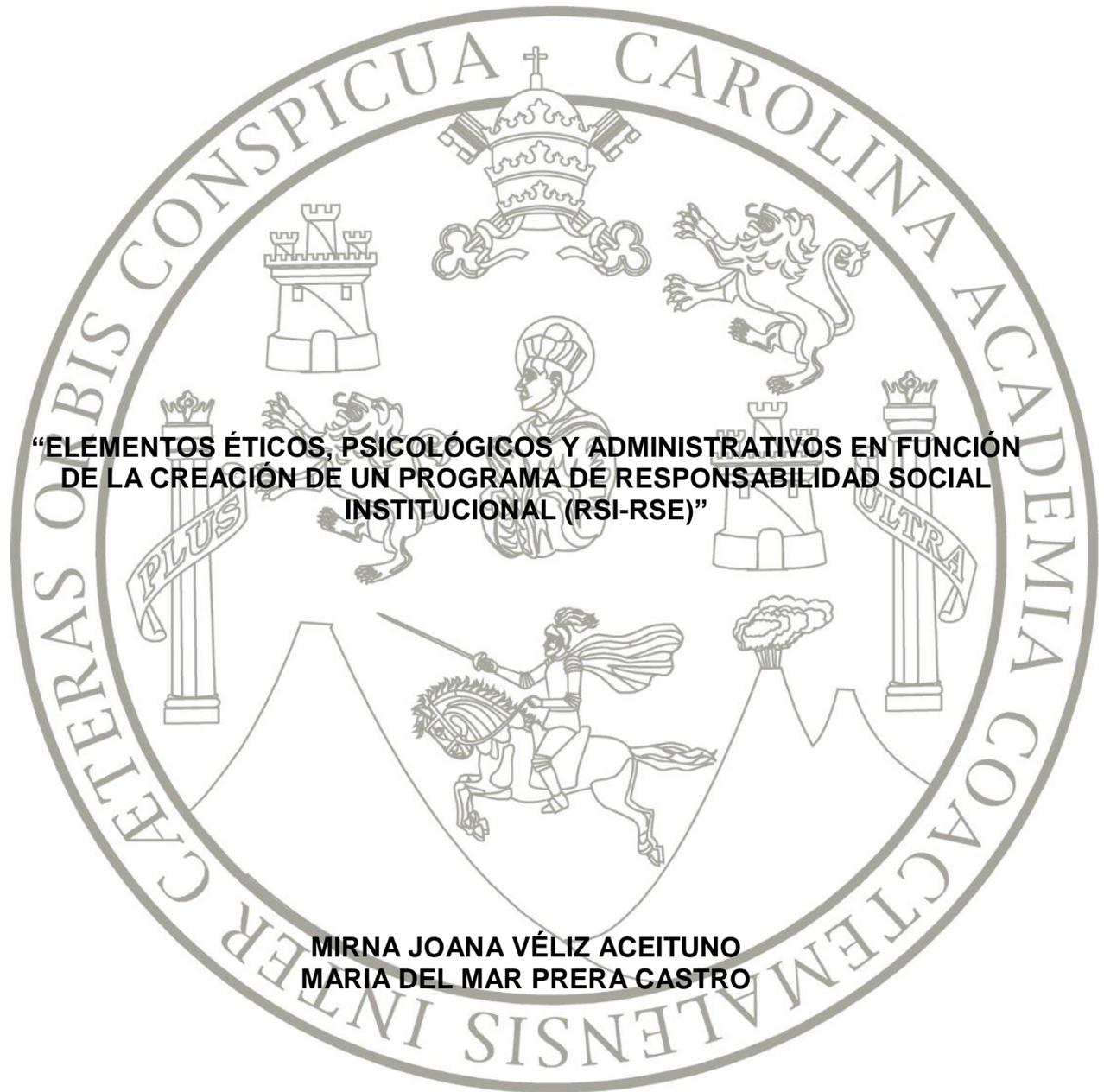


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
"MAYRA GUTIÉRREZ"**



**MIRNA JOANA VÉLIZ ACEITUNO
MARIA DEL MAR PRERA CASTRO**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs-
"MAYRA GUTIÉRREZ"**

**"ELEMENTOS ÉTICOS, PSICOLÓGICOS Y ADMINISTRATIVOS EN FUNCIÓN
DE LA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL
INSTITUCIONAL (RSI-RSE)"**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

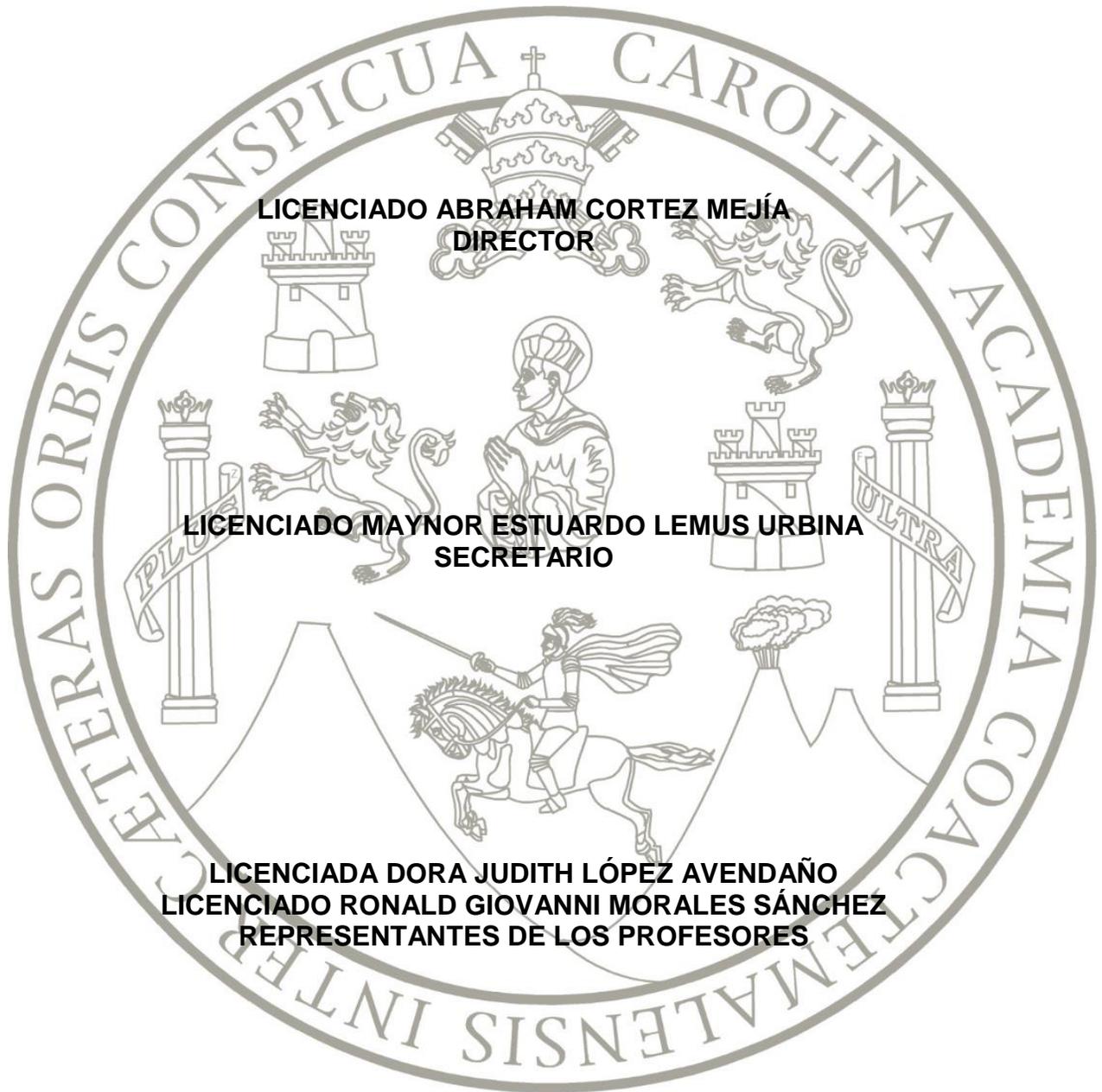
**MIRNA JOANA VÉLIZ ACEITUNO
MARIA DEL MAR PRERA CASTRO**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGAS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADAS**

