0,05 o menos, es decir un 95% de confianza de prueba de hipótesis (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Finalmente, sobre la base de los resultados obtenidos, se comprueba la hipótesis que declara: “H1: La equidad de género en posiciones directivas incide positivamente en la responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas”

Capítulo IV

La Propuesta

Luego del análisis estadístico de los resultados de la información recopilada con la técnica de la encuesta, se encuentra que la equidad de género en posiciones directivas influye en forma directa y significativa sobre la Responsabilidad social empresarial. En el presente capítulo se explican las acciones a tomar como propuesta a fin de diseñar un plan estratégico de mejora con el fin de impulsar la equidad de género en el Ecuador para la Responsabilidad social empresarial, conforme a lo revisado en capítulos anteriores, donde se evidencia la necesidad de contar con igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, así como el compromiso y gestión a todo nivel de la organización con la Responsabilidad social empresarial. A continuación se indican los objetivos de la propuesta de mejora.

Objetivo General de la Propuesta

Diseñar un plan estratégico de mejora que fomente la equidad de género en las empresas del Ecuador para la Responsabilidad social empresarial, como un elemento clave de la gestión del talento humano, así como de los vínculos de la organización con las partes interesadas.

Objetivos Específicos de la Propuesta

- Definir estrategias para mejorar la incidencia sobre la RSE, en relación al desarrollo sostenible y los vínculos con las partes interesadas.
- Definir estrategias para un mayor impulso de la ubicación en posiciones directivas con equidad de género, con énfasis en los procesos de adquisición y promoción del talento humano.
- Formular estrategias y acciones para disminuir las dificultades de género, en el sentido de

sentirse relegado, influir negativamente en la carrera o limitado por el hecho de ser hombre o mujer.

Desarrollo de la Propuesta

En base a la aplicación de la técnica de encuesta y el análisis estadístico de sus resultados, se encontraron tres factores: Responsabilidad social, Dificultad ascenso a posición directiva y Dificultades de género; a continuación se detallarán las estrategias en los aspectos que permitan mejorar las situaciones detectadas, de tal manera que se fomente la equidad de género en posiciones directivas y el incremento de la Responsabilidad social empresarial.

Plan de Acción

Las acciones que se consideran en el presente plan estratégico, se detallan en esta sección, considerando objetivos, resultado esperado, meta a alcanzar, responsable y frecuencia en el tiempo.

Tabla 27

Plan de acción

Estrategia	Objetivo	Resultado	Meta	Responsable	Periodicidad
Gestionar la Responsabilidad social empresarial	Gestionar los vínculos con las partes interesadas: clientes, comunidad, empleados, ONGS	Incremento de la Satisfacción de las partes interesadas pertinentes	Alcanzar un 80% de quejas y reclamos resueltos	Alta gerencia Área comercial	Trimestral
			Lograr un 80% de satisfacción con las partes interesadas	Área social y ambiental Área jurídica	
	Gestionar el desarrollo sostenible	Fortalecimiento del programa de optimización del consumo energético y	Lograr un 90% de ejecución de las actividades del programa de optimización del consumo	Alta gerencia Área ambiental Área de Operaciones	Trimestral

		buenas prácticas ambientales	energético y buenas prácticas ambientales		
Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico	Incrementar la equidad de género en la selección, promoción y contratación, en los diferentes niveles jerárquicos	Fortalecimiento del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción	Alcanzar un 80% de ejecución de las actividades del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción	Alta gerencia Área de Talento humano	Trimestral
Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral	Reducir las dificultades de género mediante la capacitación del personal respecto a la Equidad de género e igualdad de trato y oportunidades	Fortalecimiento del programa de capacitación en Equidad de género	Alcanzar un 80% de ejecución de las actividades del programa de Capacitación en Equidad de género	Todas las áreas	Trimestral

Estrategia Gestionar la Responsabilidad Social Empresarial

En esta estrategia se considera Gestionar los vínculos con las partes interesadas, conformadas por los clientes, comunidad, empleados, ONGS y Gestionar el desarrollo sostenible. La norma ISO 26000 (ISO, 2010) en su cláusula 4.5 expresa el respeto que se debe tener a los intereses de las partes interesadas, por lo tanto deben identificarse, reconocer intereses y aspectos legales, contestar sus inquietudes, cómo pueden afectar las actividades de la empresa y sus decisiones; mientras en su cláusula 3.3.1 se menciona que las compañías en sus determinaciones incorporen los aspectos ambientales y sociales, por los impactos que puedan suceder, así como una conducta ética que colabora con el desarrollo sostenible, tomando en consideración las

generaciones futuras. Por lo antes mencionado, a continuación se indican las acciones contempladas.

Tabla 28

Acciones para Gestionar la Responsabilidad social empresarial

Descripción	
Responsable:	Alta gerencia Área comercial Área social y ambiental Área jurídica Área de Operaciones
Periodicidad:	Trimestral
Lugar:	Instalaciones de la empresa
Acciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de las partes interesadas pertinentes ○ Revisión de aspectos legales, inquietudes y preocupaciones de las partes interesadas con respecto a las actividades de la empresa ○ Análisis de quejas y reclamos recibidos ○ Elaborar y aplicar encuestas de satisfacción de las partes interesadas ○ Seguimiento, control y análisis de eficacia del programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas • Programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales: <ul style="list-style-type: none"> ○ Identificación de las necesidades de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales ○ Motivar la ejecución de actividades para la optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales ○ Seguimiento, control y análisis de eficacia del programa de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales

Las actividades del Programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas, se detallan a continuación.

Tabla 29***Actividades a desarrollar para el programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas***

Acción	Actividades
Identificación de las partes interesadas pertinentes	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de trabajo con la participación de la alta gerencia, áreas comercial y social y ambiental, así como representantes de los departamentos de la empresa para conocer sus criterios y aportes, para la identificación de las partes interesadas pertinentes • Elaboración de Actas por parte del área social y ambiental, con el resultado de las reuniones realizadas, donde se detalle las partes interesadas pertinentes, así como compromisos y tareas posteriores a desarrollar, que formarán parte del Programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas
Revisión de aspectos legales, inquietudes y preocupaciones de las partes interesadas con respecto a las actividades de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de trabajo con la participación de la alta gerencia, áreas jurídica, comercial y social y ambiental y representantes de las partes interesadas identificadas, con el fin de conocer sus inquietudes, preocupaciones con relación a las operaciones de la empresa, que tienen impacto sobre la comunidad, el medio ambiente y sus relaciones con la organización, así como aspectos legales vinculados • Elaboración de Actas por parte del área social y ambiental, con el resultado de las reuniones efectuadas, donde se detalle los compromisos y tareas de los intervinientes a incluirse en el Programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas
Análisis de quejas y reclamos recibidos	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y creación del Buzón de quejas y reclamos, en la web institucional, por parte de personal del área social y ambiental, que solicitará su implementación en la web una vez aprobado por la alta gerencia • Recopilación y análisis de las quejas y reclamos en el buzón, o con los medios de comunicación empresariales, lo realiza el área social y ambiental • Informe trimestral del análisis de quejas y reclamos recibidos, considerando análisis de causas, planes de acción para su solución y casos resueltos, realizado por el Jefe social y ambiental

Elaborar y aplicar encuestas de satisfacción de las partes interesadas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y creación de la Encuesta de satisfacción de las partes interesadas, por parte del área social y ambiental • Aplicación trimestral de la encuesta mediante un formulario web, del cual se enviará su enlace a las partes interesadas pertinentes • Informe trimestral del análisis de la Encuesta de satisfacción de las partes interesadas, tomando en cuenta planes de acción para la implementación de mejoras, realizado por el Jefe social y ambiental
Seguimiento, control y análisis de eficacia del programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento, control y análisis de la eficacia del programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas, considerando además de las actividades realizadas, las conclusiones y recomendaciones para la mejora continua

Las actividades del Programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales, se detallan a continuación.