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2015

**CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**



**LICENCIADO ABRAHAM CORTEZ MEJÍA
DIRECTOR**

**LICENCIADO MAYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA
SECRETARIO**

**LICENCIADA DORA JUDITH LÓPEZ AVENDAÑO
LICENCIADO RONALD GIOVANNI MORALES SÁNCHEZ
REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES**

**LICENCIADO JUAN FERNANDO PORRES ARELLANO
REPRESENTANTE DE EGRESADOS**



c.c. Control Académico
CIEPs.
Reg. 0375-2014
CODIPs. 1574-2015

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

25 de septiembre de 2015

Estudiantes
Mirna Joana Véliz Aceituno
María del Mar Prera Castro
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto NOVENO (9º.) del Acta CUARENTA GUIÓN DOS MIL QUINCE (40-2015), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 25 de septiembre de 2015, que copiado literalmente dice:

NOVENO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: “ELEMENTOS ÉTICOS, PSICOLÓGICOS Y ADMINISTRATIVOS EN FUNCIÓN DE LA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL (RSI-RSE)”, de la carrera de Licenciatura en Psicología, realizado por:

Mirna Joana Véliz Aceituno
María del Mar Prera Castro

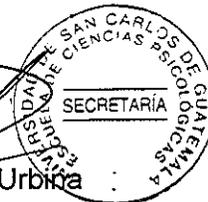
CARNÉ No. 2008-21146
CARNÉ No. 2009-16913

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por el Licenciado Gustavo Adolfo García Samayoa, y revisado por la Licenciada Ninfa Cruz Oliva. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los Trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.

Atentamente,

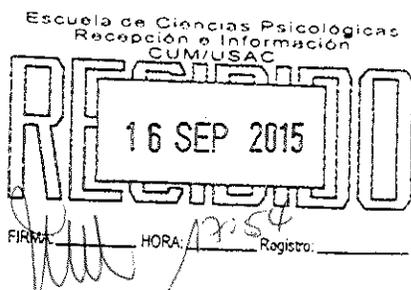
“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciado Myrta Estuardo Lemus Urbina
SECRETARIO



/Gaby

CIEPs. 0109-2015
REG: 0375-2014



INFORME FINAL

Guatemala, 16 de Septiembre 2015

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Ninfa Cruz** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“ELEMENTOS ÉTICOS, PSICOLÓGICOS Y ADMINISTRATIVOS EN FUNCIÓN DE LA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL (RSI-RSE)”.

ESTUDIANTES:
Mirna Joana Véliz Aceituno
María del Mar Prera Castro

CARNE No.
2008-21146
2009-16913

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 02 de Julio del año en curso por el Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs. Se recibieron documentos originales completos el 11 de Septiembre del 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes para obtener **ORDEN DE IMPRESIÓN**.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



M.A. Hélvín Velásquez Ramos
Coordinador

Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



c.c archivo
Andrea

Centro Universitario Metropolitano –CUM- Edificio “A”
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530

CIEPs. 0109-2015

REG. 0375-2014

Guatemala, 16 Septiembre de 2015

M.A Helvin Velásquez Ramos
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**, titulado:

“ELEMENTOS ÉTICOS, PSICOLÓGICOS Y ADMINISTRATIVOS EN FUNCIÓN DE LA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL (RSI-RSE)”.

ESTUDIANTE:
Mirna Joana Véliz Aceituno
María del Mar Prera Castro

CARNÉ No.
2008-21146
2009-16913

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 02 de Septiembre 2015, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

Licenciada Ninfa Cruz Oliva
DOCENTE REVISORA



Guatemala, 11 de mayo de 2015

M.A
Helvin Velásquez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología
-CIEPs - "Mayra Gutiérrez"

Por este medio me permito informarle que he tenido bajo mi cargo la asesoría de contenido del informe final de investigación titulado "**Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de responsabilidad social institucional (RSI-RSE)**" realizado por las estudiantes MIRNA JOANA VÉLIZ ACEITUNO, CARNÉ 200821146, MARIA DEL MAR PRERA CASTRO, CARNÉ 200916913.

El trabajo fue realizado a partir del 04 de junio de 2014 hasta el 05 de mayo de 2015.

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se proceda a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular me suscribo,

Atentamente



Licenciado Gustavo Adolfo García Samayoa
Psicólogo
Colegiado Activo No. 7376
Asesor de contenido

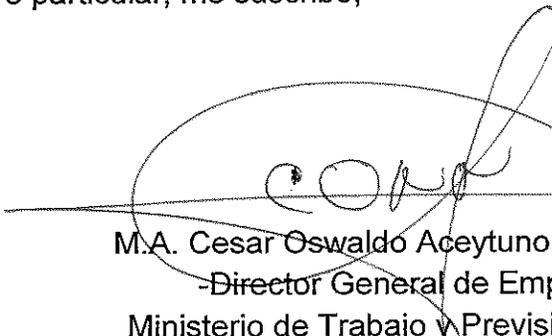
Guatemala, 15 de febrero del 2015

M.A.
Helvin Velásquez
Coordinador
Centro de Investigación en Psicología
-CIEPs- "Mayra Gutiérrez"

Deseándole éxito al frente de sus labores, por este medio le informo que las estudiantes Mirna Joana Veliz Aceituno, carné 200821146 y María del Mar Prera Castro, carné 200916913, realizaron en esta institución 13 entrevistas a expertos como parte del trabajo de Investigación titulado : " Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de responsabilidad social institucional (RSI-RSE)", en el periodo comprendido del 5 de enero al 30 de enero del año 2015 en horario de 10:00 a.m. a 12:00 p.m. los días lunes, miércoles y viernes.

Las estudiantes en mención cumplieron con lo estipulado en su proyecto de investigación, por lo que agradecemos la participación en beneficio de nuestra institución.

Sin otro particular, me suscribo,



M.A. Cesar Oswaldo Aceytuno Aceytuno
-Director General de Empleo-
Ministerio de Trabajo y Previsión Social

AGRADECIMIENTOS

- A la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser el ente facilitador de conocimientos, experiencias y profesionalismo.
- A la Escuela de Ciencias Psicológicas por abrirnos sus puertas y formarnos como psicólogos de primera categoría.
- A Licenciado Gustavo García por su asesoría, apoyo y acompañamiento en este proceso de graduación.
- A el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por su colaboración, disposición y apertura ante la presente investigación.
- A los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que brindaron su tiempo y sus conocimientos al presente estudio.