Tabla 30

Actividades a desarrollar del Programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales

Acción	Actividades
Identificación de las necesidades de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de trabajo con la alta gerencia, áreas de operaciones y social y ambiental, así como representantes de los departamentos de la empresa para conocer sus criterios y aportes, para la identificación de las necesidades de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales, tales como utilizar vehículos eléctricos o híbridos, optimizar la iluminación, climatización y electrodomésticos con consumo responsable, ahorro de agua y de energía, factores de sostenibilidad en la adquisición de bienes y servicios, mantenimientos preventivos, buen manejo de desechos, disminución de emisiones en el ámbito industrial, reducción del impacto de la operación de la empresa en el medio ambiente mediante la gestión de riesgos • Elaboración de Actas por parte del área social y ambiental, con el resultado de las reuniones realizadas, donde se detalle los aspectos de optimización del consumo energético y buenas

Motivar la ejecución de actividades para la optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • prácticas ambientales, así como compromisos y tareas posteriores a desarrollar, que formarán parte del programa • Creación de campaña de concientización respecto al programa, capacitaciones al personal, concursos por departamentos, campaña de reciclaje y demás iniciativas que se presenten por parte de la empresa
Seguimiento, control y análisis de eficacia del programa de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento, control y análisis de la eficacia del programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales, considerando además de las actividades realizadas, las conclusiones y recomendaciones para la mejora continua

Al conjunto de variables que sirven para la medición de procesos se los conoce como Indicadores de gestión, cuyo fin es entender las circunstancias actuales, interpretar la situación de un proceso o controlarlo, etc. (Sánchez Martorelli, 2013); a continuación se muestran los indicadores de gestión de la estrategia Gestionar la Responsabilidad social empresarial, que nos permitirán conocer el ratio de quejas y reclamos resueltos, el nivel de satisfacción de las partes interesadas, así como realizar seguimiento y control del programa de optimización del consumo energético y ambiental.

Tabla 31

Indicadores de la estrategia Gestionar la Responsabilidad social empresarial

Meta	Indicador	Resultado
Alcanzar un 80% de quejas y reclamos resueltos	Número de quejas y reclamos resueltos / Número de quejas y reclamos recibidos	Satisfactorio: $\geq 80\%$ Alarma: $> 70\%$ y $< 80\%$ Crítico: $< 70\%$
Lograr 80% o más de satisfacción con las partes interesadas	Número de encuestas con calificación de buena a excelente / Total de encuestas	Satisfactorio: $\geq 80\%$ Alarma: $> 70\%$ y $< 80\%$ Crítico: $< 70\%$

Lograr un 90% de ejecución de las actividades del programa de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales	Número de actividades del programa con ejecución de mínimo 90% / Total de actividades del programa	Satisfactorio: $\geq 90\%$ Alarma: $> 80\%$ y $< 90\%$ Crítico: $< 80\%$
--	--	--

Estrategia Impulsar la Equidad de Género en Posiciones Directivas y a Todo Nivel

Jerárquico

Para esta estrategia se ha considerado incrementar la equidad de género en la selección, promoción y contratación, en los diferentes niveles jerárquicos; las buenas prácticas para la equidad de género permiten mejorar las condiciones en el trabajo, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, permiten disminuir de la conformación organizacional elementos de inequidad que tienen como consecuencia el menoscabo del potencial de las diversas profesiones así como del beneficio hacia la compañía; para lograr la igualdad de oportunidades, se puede impulsar el acceso al género femenino, en el aspecto académico – profesional y en altos niveles de decisión, así como motivar la contratación y ascenso a cargos directivos con equidad de género (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

En relación al análisis realizado, a continuación se mencionan las acciones consideradas.

Tabla 32

Acciones para Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico

Descripción

Responsable:	Alta gerencia Área talento humano
Periodicidad:	Trimestral

Lugar:	Instalaciones de la empresa
Acciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico de la situación actual de la equidad de género en la compañía • Identificación de las necesidades de formación académica – profesional con equidad de género • Motivar la contratación y ascenso a cargos directivos con equidad de género • Seguimiento y control del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción

Las actividades del Programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción, se detallan a continuación.

Tabla 33

Actividades a desarrollar del Programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción

Acción	Actividades
Realizar un diagnóstico de la situación actual de la equidad de género en la compañía	<ul style="list-style-type: none"> • El área de Talento Humano en conjunto la Alta gerencia recopilará información respecto a la distribución de hombres y mujeres en la empresa, cargos, sueldos, condiciones laborales, así como posibles brechas de género que se encuentren, que limitan el crecimiento profesional y se identificarán las prácticas que puedan provocar inequidad (Organización Internacional del Trabajo, 2016)
Identificación de las necesidades de formación académica – profesional con equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de trabajo con la alta gerencia, área de Talento humano y representantes de los departamentos de la empresa para conocer sus criterios y aportes, para la identificación de las necesidades de formación académica – profesional con equidad de género • Elaboración de Actas por parte del área de Talento humano, con lo tratado en las reuniones de trabajo al igual que los compromisos y tareas posteriores a desarrollar, que formarán parte del programa
Motivar la contratación y ascenso a cargos directivos con equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar al personal que realiza la contratación y decide el ascenso (de preferencia grupos conformados por hombres y mujeres), lo importante que es la igualdad de oportunidades para la

Seguimiento y control del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción	<p>compañía y sus beneficios; requisitos y perfiles claros y concretos, así como las demás iniciativas que se presenten por parte de la empresa</p> <ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento, control y análisis de la eficacia del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción, incluyendo las tareas y actividades ejecutadas, las conclusiones y recomendaciones para la mejora continua
--	--

Los indicadores de gestión de la estrategia Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico, se detallan a continuación; nos permitirán realizar el seguimiento y control de los programas de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción.

Tabla 34

Indicadores de la estrategia Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico

Meta	Indicador	Resultado
Alcanzar un 80% o más de ejecución de las actividades del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción	Número de actividades del programa con ejecución de mínimo 80% / Total de actividades del programa	<p>Satisfactorio: $\geq 80\%$</p> <p>Alarma: $> 70\%$ y $< 80\%$</p> <p>Crítico: $< 70\%$</p>

Estrategia Disminuir las Dificultades de Género en el Aspecto Laboral

En esta estrategia se considera reducir las dificultades de género mediante la capacitación del personal respecto a la Equidad de género e igualdad de trato y oportunidades; la equidad incide sobre la no discriminación, que no solamente es prohibida, sino que también debe expresarse en acciones de igualdad de tratamiento entre hombres y mujeres, y de sus resultados

(Organización Internacional del Trabajo, 2016). Como consecuencia del estudio realizado, a continuación se mencionan las acciones correspondientes.

Tabla 35

Acciones para Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral

Descripción	
Responsable:	Todas las áreas
Periodicidad:	Trimestral
Lugar:	Instalaciones de la empresa
Acciones:	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de las necesidades de capacitación en equidad de género, igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres • Motivar la no discriminación y la igualdad de trato y la orientación hacia los resultados • Seguimiento y control del programa de Capacitación en Equidad de género

A continuación se encuentra un detalla de las actividades del programa de Capacitación en Equidad de género.

Tabla 36

Actividades a desarrollar del Programa de Capacitación en Equidad de género

Acción	Actividades
Identificación de las necesidades de capacitación en equidad de género, igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones de trabajo con la alta gerencia, área de Talento humano y representantes de los departamentos de la empresa para la identificación de necesidades de capacitación en equidad de género, igualdad oportunidades y en la forma de tratar entre hombres y mujeres • Elaboración de Actas por parte del área de Talento humano, recopilando los temas tratados y compromisos y actividades a realizar como parte del programa
Motivar la no discriminación y la igualdad de trato y la	<ul style="list-style-type: none"> • Las capacitaciones contemplan que se aborden de tal manera que sean amenas, puntuales, interactivas, prácticas y dentro del horario de trabajo, en los

orientación hacia los resultados	temas indicados y cómo sería su aplicación en la jornada diaria de trabajo, para establecer una cultura empresarial
Seguimiento y control del programa de Capacitación en Equidad de género	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento, control y análisis de la eficacia del programa de Capacitación en Equidad de género, incluyendo las tareas y actividades ejecutadas, las conclusiones y recomendaciones para la mejora continua

Los indicadores de gestión de la estrategia Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral, se muestran a continuación; nos permitirán realizar el seguimiento y control del programa de Capacitación en Equidad de género.

Tabla 37

Indicadores de la estrategia Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral

Meta	Indicador	Resultado
Alcanzar un 80% de ejecución de las actividades del programa de Capacitación en Equidad de género	Número de actividades del programa con ejecución de mínimo 80% / Total de programas	Satisfactorio: $\geq 80\%$ Alarma: $> 70\%$ y $< 80\%$ Crítico: $< 70\%$

Proceso de Medición

Una vez identificadas las estrategias, acciones y sus respectivos indicadores, es necesario pasar a la medición de estos últimos; para ello se tiene un proceso de medición, que comprende recopilar la información para el cálculo de los indicadores, así como el seguimiento y control por parte de los responsables, con el fin de se esté cumpliendo con lo planificado, así como controlar temas ajenos que puedan estar alterando a los indicadores y por consiguiente a sus resultados; los responsables deben contrastar los resultados con el nivel de referencia, a fin de buscar mejoras en el nuevo proceso de medición; finalmente se ajusta la medición con el propósito de conseguir la

mejora continua, tal como arreglar niveles de resultados, fórmulas, períodos de análisis, etc. (Atehortúa Hurtado, 2005). A continuación se muestra el esquema del proceso de medición.



Figura 3. Proceso de medición considerado en Indicadores de gestión

Directrices de Medición

Es necesario puntualizar las directrices que regirán el proceso de medición, por ello se detallan a continuación, iniciando con las directrices para el programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas:

- Elaborar el instrumento con la técnica de la Encuesta, considerando los aspectos más importantes a consultar a las partes interesadas.
- Elegir la herramienta más apropiada para recopilar la información de la satisfacción de las partes interesadas.
- Obtener los resultados de la Encuesta y realizar su análisis.
- Elaborar un informe con los resultados y distribuirlos a los responsables, con el fin

de establecer acciones de mejora.

En relación a la ejecución del programa de optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales, programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción y ejecución del programa de Capacitación en Equidad de género, se sugiere las siguientes directrices:

- Diseñar, elaborar y/o mejorar los programas de acuerdo al tema tratado
- Recopilar la información de cumplimiento de los programas, con la herramienta más conveniente para la empresa.
- Obtener resultados y analizarlos.
- Identificar desviaciones y cumplimientos.
- Elaborar un informe con los resultados y distribuirlos a los responsables, con el fin de establecer acciones de mejora.
- Comunicar los resultados a todos los involucrados, con el fin de recibir retroalimentación.

Cronograma de Trabajo

Para realizar las actividades que se requieren para el desarrollo del plan de acción de esta propuesta, se necesita de un cronograma, el cual se muestra a continuación su modelo, cuyos tiempos dependerán de la fecha de inicio de las actividades.

PLAN ESTRATÉGICO DE MEJORA PARA EL FOMENTO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO PARA LA RSE					
CRONOGRAMA DEL PLAN DE ACCIÓN					
Acción	Responsable	Prioridad	Estado	Fecha de inicio	Fecha final
Objetivo 1: Gestionar los vínculos con las partes interesadas: clientes, comunidad, empleados, ONGS					
Programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas: - Identificación de las partes interesadas pertinentes - Revisión de aspectos legales, inquietudes y preocupaciones de las partes interesadas con respecto a las actividades de la empresa - Análisis de quejas y reclamos recibidos - Elaborar y aplicar encuestas de satisfacción de las partes interesadas - Seguimiento, control y análisis de eficacia del programa de Gestión de los vínculos con las partes interesadas					
Objetivo 2: Gestionar el desarrollo sostenible					
Programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales: - Identificación de las necesidades de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales - Motivar la ejecución de actividades para la Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales - Seguimiento, control y análisis de eficacia del programa de Optimización del consumo energético y buenas prácticas ambientales					
Objetivo 3: Incrementar la equidad de género en la selección, promoción y contratación, en los diferentes niveles jerárquicos					
Programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción: - Realizar un diagnóstico de la situación actual de la equidad de género en la compañía - Identificación de las necesidades de formación académica – profesional con equidad de género - Motivar la contratación y ascenso a cargos directivos con equidad de género - Seguimiento y control del programa de Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la selección, contratación y promoción					
Objetivo 4: Reducir las dificultades de género mediante la capacitación del personal respecto a la Equidad de género e igualdad de trato y oportunidades					
Programa de Capacitación en Equidad de género - Identificación de las necesidades de capacitación en equidad de género, igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres - Motivar la no discriminación y la igualdad de trato y la orientación hacia los resultados - Seguimiento y control del programa de Capacitación en Equidad de género					

Figura 4. Cronograma del Plan de acción

Beneficios Sociales y Económicos

Como beneficios que más destacan de la realización de esta propuesta que fomenta la equidad de género en posiciones directivas para la Responsabilidad social empresarial, se encuentran los siguientes:

- Las empresas pueden mantener mejor comunicación y relación con las partes interesadas, conociendo sus necesidades, inquietudes y preocupaciones, y gestionarlas para obtener resultados beneficiosos mutuamente.
- La sociedad se ve afectada cuando ocurren impactos ambientales y sociales fruto de las actividades de las empresas, lo que incrementa las tensiones sociales; en la presente propuesta se considera evaluar estos impactos buscando la optimización del consumo energético así como la mitigación de impactos ambientales.

- Como se ha podido palpar a lo largo de este estudio, la equidad de género es una materia que permite equilibrar la distribución de responsabilidades y toma de decisiones en las empresas, con el beneficio de obtener ventajas competitivas y aprovechamiento del potencial que tiene ambos géneros.
- La capacitación y conocimiento que el personal pueda tener sobre equidad de género, repercute de manera positiva en la no discriminación por género, así como alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral, lo que impulsa la economía en su conjunto.

Como reflexiones respecto a la propuesta, es muy beneficioso que las empresas implementen un plan de acción que considere los aspectos de Responsabilidad social empresarial en cuanto a los vínculos y comunicación con las partes interesadas y el desarrollo sostenible, así como que se tomen en cuenta iniciativas estratégicas para la equidad de género en los procesos de adquisición, retención y promoción del talento humano, del mismo modo que las personas que la conforman conozcan y apliquen en su día a día aspectos sobre la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre géneros; se encuentra esta propuesta como viable desde el punto de vista económico y social, pues como hemos podido observar durante la presente investigación, son temas neurálgicos que poco se aplican en el país, y produce beneficios tanto para el personal, como para las empresas y la sociedad en general.