ACTO QUE DEDICO

A Dios, por ser mi guía, rodearme de bendiciones y darme la oportunidad de convertirme hoy en profesional capaz de transformar Guatemala.

A la Virgen María, por ser ejemplo de humildad, servicio y amor.

A mis padres Alfonso y Lucrecia, por darme siempre lo mejor y demostrarme que todas las metas se pueden lograr con perseverancia, compromiso, lucha, actitud, alegría y sobre todo fe.

A mi familia, por ser el pilar más grande, porque sin cada uno de ellos esto no hubiese sido posible.

A mis amigos y amigas por acompañarme en este caminar, por ser siempre de gran apoyo y llenarme de experiencias inolvidables.

A mi compañera de Tesis Joana, por acompañarme a lo largo de mi carrera universitaria y apoyarme incondicionalmente. ¡Gracias amiga por estar allí en las buenas y en las malas!

A todos los que hoy me acompañan por ser parte importante de mi vida. Son una gran bendición.

Por: María del Mar Prera Castro

ACTO QUE DEDICO

A Dios por rodearnos de bendiciones a lo largo de mi carrera universitaria y darme este privilegio de culminar un sueño y una meta propuesta.

A mis padres que son un pilar incondicional en mi vida y me han brindado todo su amor y cariño a lo largo de mi vida, los amo con todo mi corazón.

A mis hermanos que siempre estuvieron conmigo en las buenas y en las malas brindándome todo su apoyo incondicional, a este sueño que hoy se convierte en una realidad.

A esa amiga incondicional que me apoyo en este largo camino, brindándome todo su apoyo y amistad incondicional, María del Mar te convertiste en una hermana para mi vida, gracias por esta siempre ahí.

A todos quienes en su momento aportaron un granito de arena para cumplir este sueño.

Por: Mirna Joana Veliz Aceituno

PADRINOS DE GRADUACIÓN

Por

Mirna Joana Veliz Aceituno

Lic. Gustavo Adolfo García Samayoa

Psicólogo

Colegiado No. 7376

Sulma Judith Arriaga Veliz

Abogada y Notaria

Colegiado No. 15,026

Por

María del Mar Prera Castro

Lic. Alfonso Prera Arévalo

Administrador de Empresas

Colegiado No. 3631

Licda. María Alejandra Herrera Castro

Licenciatura en Ciencias de la comunicación

Colegiado No. 24366

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
Prólogo	
CAPÍTULO I	
1. Introducción	4
1.1 Planteamiento inicial del problema	6
1.2 Marco Teórico	7
1.2.1 Conceptos y esquemas de RSI-RSE	7
1.2.2 Comportamiento individual e interpersonal	12
1.2.3 Ética de la empresa	14
1.2.4 Ética empresarial	17
1.2.5 Desarrollo sustentable	22
1.2.6 Desarrollo organizacional	23
1.2.7 Responsabilidad gubernamental	24
1.2.8 Responsabilidad empresarial	25
1.2.9 Política pública de RSI	27
1.2.10 Smic	27
1.3 Hipótesis	29
1.4 Delimitación	29
CAPÍTULO II	
2. Técnicas e instrumentos	30
2.1 Técnicas	30
2.1.1 Técnicas de muestreo	30
2.1.2 Técnicas de recolección de datos	30
2.1.3 Técnicas de análisis de datos	31
2.2 Instrumentos	35
2.2.1 Encuestas	35

CAPÍTULO III

3. Presentación, análisis e interpretación de resultados	37
3.1 Características del lugar y de la población	37
3.1.1 Características del lugar	37
3.1.2 Características de la población	37
3.2 Presentación de resultados	38
3.2.1 Análisis cuantitativo	38
3.2.2 Análisis de los efectos de hipótesis entre ellas	41
3.2.3 Análisis de sensibilidad	42
3.2.4 Análisis de las soluciones contrastadas	45
3.2.5 Soluciones intermedias de probabilidad	48
3.2.6 Descripción de escenarios	48
3.3 Análisis cualitativo	54

CAPÍTULO IV

4. Conclusiones y recomendaciones	62
4.1 Conclusiones	62
4.2 Recomendaciones	63
Bibliografía	64
Anexos	

RESUMEN

“Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de responsabilidad social institucional (RSI-RSE)”

**Autoras: Mirna Joana Veliz Aceituno
María del Mar Prera Castro**

La presente investigación partió de la exploración de los elementos éticos, psicológicos y administrativos considerados por los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como fundamento de la responsabilidad social institucional (RSI-RSE) de la Dirección General de Empleo, en función de la creación de un programa de Responsabilidad Social Institucional (RSI); el cual pretendió fomentar estrategias que impulsaran la creación de un programa diseñado por la institución objeto de estudio para el desarrollo de la RSI-RSE; para ello se logró identificar la influencia de los principales elementos éticos y psicológicos en el desarrollo de la RSI-RSE, los beneficios que se pueden obtener con este programa y se determinó la importancia de la creación de una política para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social específicamente, la Dirección General de Empleo. En el presente estudio se definió a la Responsabilidad Social Institucional (RSI) como la necesidad de obtener un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el correcto aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Y a la ética empresarial como el estudio de las normas que se plantean en el mundo de los negocios. Una política de RSI-RSE se entiende como el conjunto de normas bajo las cuales se debe regir la institución. La investigación se llevó a cabo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en la 7ma. Ave. 3-33 zona 9. Edificio torre empresarial 1er. Nivel. Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fueron el muestreo por juicio o intencional, en el cual participó el personal de la coordinación de intermediación laboral, promoción de empleo, observatorio del mercado laboral y la coordinación administrativa; y técnicas de recolección de datos utilizando como instrumento la encuesta, la cual fue desarrollada con el propósito de recopilar la mayor información para cumplir los objetivos propuestos. Con los resultados obtenidos en esta investigación, se logró desarrollar una propuesta dirigida al objeto de estudio la cual le permite comprender el impacto que tiene el comprometerse con la sociedad y el medio ambiente, logrando ser una institución 100% sostenible. Esta propuesta se presentó en las oficinas de la Dirección General de Empleo, en un horario de 9:00am a 11:00am donde participaron los 13 expertos involucrados en el estudio. El objetivo de esta presentación fue dar a conocer los resultados obtenidos en la investigación; clarificando el panorama del Ministerio de Trabajo para tomar decisiones a futuro de impacten significativamente a la misma. Se logró responder a los siguientes cuestionamientos; ¿Cuáles son los principales elementos éticos, psicológicos y administrativos detectados en los colaboradores del MINTRAB? ¿Qué conocimientos poseen los colaboradores de la institución con respecto a la RSI-RSE? ¿Qué importancia tiene para los colaboradores la creación de una política de RSI-RSE?.

PRÓLOGO

La Responsabilidad Social Institucional (RSI-RSE) es el rol que le toca jugar a las organizaciones y entidades públicas a favor del desarrollo sostenible hoy en día, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Debe existir una adecuada interacción entre la toma de decisiones de estas entidades y la RSI-RSE, en caso contrario puede llegar a reflejar falta de compromiso, descontento, indiferencia por parte de los colaboradores, entre otras. Por ello la importancia y la necesidad de que se tengan criterios éticos sólidos en las organizaciones.