Conclusiones

Durante el avance del desarrollo de la presente investigación, se encontraron las siguientes conclusiones, conformes con los objetivos específicos:

En las teorías revisadas como referentes bibliográficos, en relación a la equidad de género y responsabilidad social empresarial, se encuentra que la equidad de género cuenta con implicaciones culturales y económicas, directrices para el reconocimiento de las diferencias y búsqueda del equilibrio entre ambos géneros, a todo nivel jerárquico dentro de la organizaciones; mientras que en relación a la responsabilidad social empresarial, se determina que consiste en la responsabilidades de la compañías no solo considerando a los accionistas, sino también a las partes interesadas y a la sociedad en general, contemplando también las afectaciones que se puedan producir sobre el ambiente natural y cómo esto puede repercutir sobre las generaciones futuras.

Del análisis de las investigaciones anteriores sobre la equidad de género y responsabilidad social empresarial, se aprecia que existen diversos estudios sobre la temática presentada, tanto a nivel nacional como internacional; en ellos se encontró que la equidad de género y la responsabilidad social empresarial están muy correlacionado con influencia positiva a nivel de la diversidad de género en el consejo directivo y en el desarrollo sostenible, en el contexto de la industria y en el relación al ROA y la liquidez; también se evidencia la poca participación femenina en cargos directivos.

En base al análisis estadístico de los datos recopilados con la técnica de la encuesta en el campo, se concluye del análisis factorial que se identifican tres factores que son Responsabilidad social, Dificultad ascenso a Posición directiva y Dificultades de género, en los cuales se

agruparon las 20 preguntas del cuestionario; con el análisis correlacional se establece que existe una influencia significativa entre la equidad de género en posiciones directivas y la responsabilidad social empresarial, lo cual confirma la hipótesis propuesta durante la presente investigación.

Con todos los aspectos analizados durante este estudio, se diseñó un plan estratégico de mejora para el fomento de la equidad de género en posiciones directivas para la responsabilidad social empresarial, contemplando las estrategias de Gestionar la Responsabilidad social empresarial, Impulsar la Equidad de género en posiciones directivas y a todo nivel jerárquico y Disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral, con sus objetivos, acciones e indicadores de gestión, así como el cronograma de actividades a realizar y los beneficios esperados a nivel económico y social.

De esta manera se cumple con el objetivo general de la investigación, que consistió en Determinar la influencia de la equidad de género en posiciones directivas sobre la responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas, para la elaboración de un plan estratégico de mejora, lo cual fue realizado a cabalidad.

Recomendaciones

Las recomendaciones que se tienen como resultado de esta investigación, son las siguientes:

Implementar la propuesta estratégica de mejora, en empresas de diversos sectores y actividades, con el fin de evaluar, dar seguimiento y controlar los aspectos estudiados de equidad de género, posiciones directivas y responsabilidad social empresarial.

Desarrollar investigaciones futuras en relación a los temas principales del estudio, pero en aspectos tales como gobierno corporativo de las empresas, ética empresarial, prevención de desastres ambientales, comunicación con los stakeholders, equilibrio entre la vida laboral y familiar, influencia de la equidad de género en el desempeño económico y financiero de las empresas; lo cual generará nuevas líneas de investigación y extenderá el conocimiento en los temas tratados.

Bibliografía

- Acker, J. (2004). Hierarchies, jobs bodies: A theory of gendered organizations. In R. e. (comps), *Reader in gender, work and organization* (pp. 49-61). Londres: Blackwell Publishing.
- Aguilera Castro, A., & Puerto Becerra, D. P. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y gestión*(32), 1-26.
- Alvarado Herrera, A., & Schlesinger Díaz, M. (2008). Dimensionalidad De La Responsabilidad Social Empresarial Percibida Y Sus Efectos Sobre La Imagen Y La Reputación: Una Aproximación Desde El Modelo De Carroll. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 37-59. doi:10.1016/S0123-5923(08)70043-3
- Alvesson, M. (1993). *Cultural perspectives on organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Annan, K. (1999). "UN Global Compact", World Economic Forum in Davos, Switzerland. *UN Press Release*.
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Asamblea Constituyente de Ecuador. (2008, Octubre 20). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005, Diciembre 16). Código del Trabajo. Quito, Ecuador.
- Atehortúa Hurtado, F. A. (2005). *Gestión y auditoría de la calidad para organizaciones públicas: normas NTCGP 1000:2004 conforme a la ley 872 de 2003*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Azurian Consulting. (2022, 04 12). *Estudio de reputación corporativa – Ecuador 2020*. Retrieved from Azurian Consulting: <https://azurianconsulting.com/estudio-de-reputacion-corporativa-ecuador-2020/>
- Banco Mundial. (2022, 04 12). *Banco Mundial - Indicadores del desarrollo mundial*. Retrieved from <https://databank.bancomundial.org/reports.aspx?source=2&type=metadata&series=SP.POP.TOTL#>
- Barba-Bayas, D. (2015). Responsabilidad Social Empresarial: Estudio de Casos en Riobamba. *Ciencia Unemi*, 8(15), 50-58.

- Benavente, M. C., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Bernardi, R. A., & Threadgill, V. H. (2011). Women Directors and Corporate Social Responsibility. *EJBO : Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, 15(2), 15-21.
- Bernardi, R. A., Bosco, S. M., & Columb, V. L. (2009). Does female representation on boards of directors associate with the 'most ethical companies' list? *Corporate Reputation Review*, 12(3), 270–280.
- Bowie, N. E. (2018). Rawls's Theory of Justice. In R. W. Kolb, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society* (pp. 2862-2865). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Briano-Turrent, G. d., & Saavedra-García, M. L. (2015). La composición del consejo de administración y la estructura accionaria como factores explicativos de la transparencia en el gobierno corporativo en Latinoamérica: evidencia en empresas cotizadas de Argentina, Brasil, Chile y México. *Estudios Gerenciales*, 31(136), 275-286.
doi:10.1016/j.estger.2015.02.001
- Bustamante Ubilla, M. A., Toscanini Segale, M., Mera Ortiz, W., & Lapo Maza, M. (2018). *Fundamentos Y Origen De La Responsabilidad Social Empresarial*. Guayaquil: Ed. Dirección De Publicaciones Universidad Católica De Santiago De Guayaquil.
- Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Evolución del Modelo de Responsabilidad Social Empresarial. *Empresarial*, 12(46), 32-41. doi:10.23878/empr.v12i46.140
- Cancino, C., & Morales, M. (2008). RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. *Serie Documento Docente N°1*, 9-58.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505. doi:10.5465/amr.1979.4498296
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business horizons*, 34(4), 39-48.
- Carroll, A. B. (1998). The four faces of corporate citizenship. *Business and Society Review*, 100(1), 1-7.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268-295. doi:10.1177/000765039903800303
- Carroll, A. B. (2018). Corporate social responsibility (csr) and corporate social performance (csp). In R. W. Kolb, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society* (pp. 746-754). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

- Cebrián, I., & Moreno, G. (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama social*(27), 47-63.
- Celina Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572–580.
- CERES. (2022, 04 12). *¿Cuáles son las empresas con mejor Reputación Corporativa en el Ecuador?* Retrieved from CERES Corporación Ecuatoriana para la Responsabilidad Social & Sostenibilidad: <https://www.redceres.com/post/cuales-son-las-empresas-con-mejor-reputacion-corporativa-en-el-ecuador>
- Chomali, F., & Majluf, N. (2007). *Ética y Responsabilidad Social en la Empresa*. Santiago: Aguilar Chilena de Ediciones S.A.
- Colle, S. (2018). International organization for standardization (ISO). In R. W. Kolb, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society* (pp. 1908-1910). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. (1987). *Nuestro futuro común*. Oxford: Oxford University Press.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2000, Julio 2). Ley Orgánica de Defensa del Consumidor. Quito, Ecuador.
- Congreso Nacional del Ecuador. (2004, Septiembre 10). Ley de Gestión Ambiental. Quito, Ecuador.
- Contreras, F., Ortiz, J., & Restrepo, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 8(1), 185-193.
- Crowther, D., & Aras, G. (2008). *Corporate Social Responsibility*. Bookboon.
- Davis, K. (1960). Can business afford to ignore corporate social responsibilities? *California Management Review*,(2), 70-76.
- DeepL Traductor. (2021, 10 8). *DeepL Traductor*. Retrieved from <https://www.deepl.com/es/translator>
- Deloitte Ecuador. (2020). *Estudio de Mujeres Ejecutivas 2020* . Deloitte.
- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic management journal*, 33(9), 1072–1089.