La presente investigación partió de la exploración de los elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de Responsabilidad Social Institucional (RSI-RSE). Los resultados obtenidos lograron dar visibilidad a la Institución sobre los diferentes escenarios que pueden surgir con la implementación del programa dentro de los próximos cinco años. Estos escenarios se convierten en una herramienta que le permite al MINTRAB tomar decisiones que les impacten de manera interna y externa. Así mismo, demostró que el Ministerio de Trabajo está consciente no solo de los elementos éticos, psicológicos y administrativos que poseen sus colaboradores sino de la importancia que tiene para los colaboradores el que se cree una política de RSI-RSE dentro de la institución.

El trabajo investigativo fue realizado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ubicado en la 7ma. Avenida, 3-33 zona 9 Edificio Torre Empresarial primer nivel, Guatemala, Guatemala. La muestra de la población fue de 14 expertos, quienes ocupan actualmente puestos claves dentro de la institución. De esta forma se logró consolidar una base de especialistas conocedores de la organización y capaces de poder determinar cuáles son las probabilidades de que este programa de RSI-RSE pueda desarrollarse.

Entre las limitaciones que se encontraron durante el desarrollo de la investigación fue el tiempo para seleccionar a los expertos, pues debían ocupar puestos especializados dentro de la organización. Otra limitante fue la disponibilidad de agenda de cada uno de ellos para responder al instrumento.

Los resultados de esta investigación, con el apoyo de los colaboradores y autoridades de la Dirección General de Empleo, aportarán una mejora a la institución la cual a largo plazo pueda generar una mayor legitimidad social hacia la misma. Por ello, es importante considerar a la RSI-RSE como una oportunidad de desarrollo, un factor diferenciador para estos colaboradores ya que puede convertirse en un beneficio que impacte su economía familiar y desarrolle nuevas competencias.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Institucional (RSI) surge de la necesidad de generar un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el correcto aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente, ya que si no se da puede generar una falta de interés en la institución por parte de los empleados, generando así un descontento a nivel laboral. Ésta es la postura que hoy en día las organizaciones están asumiendo con el objetivo de ser sostenibles en el tiempo, obteniendo mejores resultados. La Responsabilidad Social Institucional, va dirigida al sector público tomando en consideración los mismos pilares y postulados que presenta la RSE (Responsabilidad Social Empresarial), concluyendo en que sus diferencias radican únicamente en su campo de aplicación.

La responsabilidad Social Institucional es la iniciativa que las empresas aportan el equilibrio mencionado anteriormente, sin embargo es importante tomar en cuenta que esta iniciativa debe venir acompañada de una responsabilidad personal que el colaborador aporta, lo cual será determinante para que los resultados de la misma sean adecuados. Aquel colaborador que no es capaz de hacerse responsable por su desempeño, actitud, buena conducta, entre otros, difícilmente logrará hacer ese enlace con la organización y comprometiéndose para alcanzar los objetivos y visión.

El presente estudio partió de una exploración de los elementos éticos, psicológicos y administrativos considerados por los colaboradores como fundamento de la RSI-RSE de la Dirección General de Empleo en función de la creación de un programa de Responsabilidad Social Institucional (RSI), ya que la ausencia del mismo genera una falta de responsabilidad de los colaboradores hacia la institución, un desinterés hacia sus labores del día a día, lo cual genera un ambiente de trabajo poco amigable. Este estudio se realizó a través de la línea de investigación de la Psicología Industrial / Institucional, bajo la corriente psicológica cognitivo conductual, con la finalidad de que la Dirección General de Empleo sea quien lo ejecute y dirija hacia todo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Es importante destacar que la RSI-RSE tiene por objeto alcanzar legitimidad empresarial, ya que refleja a otros el compromiso que las empresas adquieren hacia el país y como ésta beneficia a los colaboradores de la institución. Con ello, se podrá evidenciar el círculo virtuoso que permite que la RSI-RSE sea un ganar-ganar para ambas partes.

Se propuso como tema de investigación "Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un Programa de Responsabilidad Social Institucional (RSI-RSE)". Este estudio tuvo como objetivos identificar los principales elementos éticos, psicológicos y administrativos detectados en los colaboradores del MINTRAB, explorar los conocimientos que poseen respecto a la RSI-RSE y la importancia de la creación de una política. Esta investigación se realizó en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de presentar los resultados del impacto que puede generar la creación de una política pública, para que en el futuro puedan impulsarla a través de la Dirección General de Empleo.

La presente investigación se estructura por capítulos en donde se presenta en el capítulo uno, la introducción de la investigación, definiendo las bases que rigen dicho estudio, el planteamiento del problema el cual presenta la problemática que podría presentar la institución al no contar con un programa de RSI-RSE, el marco teórico el cual contiene el respaldo teórico que sustenta la investigación, en el capítulo dos se puede observar las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos a analizar, el capítulo tres, muestra el análisis e interpretación de los resultados obtenidos del estudio realizado, características del lugar y la población objeto de estudio, el capítulo cuatro las conclusiones y recomendaciones que se lograron de la investigación, por último la bibliografía utilizada y anexos.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Un alto porcentaje de organizaciones y entidades consideran que la RSI-RSE es un medio por el cual pueden ganar legitimidad social realizando acciones benéficas en pro de los sectores más necesitados del país, en lugar de considerarla como una cultura y visión que les permita convertirse en una institución 100% sostenible que continúe generando empleo, recursos y ganancias a largo plazo. Por lo tanto se pretende cambiar esta visión de la RSI-RSE en el sector productivo del país, logrando un cambio de paradigmas, creando así una cultura organizacional que sea de beneficio tanto para la institución como para los colaboradores de la misma. La responsabilidad social empresarial e institucional, se convirtió en el foco principal de este estudio considerando como base una adecuada interacción entre la toma de decisiones de estas entidades y la RSI-RSE, en caso contrario puede llegar a reflejar falta de compromiso, descontento, indiferencia por parte de los colaboradores, entre otras. Por ello la importancia y la necesidad de que se tengan criterios éticos y sólidos en las organizaciones.

Dentro de esta cultura, un rol muy importante es del colaborador, quien debe estar convencido de esta visión y estar dispuesto a encaminar sus acciones hacia este fin. Esto no solo impacta al colaborador sino a sus familias, trascendiendo a otros ambientes. Por ello, es importante considerar a la RSI-RSE como una oportunidad de desarrollo, un factor diferenciador para estos colaboradores ya que puede convertirse en un beneficio que impacte su economía familiar y desarrolle nuevas competencias.

Se puede enfatizar que el principal foco de esta investigación es desarrollar un estudio de los elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de Responsabilidad Social Institucional (RSI-RSE). Con esto se pretende desarrollar una propuesta de política de RSI-RSE que le permita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social tomar acciones para el desarrollo de la misma. Al plantear esta propuesta se dará a conocer a la entidad el fuerte impacto institucional y social que tendría elaborar una política pública enfocada al crecimiento sostenible.

1.2 MARCO TEÓRICO

Se realizó una búsqueda exhaustiva en los diferentes tesarios de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Mariano Gálvez, Rafael Landívar, Francisco Marroquín, Panamericana y Universidad del Valle, sobre algún estudio que tuviera relación con el presente trabajo de investigación y no se encontró ningún registro.

En la tesis realizada para la carrera técnica de orientación vocacional y laboral de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Escuela de Ciencias Psicológicas, bajo el tema "Evaluación del conocimiento y aplicación de la ética empresarial impulsada por la Dirección General de Empleo hacia sus colaboradores", misma que fundamenta la presente investigación, evidenció la necesidad de realizar el presente estudio; el objetivo principal era identificar los valores sobresalientes en los colaboradores y el conocimiento que estos tenían sobre la ética empresarial. En esta investigación se evidenció que el conocimiento de ética era muy bajo en los colaboradores y los valores evaluados (verdad, rectitud, paz, amor y no violencia) no resultaron al nivel esperado.

De dicha investigación surge la necesidad de ir más allá de los resultados encontrados en el estudio anteriormente descrito, por lo que el presente estudio pretendió elaborar una propuesta de política pública de RSI-RSE, la cual permitiera evidenciar la necesidad de crear un programa cuyo principal enfoque fuera el desarrollo sostenible dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

1.2.1 CONCEPTOS Y ESQUEMAS DE RSI-RSE

"La Responsabilidad Social Institucional - Empresarial (RSI-RSE) es una idea que se ha posicionado en los diferentes estratos de la sociedad, empresas, universidades, organizaciones sin fin de lucro y gobierno. Resultado de este posicionamiento es la realización de muchas y diversas acciones por parte de grandes empresas que, con ayuda de organismos internacionales, organizaciones de la sociedad civil y universidades, promueven prácticas de RSI-RSE en su cadena de valor.

*El concepto de RSI-RSE tiene sus orígenes en el mundo académico en 1953, cuando Howard Bowen, Social Responsibilities of the Businessman, se plantea por primera vez el cuestionamiento sobre cuáles son las responsabilidades que los empresarios deben o no asumir con la sociedad. Así mismo se plantea que aquellas empresas que ejercen mayor impacto por la demanda económica y su cercanía con ciertos grupos de poder tendrán mayor responsabilidad social”.*¹

La RSI-RSE nace en 1953 como un concepto enfocado principalmente en como los colaboradores se hacen responsables por la sociedad en la que habitan. A partir de este concepto inicial, empieza a cobrar mayor relevancia para las empresas, organizaciones e instituciones con la finalidad de generar nuevas prácticas en sus negocios.

*“ En 1971, Johnson encontró cuatro visiones del concepto, mismas que se pueden complementar en la práctica. En la primera señala lo importante que es para las empresas conocer el entorno en que desarrollan sus actividades. La segunda se relaciona con la puesta en marcha de programas sociales con la intención de generar mayores ganancias. La tercera centra el interés de las empresas en obtener la máxima ganancia, tanto en lo económico como en lo social, con su accionar. La cuarta visión tiene que ver con el peso específico de los grupos de interés y la generación de riqueza”.*²

Desde las cuatro visiones que Johnson propone, se considera a la RSI-RSE como una forma de reconocer el entorno donde operan las empresas y como generar mayores ganancias a través de programas sociales. Estos programas se convierten en la plataforma para que las organizaciones alcancen mayor lucro y reconocimiento. Si se contrasta este postulado con lo que la RSI- RSE propone hoy en día, se puede determinar que estas cuatro visiones se encuentran desactualizadas, puesto que la misma se centra en lograr que un negocio sea sostenible en el tiempo y conlleva el desarrollo de diversas acciones; internas

¹ Raufflet, Emmanuel; Lozano, José Félix; Barrera, Ernesto; Garcia de la Torre, Consuelo, Responsabilidad Social Empresarial, primera edición, Pearson Educación, México, 2012. Pp. 35.

² H.L, Johnson. Negocios en la sociedad contemporánea: Marco y cuestiones. Belmont Cal.: Wadsworth Pub. 1971. Pp.10

como el involucramiento de los colaboradores hacia los objetivos de la organización y el cumplimiento de los mismos y externos para que el entorno se desarrolle al mismo ritmo que lo hacen las instituciones.

Durante años, muchos autores desarrollaron diversos esquemas que definen las principales etapas, categorías, pilares que las empresas e instituciones deben poner en práctica para poder implementar de manera plena la RSI-RSE. *“Uno de ellos fue Sethi, quien propuso un esquema de tres etapas en función de las obligaciones y responsabilidades que la empresa tiene y que va integrando en su operación:*

- 1. Etapa obligatoria, ya sea por el mercado o por la regulación vigente.*
- 2. Etapa política, está dada por las presiones que la sociedad genera alrededor de la empresa.*
- 3. Etapa socialmente responsable, dada por la capacidad de anticiparse y prevenir los impactos que genera una empresa en su accionar diario”³.*

Según Sethi deben cumplirse tres etapas para el desarrollo adecuado de la RSI-RSE dentro de las organizaciones. Su enfoque está dirigido a que la organización quede bien con los diferentes agentes involucrados en la cadena de valor. Visto como una obligación que debe cumplirse para tener un negocio exitoso. En la etapa obligatoria la institución cumple con la ley y las demandas del mercado. La etapa política considerada como una presión que la sociedad ejerce sobre las organizaciones y la etapa socialmente responsable como la forma de prevenir conflictos con la población que habita en lugares aledaños a la organización. A través de este postulado se considera que el concepto de la RSI-RSE de ese tiempo beneficiaba únicamente al sector público y privado, no a la sociedad en general.

“Carroll, creó un modelo centrado en el desempeño socialmente responsable por parte de las empresas, en el cual se definen cuatro categorías interrelacionadas: económica, ligada a la generación de utilidades; legal, establece el cumplimiento de la normatividad que le compete como empresa; ética,

³ Sethi, S. P. “Dimensiones del desempeño social de las empresas - un marco analítico. Management Review. California 1975. Pp. 58.

*relacionada con el desempeño basado en valores y principios morales y discrecional relativa al juicio de cada empresa según el entorno en que se encuentra*⁴.

En este modelo se evidencia un factor diferenciador, la ética vista como el desempeño basado en valores y principios morales, es aquí donde la RSI-RSE cobra un mayor sentido, busca que las organizaciones actúen de manera responsable y que lo hagan bajo una sombrilla ética que permita que los negocios sean justos y beneficien a otros, en un sentido más humano y de compromiso.

*“De acuerdo a estos diferentes postulados, en 1984 Druk, plantea que para lograr la puesta en marcha de la RSI-RSE es necesario que los negocios conviertan sus responsabilidades sociales en oportunidades de negocio, para de este modo generar capacidades, competencias, empleos mejor pagados y oportunidades para acceder a los servicios de salud para toda la sociedad”*⁵.

Druk presenta una postura más humana, que beneficia a los miembros de la sociedad a través de acciones que generen empleo y mayores oportunidades. La organización toma un rol socialmente responsable.

“Cochran y Wood, en 1984, plantearon la idea de que la RSI-RSE debe ser implementada a través de la generación de principios que delimiten la actuación de la empresa, la puesta en marcha de políticas que busquen dar respuesta a las problemáticas sociales y la creación de procesos que apunten a generar acciones sociales.