- Donaldson, T., & Dunfee, T. (1994). Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory. *Academy of Management Review*, 19(2), 252–284. doi:10.5465/amr.1994.9410210749
- EAE Business School; CEAPI. (2022a, 04 12). *I Observatorio Tendencias en RSC y Sostenibilidad en Iberoamérica*. Retrieved from EAE Business School: <https://www.eae.es/actualidad/noticias/i-observatorio-tendencias-en-rsc-y-sostenibilidad-en-iberoamerica>
- EAE Business School; CEAPI. (2022b, 04 12). *RSC hoy y siempre: La mirada sostenible de Ecuador*. Retrieved from EAE Business School: <https://www.eae.es/actualidad/noticias/rsc-hoy-y-siempre-la-mirada-sostenible-de-ecuador>
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., . . . Schwartz, G. (2013). *Las mujeres, el trabajo y la economía: Beneficios macroeconómicos de la equidad de género. Documento de análisis del personal técnico del FMI*. Documento de análisis del personal técnico del FMI.
- Ely, R. J., & Meyerson, D. E. (2000). Theories of Gender in Organizations: A New Approach to Organizational Analysis and Change. *Research in Organizational Behavior*, 22, 103-151. doi:10.1016/S0191-3085(00)22004-2
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36.
- Fischer de la Vega, L. E., & Chávez Sánchez, D. (2015). Percepción del rol que desempeñan las mujeres en puestos a nivel directivo del mercado laboral. *European Scientific Journal*, 78-86.
- Foley, S., Hang-yue, N., & Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice. *Group & Organization Management*, 30(4), 421-450. doi:10.1177/1059601104265054
- Foulkes, D., & Real, G. (2001). LA BRECHA SALARIAL Y LA TEORÍA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Un estudio de género para el caso mexicano. *El Trimestre Económico*, 68(269(1)), 71-107.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman.
- Freeman, R. E., & Reed, D. L. (1983). Stockholders and Stakeholders: A New Perspective on Corporate Governance. *California Management Review*, 25(3), 88-106. doi:10.2307/41165018
- Friedman, M. (1970). The social responsibility of business is to increase its profits. *Times Magazine*, 17.

- Garriga, E., & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of business ethics*, 53(1), 51–71.
- Gómez, V., & Jiménez, A. (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: Medios para mejorar la equidad de género. *Polis*, 14(40), 377-396. doi:10.4067/S0718-65682015000100018
- González Esteban, E. (2007). La teoría de los " stakeholders": un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *VERITAS: revista de filosofía y teología*(17), 205–224.
- González-Bustos, J. P., Narváez-Zurita, C. I., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). La gestión de responsabilidad social de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia del Azuay y su retorno financiero. *Dominio de las Ciencias*, 6(1), 04–33.
- Granizo Pinargote, A. (2021). Equidad de género en la justicia organizacional. *Universidad Internacional SEK*, 1-19.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Hobbes, T. (1987). *Leviathan*. Madrid: Magisterio Español.
- INEC. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito: INEC.
- INEC. (2021, 11 1). *Visualizador de Estadísticas Empresariales 2020*. Retrieved from INEC: <https://public.tableau.com/app/profile/instituto.nacional.de.estad.stica.y.censos.inec./viz/VisualizadordeEstadsticasEmpresariales2020/Dportada>
- ISO. (2010). *ISO 26000*. Retrieved from <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Jiménez, A., & Hernández, A. (2020). Percepción de equidad de género y equilibrio trabajo-familia en trabajadores pertenecientes a empresas públicas y privadas de Chile. *Ciencias Psicológicas*, 14(2), 2201. doi:10.22235/cp.v14i2.2201
- Johnson-Cramer, M. E. (2018). Stakeholder Theory. In R. W. Kolb, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society* (pp. 3247-3255). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review*, 22(3), 59. doi:10.2307/41164877
- Kaku, R. (1997). The path of Kyosei. *Harvard Business Review*, 55-66.
- Lamas, M. (1996). La perspectiva de género. *Revista de Educación y Cultura*, 47, 216-229.
- Lantos, G. P. (2001). The boundaries of strategic corporate social responsibility. *Journal of Consumer Marketing*, 595-632.
- Litz, R. A. (1996). A resource-based-view of the socially responsible firm: Stakeholder interdependence, Ethical Awareness, and Issue Responsiveness as Strategic Assets. *Journal of Business Ethics*, 15(12), 1355. doi:10.1007/BF00411820
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El Análisis Factorial Exploratorio de los Ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. doi:10.6018/analesps.30.3.199361
- Locke, J. (1969). *Ensayo sobre derecho civil*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Logsdon, J. M., & Lewellyn, P. G. (2018). Global Reporting Initiative. In R. W. Kolb, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society* (pp. 1616-1617). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J., & Ríos Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso: The corporate social responsibility from the perception of human capital. A case study. *Revista de Contabilidad - Spanish Accounting Review*, 20(1), 36-46. doi:10.1016/j.rcsar.2016.01.001
- Martínez León, I. M., Arcas Lario, N., & García Hernández, M. (2011). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*(105), 143-172.
- Medina-Vicent, M. (2017). Responsabilidad Social de Género y obligatoriedad moral. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 2(1), 30-48. doi:10.20318/femeris.2017.3546
- Meyerson, D., & Fletcher, J. K. (2000). A modest manifesto for shattering the glass ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126-136.
- Mila Maldonado, F. L., & Yáñez Yáñez, K. A. (2020). El constitucionalismo ambiental en Ecuador. *Actualidad Jurídica Ambiental*(97), 5-31.

- Miller, A. (2013). El rol del directorio en la sustentabilidad de la empresa. *XII Congreso Argentino de Derecho Societario. VIII Congreso Iberoamericano de Derecho Societario y de la Empresa*, 307-318.
- Mora, L., Fritz, H. H., & Valdés, T. E. (2006). *Igualdad y equidad de género: Aproximación teórico-conceptual. Una Herramienta de Trabajo para las Oficinas y Contrapartes del UNFPA*. Santiago, Chile: Ediciones EAT/UNFPA.
- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión Española del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING). *Psicothema*, 331-337.
- Murray, K. B., & Montanari, J. B. (1986). Strategic Management of the Socially Responsible Firm: Integrating Management and Marketing Theory. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 11(4), 815. doi:10.5465/amr.1986.4284013
- Naciones Unidas. (1948, Diciembre 10). Declaración Universal de Derechos Humanos. París, Francia.
- Naciones Unidas. (2020). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. New York: Naciones Unidas.
- Narveson, J. (2018). Social contract theory. In R. W. Kolb, *The SAGE Encyclopedia of Business Ethics and Society* (pp. 3139-3146). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: metodología para las auditorías participativas de género*. Ginebra: Publicaciones de la OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2017). Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. Ginebra, Suiza.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2021). *Declaración EMN de la OIT*. Retrieved from ilo.org: https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_577717/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Aprovechar el talento de hombres y mujeres. Guía de gestión de Recursos Humanos con enfoque de género*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Padilla-Lozano, C. P., Arévalo-Avecillas, D. X., Bustamante-Ubilla, M. A., & Vidal, C. L. (2017). Responsabilidad Social Empresarial y Desempeño Financiero en la Industria del Plástico en Ecuador. *Información tecnológica*, 28(No.4), 93-102. doi:<https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000400012>

- Pérez, E. R., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio: Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento (RACC)*, 2, 58-66.
- Phillips, R. (2003). *Stakeholder theory and organizational ethics*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Porter, M. E., & R., K. M. (2002). The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy. *Harvard Business Review*, 12, 56-68.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *Informe sobre Desarrollo Humano 2020*. New York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Reyes-Bastidas, C., & Briano-Turrent, G. (2018). Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile. *Estudios Gerenciales: Journal of Management and Economics for Iberoamerica*, 34(149), 385-398.
- Roemer, J. E. (1998). Igualdad de oportunidades. *Isegoría*(18), 71–87.
doi:10.3989/isegoria.1998.i18.146
- Roemer, J. E., & Trannoy, A. (2016). Equality of Opportunity: Theory and Measurement. *Journal of Economic Literature*, 54(4), 1288-1332. doi:10.1257/jel.20151206
- Rousseau, J. J. (1982). *El contrato social*. Madrid: EDAF.
- Sánchez Martorelli, J. R. (2013). *Indicadores de gestión empresarial*. Bloomington: Palibrio LLC.
- Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Setó-Pamies, D. (2015). The Relationship between Women Directors and Corporate Social Responsibility. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 22(6), 334-345. doi:10.1002/csr.1349
- Smith, C. N. (2001). Changes in corporate practices in response to public interest advocacy and actions: the role of consumer boycotts and socially responsible consumption in promoting corporate social responsibility. In P. N. Bloom, & G. G. T., *Handbook of marketing and society* (pp. 140-161). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Stephenson, C. (2004). Leveraging diversity to maximum advantage: The business case for appointing more women to boards. *Ivey Business Journal*, 69(1), 1-5.
- Sullivan, L. E. (2009a). Ethics (Communication). In L. E. Sullivan, *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences* (pp. 184-185). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.

- Sullivan, L. E. (2009b). Diversity. In L. E. Sullivan, *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences* (pp. 159-160). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Sullivan, L. E. (2009c). Stereotype (psychology). In L. E. Sullivan, *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences* (pp. 491-491). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Sullivan, L. E. (2009d). Environment (geography). In L. E. Sullivan, *The SAGE glossary of the social and behavioral sciences* (pp. 179-179). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- Tapia Bonifaz, A. G., Gavilánez Vega, M., Jácome Tamayo, S., & Balseca Castro, J. (2018). La Responsabilidad Social Empresarial: un desafío para la sostenibilidad de las empresas del Ecuador. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(4), 68–89.
- Tura Solvas, M. (2012). *La cultura organizativa y la percepción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Tesis Doctoral: Universitat Politècnica de Catalunya.
- Turker, D. (2009). Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study. *Journal of Business Ethics*, 85(4), 411-427. doi:10.1007/s10551-008-9780-6
- Vásquez, L. Y. (2006). Género, equidad y ciudadanía: análisis de las políticas educativas. *Nómadas*(24), 22-35.
- Vázquez, Á., & Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Revista de Ciencias Sociales*(77), 159-189.
- Velasco, E., Aldamiz-Echevarría, C., Alonso, M. d., Fernández de Bobadilla, S., Intxaurburu, G., & Larrieta, I. (2015). *La perspectiva de género en las iniciativas de responsabilidad social: la responsabilidad social de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Viteri Moya, D. M., Peñaherrera Mafla, P. G., & Vinuesa Luna, J. L. (2017). La equidad de género como parte de la responsabilidad social en el mercado laboral de la industria turística del Ecuador. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 16(4), 23–36.
- Vogel, D. (1986). The Study of Social Issues in Management: A Critical Appraisal. *California Management Review*, 28(2), 142. doi:10.2307/41165191
- Wilcox, D. (2005). Responsabilidad social empresarial (RSE), la nueva exigencia global. *Estudios 2005, documento de trabajo*.
- Wood, D. J., & M., L. J. (2002). Business Citizenship: From Individuals to Organizations. *Business Ethics Quarterly*, 3, 59–94. doi:10.5840/ruffinx200232
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*. Cologny/Geneva: World Economic Forum.

Zhang, J. Q., Zhu, H., & Ding, H.-b. (2013). Board Composition and Corporate Social Responsibility: An Empirical Investigation in the Post Sarbanes-Oxley Era. *Journal of Business Ethics, 14*(3), 381-392. doi:10.1007/s10551-012-1352-0

Apéndices

Apéndice A. Cuestionario de la Prueba piloto

CUESTIONARIO DE EQUIDAD DE GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Tema: Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas

Muy buenos días/tardes/noches, el siguiente Cuestionario tiene como objetivo determinar la percepción de Equidad de género y Responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas. Por favor opine y responda con total sinceridad ya que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial; el fin de este Cuestionario es totalmente académico. (Prueba Piloto)
--

SECCIÓN I: PREGUNTAS DEMOGRÁFICAS
--

1. Género (Marque con una X)

Hombre	<input type="checkbox"/>	Mujer	<input type="checkbox"/>
--------	--------------------------	-------	--------------------------

2. Edad (Ingrese un número)

--

3. Estado Civil (Marque con una X)

Soltero	<input type="checkbox"/>	Viudo	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>	Unión de hecho	<input type="checkbox"/>
Divorciado	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

4. Ciudad (Marque con una X)

Ambato	<input type="checkbox"/>	Guayaquil	<input type="checkbox"/>
Cuenca	<input type="checkbox"/>	Quito	<input type="checkbox"/>
Esmeraldas	<input type="checkbox"/>	Riobamba	<input type="checkbox"/>
Otra	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

5. Nivel de estudios (Marque con una X)

General básica completa	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel completo	<input type="checkbox"/>
General básica incompleta	<input type="checkbox"/>	Tercer nivel incompleto	<input type="checkbox"/>
Bachillerato completo	<input type="checkbox"/>	Cuarto nivel completo	<input type="checkbox"/>
Bachillerato incompleto	<input type="checkbox"/>	Cuarto nivel incompleto	<input type="checkbox"/>

6- Sector de la empresa donde trabaja (Marque con una X)

Público	<input type="checkbox"/>	Privado	<input type="checkbox"/>
---------	--------------------------	---------	--------------------------

7- Actividad de la empresa donde trabaja (Marque con una X)

Agricultura	<input type="checkbox"/>	Financieras	<input type="checkbox"/>
Administración pública	<input type="checkbox"/>	Información	<input type="checkbox"/>

Administrativas	Inmobiliarias	
Alojamiento	Manufacturas	
Artes	Minas y canteras	
Científicas y técnicas	Otros servicios	
Comercio	Salud y asistencia social	
Construcción	Suministros de energía	
Distribución de energía	Transporte	
Enseñanza		

8. Cargo

Administrador	Guardia	
Analista	Ingeniero	
Asistente	Inspector	
Auditor	Jefe	
Auxiliar	Maestro	
Bodeguero	Operador	
Cajero	Operario	
Chofer	Presidente	
Conserje	Programador	
Contador	Recepcionista	
Coordinador	Secretario	
Director	Supervisor	
Ejecutivo	Técnico	
Especialista	Tesorero	
Gerente	Vendedor	

9. Personal a su cargo (Ingrese un número)

10. Tiempo trabajando (Ingrese el número de años)

11. Tiempo en el último cargo (Ingrese el número de años)

SECCIÓN II: PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

A continuación Ud. encontrará una serie de afirmaciones sobre Equidad de género y Responsabilidad social empresarial, respecto a su lugar de trabajo. Podrá elegir entre 5 alternativas para cada afirmación:

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

Por favor marcar la alternativa que según su criterio describa lo más cercano posible a lo que Ud. Piensa que sucede en su lugar de trabajo.