Siguiendo con el pensamiento sobre el vínculo de la gestión estratégica y la RSI-RSE, en la década de los 90’s se señalan como una ventaja competitiva las acciones filantrópicas, es decir, aquellas obras que la empresa realiza, pero no están directamente alineadas con la razón de ser del negocio, sino que obedecen a un aspecto que genera una buena imagen en la sociedad y están relacionadas con la caridad; estas generan acciones positivas para el negocio desde un punto de vista mercadológico. Es a partir de este punto donde se generan dos posturas

⁴ Carroll, A. B. A. #Tridimensional modelo conceptual del desempeño corporativo. Academia de Administración Corporativa. Editor Academy of management Vol. IV. Florida 1979. Pp. 497.

⁵ Drucker, P. F. “El nuevo significado de la Responsabilidad Social Corporativa Management Review. California 1984. Pp.53.

en relación a la RSI-RSE; la primera es aquella que realiza acciones de filantropía con el interés de mejorar su imagen, con la intención de mejorar su posicionamiento en el mercado. La segunda es la que se presenta de una forma integral, en la cual las preocupaciones sociales, expresadas por los diferentes grupos de interés se encuentren integradas a los aspectos que conforman la actividad de la empresa, como son: el modelo de negocios, la estrategia, la visión, los bienes o servicios que ofrece, etc.

En consecuencia del deterioro ambiental y la crisis causada por las acciones humanas, el discurso ambiental tomó más fuerza y se incluyó dentro de las dimensiones a considerar para el desarrollo de la RSI-RSE, junto a la dimensión económico (crecimiento y ganancia para la organización) y social. Al definir como objetivo de la RSI-RSE la búsqueda de la sustentabilidad, se dio una convergencia entre dos conceptos que se encontraban separados. Por un lado, el desarrollo sustentable, vinculado con actores de índole pública o social, especialmente con grupos preocupados por el medio ambiente; por el otro, la RSI-RSE en el sector privado, que buscaba mejorar las relaciones con sus grupos de interés y reducir su impacto ambiental. De esta forma la RSI-RSE deja de ser sólo un medio para lograr el desarrollo sustentable, para pasar a ser también un promotor del desarrollo humano⁶.

Estos postulados muestran un panorama en el que las empresas y organizaciones buscan una visión integral, en donde los problemas que el entorno refleja se alinean a la estrategia de la misma. Deja de ser legitimidad social y un tema de posición de mercado, en el que la simple filantropía buscaba reconocimiento a convertirse en un factor diferenciador, capaz de crear desarrollo humano. Incluye al medio ambiente y cómo a través de acciones puntuales se logra que un negocio sea 100% sostenible. Por ello se puede analizar que empresas practican este modelo y que empresas siguen creyendo que el camino para hacer negocios es velar por su propio crecimiento sin importar que impacto

⁶ Cochran, P. L. y Wood, R. A. La responsabilidad social corporativa y el desempeño financiero. Editor Academy of Management Journal. California 1984. Pp. 96.

tenga el funcionamiento de su operación en la sociedad como tal. Estas posturas provocan un cambio de paradigma en la forma de concebir la RSI-RSE.

1.2.2 COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL E INTERPERSONAL

“Las actitudes son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la percepción de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia, su comportamiento, aunque mucho de los factores que contribuyen a la satisfacción laboral se hallan bajo el control de la institución, también es cierto que los individuos difieren en cuanto a su disposición personal cuando se incorporan en las organizaciones, algunas personas son optimistas, alegres, animosa y corteses de ellas se dicen que poseen una afectividad positiva, otras son generalmente pesimistas, sombrías, irritables y hasta ofensivas, de ellas se dice que poseen una afectividad negativa, sin embargo es importante examinar la naturaleza y efectos de la satisfacción laboral”⁷.

Las actitudes son aquellas que determinan la forma en que una persona puede percibir el entorno que lo rodea y el compromiso que adquiere con el mismo. Esta percepción puede estar sujeta a un beneficio personal, es decir, que la persona busca únicamente un crecimiento individual o bien, un beneficio en común acuerdo que permita el crecimiento de ambas partes. Visto desde una perspectiva organizacional, se puede evidenciar que existen colaboradores que únicamente buscan una mejora salarial sin prestar mayor interés al desarrollo de la institución a la cual pertenecen. Para evitar este tipo de dificultades, las empresas deben dar a conocer la visión de la misma de manera que puedan involucrar al colaborador a creer en ella, identificarse y comprometerse para alcanzar los resultados esperados. Si se logra esto, la institución contará con un personal motivado, optimista y comprometido teniendo como resultado un círculo virtuoso de ganar-ganar.

⁷ Cochran, P. L. y Wood, R. A. La responsabilidad social corporativa y el desempeño financiero. Editor Academy of Management Journal. California 1984. Pp. 123.

Si la mayoría de los colaboradores no logran percibir los fines de la empresa, surge una problemática de comunicación, que afecta a la institución como al colaborador en función. Con ello, supone una ausencia de RSI-RSE o bien una mala aplicación de la misma.

“La satisfacción laboral es un conjunto de sentimiento y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Es una actitud afectiva, una sensación de relativo agrado o desagrado por algo. En consecuencia las actitudes se componen de sensaciones, ideas e intenciones de actuar. La satisfacción laboral suele referirse a las actitudes de un solo empleado, el término genérico que se usa para describir la satisfacción grupal general es moral. La vigilancia de la moral de un grupo es especialmente importante, ya que es común que los individuos asuman las claves sociales de sus compañeros de trabajo y adapten sus actitudes a las del grupo.

Las actitudes se adquieren por lo general tras un largo periodo. De igual manera, la satisfacción o insatisfacción laboral surge a medida que un empleado obtiene cada vez más información sobre su centro de trabajo. Aun así, la satisfacción laboral es dinámica, puesto que puede declinar aún más rápidamente de lo que se desarrolla. Se debe prestar atención a las actitudes de los empleados semana a semana, mes tras mes y años tras año”⁸.

La satisfacción personal es fundamental dentro de la institución ya que esto indica que hay compromiso afianzado con la empresa y con el empleado. Esto a su vez genera una responsabilidad social personal que impulsará una RSI-RSE, enfocada en valores de gran importancia para el empleado. Estos valores impulsan a crear un ambiente amigable entre ambas partes, generando un compromiso con la empresa, y cambios en la misma.

⁸ Keith Davis, W. John. Newstrom Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial McGraw – Hill/Interamerica Editores, S.A de C.V. México 1999. Pp. 190.

1.2.3 ÉTICA DE LA EMPRESA

*“La palabra ética viene del término griego “ethos” que significa carácter o modo de ser. El término latino “mos” que se encuentra estrechamente enlazado con ética, se refiere también al carácter. El primero se refiere a los sentimientos y actitudes con los que se nace y que no se pueden cambiar. Con respecto al segundo, este se va forjando, es el modo de ser que cada quien se va apropiando a lo largo de su vida, al hacer sucesivas elecciones en un sentido. La ética es un tipo de saber de los que orienta la acción humana en un sentido racional. A diferencia de los saberes teóricos, lo que interesa es orientar la acción humana, ya que la ética es un saber que se adquiere para actuar de un modo racional y aceptable”.*⁹

Es importante distinguir las diferencias que existen entre el temperamento y el carácter que son los que definen el comportamiento tanto del colaborador como de la empresa, al interrelacionar ambos se esperaría lograr un desarrollo personal en el colaborador y un desarrollo institucional en la organización.