POR FAVOR RECUERDE:

- Marcar sus respuestas en los casilleros.
- Contestar todos los ítems.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. En el trabajo, a veces siento que mi género es una limitación					
2. Mi género tiene una influencia negativa en el avance de mi carrera.					
3. En el trabajo, siento que otros me excluyen de sus actividades debido a mi género.					
4. Es frecuente ver que todos los jefes/as mayoritariamente son del mismo género					
5. Es difícil que cierto género (por ejemplo las mujeres) lleguen a ocupar un puesto de alta dirección en mi organización					
6. La proporción de personas de un determinado género en puestos de responsabilidad (por ejemplo las mujeres) disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama					
7. Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder promocionar					
8. Intervienen factores de género y no sólo los méritos objetivos para ser promocionado/a en mi organización					
9. En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido					
10. En mi organización el proceso de selección es neutro (libre de prejuicios y condicionantes de género)					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
11. Nuestra empresa contribuye a campañas y proyectos que promueven el bienestar de la sociedad.					
12. Nuestra empresa implementa programas especiales para minimizar su impacto negativo en el entorno natural.					
13. Nuestra empresa tiene como objetivo un crecimiento sostenible que tenga en cuenta a las generaciones futuras.					
14. Nuestra empresa apoya a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en áreas problemáticas					
15. Las políticas de nuestra empresa animan a los empleados a desarrollar sus habilidades y carreras.					
16. Nuestra empresa aplica políticas flexibles para proporcionar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus empleados.					
17. La dirección de nuestra empresa se preocupa principalmente por las necesidades y deseos de los empleados.					
18. Nuestra empresa proporciona información completa y precisa sobre sus productos a sus clientes.					
19. Nuestra empresa respeta los derechos de los consumidores más allá de los requisitos legales.					
20. La satisfacción del cliente es muy importante para nuestra empresa.					

Apéndice B. Validez de Expertos

Validez de contenido criterio de juicio de experto

Respetado experto:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario de Equidad de género y Responsabilidad social empresarial, el cual es parte de la investigación: Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas.

Desde ya se agradece su apreciada colaboración en la evaluación del cuestionario, siendo muy importante para aportar a la validez del mismo, así como para el uso eficiente de sus resultados.

1. Datos Generales del experto

Formación académica:

Áreas de experiencia profesional:

Tiempo de experiencia profesional:

Cargo actual:

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia de la equidad de género en posiciones directivas sobre la responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas, para la elaboración de un plan estratégico de mejora.

Objetivo del juicio de expertos: Validar el contenido del cuestionario diseñado, así como el grado en que el instrumento mide las variables de interés que son Equidad de género y Responsabilidad social empresarial.

2. Instrucciones

Por favor evaluar los ítems, de acuerdo a los siguientes indicadores:

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende de manera fácil, de tal forma que su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple	El ítem no es claro.
	2. Nivel bajo	El ítem requiere muchas modificaciones o una gran modificación en el uso de las palabras conforme con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Nivel medio	Se requiere una modificación bastante específica de varios términos del ítem.
	4. Nivel alto	El ítem es claro, tiene la semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene una relación lógica con la dimensión que está midiendo	1. No cumple	El ítem no cuenta con una relación lógica con la dimensión.
	2. Nivel bajo	El ítem tiene una relación tangencial (parcial) con la dimensión.
	3. Nivel medio	El ítem tiene cuenta con una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Nivel alto	El ítem está relacionado de manera completa con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, por lo tanto debe ser incluido	1. No cumple	El ítem puede ser eliminado sin que exista afectación en la medición de la dimensión.
	2. Nivel bajo	El ítem tiene cierta relevancia, pero otro ítem puede contener lo que mide éste.
	3. Nivel medio	El ítem es importante de manera relativa.
	4. Nivel alto	El ítem es muy importante y debe ser incluido.

3. Soporte teórico de las dimensiones

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Discriminación de género percibida	Permite medir la percepción de los encuestados sobre la discriminación de género en el lugar de trabajo (Foley, Hang-Yue & Wong, 2005).
Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad	Permite valorar la percepción de equilibrio en la distribución de hombres y mujeres en los diversos niveles de autoridad de la organización (Tura, 2012).

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Equidad en la selección, la promoción y la contratación	Permite valorar la percepción de igualdad de posibilidades de promoción o de contratación sin depender del género (Tura, 2012).
Responsabilidad social empresarial para la sociedad, ambiente natural, futuras generaciones y ONGs	Permite medir la responsabilidad social empresarial en relación a la sociedad, el ambiente natural, las futuras generaciones y las ONGs (Turker, 2009)
Responsabilidad social empresarial para los empleados	Permite valorar la responsabilidad social empresarial en relación a los empleados (Turker, 2009)
Responsabilidad social empresarial para los clientes	Permite medir la responsabilidad social empresarial en relación a los clientes (Turker, 2009)

4. Validez de Experto

Por favor leer detenidamente los ítems que se presentan a continuación, y calificar del 1 a 4, de acuerdo a la escala mencionada en párrafos anteriores:

1. No cumple
2. Nivel bajo
3. Nivel medio
4. Nivel alto

Adicionalmente indicar las observaciones que considere oportuno.

Dimensión: Discriminación de género percibida

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
1. En el trabajo, a veces siento que mi género es una limitación				
2. Mi género tiene una influencia negativa en el avance de mi carrera.				
3. En el trabajo, siento que otros me excluyen de sus actividades debido a mi género.				

Dimensión: Equidad distributiva en los puestos de responsabilidad

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
4. Es frecuente ver que todos los jefes/as mayoritariamente son del mismo género				

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
5. Es difícil que cierto género (por ejemplo las mujeres) lleguen a ocupar un puesto de alta dirección en mi organización				
6. La proporción de personas de un determinado género en puestos de responsabilidad (por ejemplo las mujeres) disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama				

Dimensión: Equidad en la selección, la promoción y la contratación

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
7. Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder promocionar				
8. Intervienen factores de género y no sólo los méritos objetivos para ser promocionado/a en mi organización				
9. En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido				
10. En mi organización el proceso de selección es neutro (libre de prejuicios y condicionantes de género)				

Dimensión: Responsabilidad social empresarial para la sociedad, ambiente natural, futuras generaciones y ONGs

ÍTEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
11. Nuestra empresa contribuye a campañas y proyectos que promueven el bienestar de la sociedad.				
12. Nuestra empresa implementa programas especiales para minimizar su impacto negativo en el entorno natural.				

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
13. Nuestra empresa tiene como objetivo un crecimiento sostenible que tenga en cuenta a las generaciones futuras.				
14. Nuestra empresa apoya a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en áreas problemáticas				

Dimensión: Responsabilidad social empresarial para los empleados

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
15. Las políticas de nuestra empresa animan a los empleados a desarrollar sus habilidades y carreras.				
16. Nuestra empresa aplica políticas flexibles para proporcionar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus empleados.				
17. La dirección de nuestra empresa se preocupa principalmente por las necesidades y deseos de los empleados.				

Dimensión: Responsabilidad social empresarial para los clientes

ITEM	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES
18. Nuestra empresa proporciona información completa y precisa sobre sus productos a sus clientes.				
19. Nuestra empresa respeta los derechos de los consumidores más allá de los requisitos legales.				
20. La satisfacción del cliente es muy importante para nuestra empresa.				

Apéndice C. Cuestionario Final

CUESTIONARIO DE EQUIDAD DE GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Tema: Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas

Muy buenos días/tardes/noches, el siguiente Cuestionario tiene como objetivo determinar la percepción de Equidad de género y Responsabilidad social empresarial en empresas ecuatorianas. Por favor opine y responda con total sinceridad ya que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial; el fin de este Cuestionario es totalmente académico.

SECCIÓN I: PREGUNTAS DEMOGRÁFICAS

1. Género (Marque con una X)

Hombre	Mujer	
--------	-------	--

2. Edad (Ingrese un número)

3. Estado Civil (Marque con una X)

Soltero	Viudo	
Casado	Unión de hecho	
Divorciado		

4. Ciudad (Marque con una X)

Ambato	Guayaquil	
Cuenca	Quito	
Esmeraldas	Riobamba	
Otra		

5. Nivel de estudios (Marque con una X)

General básica completa	Tercer nivel completo	
General básica incompleta	Tercer nivel incompleto	
Bachillerato completo	Cuarto nivel completo	
Bachillerato incompleto	Cuarto nivel incompleto	

6- Sector de la empresa donde trabaja (Marque con una X)

Público	Privado	
---------	---------	--

7- Actividad de la empresa donde trabaja (Marque con una X)

Agricultura	Financieras	
Administración pública	Información	
Administrativas	Inmobiliarias	

Alojamiento	Manufacturas	
Artes	Minas y canteras	
Científicas y técnicas	Otros servicios	
Comercio	Salud y asistencia social	
Construcción	Suministros de energía	
Distribución de energía	Transporte	
Enseñanza		

8. Cargo

Administrador	Guardia	
Analista	Ingeniero	
Asistente	Inspector	
Auditor	Jefe	
Auxiliar	Maestro	
Bodeguero	Operador	
Cajero	Operario	
Chofer	Presidente	
Conserje	Programador	
Contador	Recepcionista	
Coordinador	Secretario	
Director	Supervisor	
Ejecutivo	Técnico	
Especialista	Tesorero	
Gerente	Vendedor	
Docente	Contralor	

9. Personal a su cargo (Ingrese un número)

10. Tiempo trabajando (Ingrese el número de años)

11. Tiempo en el último cargo (Ingrese el número de años)

SECCIÓN II: PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES:

A continuación Ud. encontrará una serie de afirmaciones sobre Equidad de género y Responsabilidad social empresarial, respecto a su lugar de trabajo. Podrá elegir entre 5 alternativas para cada afirmación:

- 1) Totalmente en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 4) De acuerdo
- 5) Totalmente de acuerdo

Por favor marcar la alternativa que según su criterio describa lo más cercano posible a lo que Ud. Piensa que sucede en su lugar de trabajo.

POR FAVOR RECUERDE:

- Marcar sus respuestas en los casilleros.
- Contestar todos los ítems.

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. En el trabajo, a veces siento que mi género es una limitación.					
2. Mi género tiene una influencia negativa en el avance de mi carrera.					
3. En el trabajo, siento que otros me excluyen de sus actividades debido a mi género.					
4. Es frecuente ver que todos los jefes/as mayoritariamente son del mismo género.					
5. Es difícil que personas de cierto género lleguen a ocupar un puesto de alta dirección en mi organización.					
6. La proporción de personas de un determinado género en puestos de responsabilidad disminuye a medida que aumenta el nivel de autoridad en el organigrama.					
7. Dependiendo del género uno/a tiene que demostrar muchos más méritos para poder promocionar.					
8. Para ser promocionado/a en mi organización, intervienen factores de género y no sólo los méritos objetivos.					
9. En mi organización dependiendo de si eres hombre o mujer promocionas más rápido.					
10. En mi organización el proceso de selección es neutro (libre de prejuicios y condicionantes de género).					
11. Nuestra empresa contribuye a campañas y proyectos que promueven el bienestar de la sociedad.					

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
12. Nuestra empresa implementa programas especiales para minimizar su impacto negativo en el entorno natural.					
13. Nuestra empresa tiene como objetivo un crecimiento sostenible que tenga en cuenta a las generaciones futuras.					
14. Nuestra empresa apoya a las organizaciones no gubernamentales que trabajan en áreas problemáticas por ejemplo pobreza extrema.					
15. Las políticas de nuestra empresa animan a los empleados a desarrollar sus habilidades y carreras.					
16. Nuestra empresa aplica políticas flexibles para proporcionar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus empleados.					
17. La dirección de nuestra empresa se preocupa principalmente por las necesidades y deseos de los empleados.					
18. Nuestra empresa proporciona información completa y precisa sobre sus productos a sus clientes.					
19. Nuestra empresa respeta los derechos de los consumidores más allá de los requisitos legales.					
20. La satisfacción del cliente es muy importante para nuestra empresa.					

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Cruz Sandoval Nancy Yolanda, con C.C: # 0911211548 autor(a) del trabajo de titulación: *Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas* previo a la obtención del grado de **MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de graduación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de junio de 2022



f. _____

Nombre: Cruz Sandoval Nancy Yolanda

C.C: 0911211548

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Influencia de la equidad de género en posiciones directivas, sobre la Responsabilidad social empresarial, en empresas ecuatorianas		
AUTOR(ES):	Cruz Sandoval, Nancy Yolanda		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES):	Zerda Barreno, Elsie Ruth / Bustamante Ubilla, Miguel Alejandro		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Administración de Empresas		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Administración de Empresas		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de junio de 2022	No. DE PÁGINAS:	90
ÁREAS TEMÁTICAS:	Equidad de género, Responsabilidad directiva y ética de la dirección de empresas		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Equidad de género, Responsabilidad social empresarial, directorío, análisis factorial, plan estratégico.		

RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):

Existen muchos retos para alcanzar la equidad de género en los directorios de las empresas, mientras que la responsabilidad social empresarial con sus diversas actividades produce muchos beneficios a las organizaciones y sus partes interesadas; la presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la equidad de género en posiciones directivas sobre la responsabilidad social empresarial, para la elaboración de un plan estratégico de mejora; por ello se aplicó un enfoque cuantitativo, con investigación de campo y diseño no experimental, método deductivo con alcance descriptivo correlacional; mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario aplicado a 401 personas; con la técnica de reducción de dimensiones de análisis factorial exploratorio, se encontró un Alfa de Cronbach de 0,871, índice KMO de 0,922 y tres factores con

correlaciones significativas, concluyendo que al disminuir las dificultades de ascenso a Posición directiva y las dificultades de género, aumenta de manera significativa la responsabilidad social empresarial. La propuesta considera el plan estratégico de mejora para el fomento de la equidad de género en posiciones directivas para la responsabilidad social empresarial, considerando estrategias para gestionar la Responsabilidad social empresarial, impulsar la Equidad de género en posiciones y disminuir las dificultades de género en el aspecto laboral. Se concluye que existe la relación en las variables de estudio y que es necesario la implementación de estrategias para fomentar los aspectos positivos y disminuir los adversos.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-0995521009	E-mail: nancy.cruz@cu.ucsg.edu.ec / nancycruzsandoval@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: María del Carmen Lapo Maza	
	Teléfono: +593-4-3804600	
	E-mail: maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	