Un carácter ideal dentro de las organizaciones debe hacerlos felices; deben ser hábitos que se conviertan a largo plazo en virtudes que ayuden a que en la institución exista un ambiente de bienestar y de satisfacciones. Es por esto que la aplicación de un código de ética dentro de la institución, ayudará a ajustar las normas con el fin de mejoras a la organización y al colaborador; generando así un sistema de valores que rijan el comportamiento de ambas partes teniendo en un mismo fin.

“Los códigos éticos no son más que la expresión de una voluntad de control adaptada a los tiempos, y las culturas de institución empresarial no son más que la expresión del deseo de fusionar los valores personales con las finalidades de la organización. Logrando con ello que el colaborador se sienta identificado con la empresa no como un agente externo sino como parte de una familia. En definitiva, la ética se vería reducida a ser un instrumento más de la gestión, subordinada a sus finalidades y funcional para sus objetivos. De esto se logra considerar que existen dos modos del saber ético, el aprender a tomar decisiones prudentes y

⁹ Cortina, Adela. Ética de la empresa. Editorial Trotta. España, 2000. Pp. 98.

*aprender a tomar decisiones moralmente justas. La toma de decisiones prudentes se centra en la forja del carácter”.*¹⁰

El hecho mismo de que existe un saber ético, indicando como se debe actuar, es buena muestra de que los hombres son libres para actuar en un sentido u otro, por muy condicionada que este su libertad, elemento indispensable del mundo ético. Esto va ligado a la responsabilidad que se genera entre la empresa-colaborador y viceversa, comprometiéndose con la misión, visión y metas en común. La libertad y la responsabilidad son indispensables en el mundo ético empresarial, siendo el colaborador el principal protagonista.

La ética pretende que la persona sea capaz de tomar decisiones acertadas, en las que no se vean afectados los intereses de otros. Esto debe aplicarse dentro de las organizaciones, específicamente con sus colaboradores. Es importante entender que las condiciones laborales deben ser dignas, de crecimiento y desarrollo. Cada colaborador debe sentirse a gusto y valorado por el trabajo que realiza. El empleador debe ver al personal como capital humano; como personas integrales, con habilidades, destrezas y conocimientos indispensables para la institución. Deben ser tratados con atención, respeto y dignidad.

“El surgimiento de la preocupación por la RSE ha estado motivado en gran parte por los diversos y graves casos de corrupción que se han conocido en los últimos años. Pero más allá de la urgencia de evitar un daño injusto, que en sí mismo sería un argumento irrefutable, se puede encontrar una serie de razones estratégicas y éticas para justificar el desarrollo de la RSI-RSE.

Entre las exigencias éticas, que también se podrían llamar vitales, porque resultan esenciales para la vida de la organización, se encuentran:

- 1. La necesidad de confianza, la confianza es una situación que resulta a partir de un juego de expectativas recíprocas, se construye fundamentalmente con el respeto a las reglas y con transparencia.*
- 2. La demanda ética de responsabilidad de cualquier persona u organización de acuerdo con su poder, todo agente o actor que genere*

¹⁰ De Garay, J. El juego una Ética para el Mercado. Editorial Díaz de Santos, S.A. Madrid 1994. Pp. 102.

un impacto en la vida de otras personas, sabrá de responder acerca de dicho impacto.

3. *La imposibilidad de eludir el nivel pos convencional, según Lawrence Kohlberg, una conciencia moral pos convencional es aquella que se guía por los principio universales de justicia que van más allá del interés del agente y de las costumbres de la sociedad donde vive, es decir, también en el ámbito de los negocios y la empresa debemos exigir a las personas que se guíen por principio universales de justicia, hay principios y derechos básicos (libertad de asociación, libertad de expresión, respeto a la integridad física, etc.)*
4. *La voluntad de justicia y felicidad de las personas que trabajan en una organización, de sus grupos de interés y de la comunidad local. Las demandas, aspiraciones e ilusiones de las personas no se quedan en la puerta de la empresa; es una cuestión de justicia el que las personas puedan realizarlas también en el ámbito laboral¹¹.*

El desarrollo de la RSI-RSE tiene lugar a partir de verla como una forma estratégica y justa. Es cuestión de que exista confianza, justicia y felicidad dentro de la organización. Es comprender que el colaborador necesita atención y alcance de metas individualmente. La empresa debe ser capaz de darle la libertad suficiente para que pueda auto realizarse dentro de la misma. Se debe lograr que el colaborador se sienta parte vital de la institución, que es el que genera un desarrollo dentro de la organización, lograr que se sienta satisfecho de sí mismo. Esto se manifiesta a través del impulso hacia una eficacia personal, ya que sabe que posee las capacidades necesarias para desempeñar una tarea, cumplir las expectativas puestas en él, realizar una contribución significativa o enfrentar una situación difícil con éxito, desean compartir sus conocimientos y obtener enseñanzas de sus experiencias. La institución debe ofrecer al colaborador la oportunidad de involucrarse activamente, lo cual resultará en beneficio mutuo.

¹¹ Raufflet, Emmanuel. Lozano, José, Barrera Ernesto, García, Consuelo. Responsabilidad Social Empresarial, Pearson Educación, México 2012. Pp. 84.

1.2.4 ÉTICA EMPRESARIAL

Para definir de una forma más clara qué es ética empresarial, se iniciará con reseñar algunas de las dificultades que ha encontrado para su nacimiento y expansión.

“La primera de tales dificultades surge en el mundo empresarial mismo a partir de la desconfianza que siente buena parte del empresariado hacia la ética. Desde esa desconfianza surgen posiciones con respecto a las relaciones entre ética y empresa, las cuales se podrían ordenar de la siguiente manera:

- a) Para hacer negocio es preciso olvidarse de la ética común y corriente, porque los negocios tienen sus propias reglas de juego, regidas por una ética propia.*
- b) La misión de la empresa consiste en maximizar beneficios, en términos de dinero, prestigio y poder.*
- c) La ética debe limitarse en la empresa a unos mínimos que realidad coinciden con el cumplimiento de la legalidad y la sujeción a las leyes del mercado”¹².*

Anteriormente el concepto de empresa y ética no iban de la mano. Se consideraba que las empresas tenían su propio lenguaje para hacer negocios, que si se incluía la ética podía provocar el decaimiento de las ganancias. Las empresas se dedicaban únicamente en cumplir con lo mínimo que la ley requería. Otra dificultad que se suscitó dentro de las empresas fue utilizar a la ética como apariencia con el fin de tranquilizar su conciencia. Los empresarios eran de la idea de que era imposible ser empresario y poder comportarse éticamente. Únicamente veían el beneficio para la institución dejando por un lado al colaborador, no le interesaba ver la ética como un bien común, sino más bien lo veían como una inversión sin retorno económico. No lograban visualizar que el retorno que tendría era la satisfacción de sus colaboradores, por ende tendrían un retorno económico

¹² Cortina, Adela. Ética de la empresa. Editorial Trotta. España, 2000. Pp. 60

y un mejor afianzamiento en el mercado, ya que verían a la institución no solo como un lugar donde percibirían un salario mensual, sino más bien como un ente generador de desarrollo personal, social y económico, esto a su vez daría una nueva y mejorada imagen a la institución; pensamiento que aún se lucha por erradicar de los altos mandos de las instituciones, romper ciertos paradigmas en las personas suele complicarse por lo que muchas veces el desarrollo se ve paralizado.

“A partir de estas dificultades surge la ética empresarial que engloba diversos elementos tales como:

- 1. La empresa es un sistema de valores, con potenciales que han de aflorar a través de una cultura corporativa.*
- 2. Las instituciones también las empresas han de redefinirse desde sus finalidades y por tanto desde los valores que las identifican.*
- 3. Lo ético es una exigencia de los sistemas abiertos; en los sistemas cerrados lo moral se identifica con lo legal, mientras que en los sistemas abiertos, desregulados, el hombre necesita normas de comportamiento que descansen en los valores de la institución, en nuestro caso, de la empresa. Tales normas encarnadas en la conducta componen una cultura empresarial.*
- 4. Lo ético es rentable, entre otras cosas, porque reduce costos de coordinación externos e internos en la empresa: posibilita la identificación con la corporación y una motivación eficiente.*
- 5. La cultura propia de la empresa permite diferenciarla frente a los competidores.*
- 6. Todo ello requiere una clara concepción del papel del directivo, que se identifica con la corporación y tiene capacidad para integrar hombres.*

Ya se definieron los elementos que conforman la ética empresarial, se describe entonces algunas características de la misma:

- *La actividad empresarial es una actividad humana con una finalidad social, de modo que las actitudes necesarias para alcanzar su meta son actitudes morales y que estas actitudes hoy se modulan sobre el trasfondo de una ética cívica.*
- *La ética empresarial no es una ética de la convicción, sino una de la responsabilidad por las consecuencias de las decisiones que se toman.*
- *La actividad empresarial tiene una finalidad que le legitima y por la cual cobra sentido.*
- *Los miembros de la empresa, quienes poseen derechos, los cuales deben ser respetados al nivel de una conciencia moral como la que socialmente se ha alcanzado.*
- *Los miembros de la empresa deben de cumplir con sus obligaciones y corresponsabilizarse por la marcha de la empresa a la que pertenecen.*
- *Una empresa actual ha de atenerse a un marco post convencional de justicia, no sólo legal, sino ante todo moral.*

La clave del éxito económico de una empresa no reside en la explotación de la fuerza de trabajo y en la división mecánica de las tareas, sino en los programas de formación, en la asunción conjunta del destino colectivo. Esta forma de organización participativa exige proyectos de empresa, en los que la cultura sustituya la racionalidad tecnocrática, el diseño cualitativo a la eficacia inmediata, la adhesión a la coerción, y la dinámica común y la movilización individual dependen de la participación de todos en el proyecto y del esclarecimiento de los valores comunes.

En la empresa de la excelencia los ideales compartidos reemplazan a la coerción burocrática, por eso no bastan las transformaciones técnicas ni las promociones internas, sino que hay que cambiar las mentalidades, modificar la relación del individuo consigo mismo y con el grupo, producir asalariados creativos, capaces de adaptarse y comunicarse.

Entre los retos que debe enfrentar una empresa se encuentra:

- 1. Responsabilidad por el futuro.*
- 2. Desarrollo de la capacidad comunitaria: Toda organización precisa una legitimación social, que se vende comunicativamente. El respeto a las normas morales es también un imperativo de relación pública, ya que es preciso crear un entorno afectivo.*
- 3. Identificación de los individuos y de las firmas: El fracaso del individualismo hace necesaria la inserción de los individuos en grupos y el desarrollo del sentido de pertenencia a ellos. Las organizaciones que sobreviven son en muy buena medida aquellas que generan internamente un sentido de pertenencia entre sus miembros y a la vez, una confianza en el público de que sus necesidades son satisfechas por una empresa que mira al futuro.*
- 4. Desarrollo de una cultura empresarial: Compartir creencias que despiertan en las personas un interés, no es solo cosa de una moral del deber, de un marco deontológico que no ofrece por su cumplimiento ninguna recompensa a cambio, sino también de una moral de la rentabilidad.*
- 5. Personalización de la empresa y generación de un capital- simpatía: En el público se infunde confianza, entre otras cosas, a través de lo que se llama un capital – simpatía, una sintonía con los consumidores, que les lleva a preferir esa determinada empresa y sus productos.*
- 6. En una cultura de la comunicación moral impulsa la creatividad de los especialistas de la comunicación y funciona como un útil de diferenciación y personalización de la empresa.*
- 7. Confianza*¹³.

¹³ Cortina, Adela. *Ética de la empresa*. Editorial Trotta. España, 2000. Pp. 73.

La ética empresarial determina que la empresa debe ser un sistema de valores, un conjunto, un solo medio que permita que cada uno de los miembros se desarrolle de manera adecuada. Concluye en que la empresa debe tener como pilar la ética dentro de sus operaciones, esto permite que tenga un avance significativo y se ahorren gastos innecesarios por realizar malas prácticas. La empresa no solo debe ser legal sino también moral. Para ser exitosa debe tener un enfoque hacia el futuro y ser responsable por el mismo; debe desarrollar una cultura corporativa que la diferencie de otras organizaciones, en la que los colaboradores se sientan identificados y motivados, en donde sientan el compromiso por lograr los objetivos planteados y la vean como propia no como una institución que únicamente busca explotar sus capacidades. Todas las acciones que llevan a cabo las instituciones implican tanto costos como beneficios, muchos empresarios poseen una ética laboral muy desarrollada. Los empresarios están convencidos que sus empleados deben adoptar un profundo compromiso con su trabajo. El problema se reduce al discutible derecho de los empleadores a imponer una ética laboral y las expectativas de esta respecto de los empleados.

La presencia de valores sociales es tan importante como la responsabilidad social ya que tiene un poderoso impacto en las organizaciones y sus acciones, las induce a hacer uso de un modelo socioeconómico de toma de decisiones, en el que junto a los tradicionales valores económicos y técnicos se consideran tanto costos como beneficios sociales. Las instituciones adoptan así una visión más amplia de su papel en un sistema social y aceptan su interdependencia respecto de él.

La actividad empresarial en Guatemala está enfocada en el crecimiento económico de los propietarios de las mismas; no se refleja una ética cívica y social que impacte al país. Es una postura individualista, totalmente contradictoria con lo que la RSI-RSE propone. Por esta razón, se hace tan importante este estudio, puesto que a través del desarrollo de un programa de RSI-RSE podemos generar un crecimiento sostenible que impacte a los colaboradores al interior de la organización y a la población al exterior.

1.2.5 DESARROLLO SUSTENTABLE

“El término desarrollo sustentable proviene del informe elaborado por la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo titulado “Nuestro futuro común”. Aquel que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”. Este pretende ser un modelo de desarrollo que permita simultáneamente, cubrir los requerimientos de calidad de vida de la población, así como conservar el medio ambiente e incluso mejorarlo. De esta forma, las generaciones futuras dispondrán de las mismas oportunidades que las actuales para conseguir lo que más adelante se considere como calidad de vida.

Con la finalidad de comprender el concepto de desarrollo sustentable, se requiere profundizar el aspecto que se ha incorporado en el discurso del tema: el desarrollo ambiental, el cual definimos como el sistema constituido por los elementos físicos, biológicos, económicos, sociales, culturales y estéticos que interactúan entre sí, con el individuo y con la comunidad en la que vive, lo que determina la forma, el carácter, el comportamiento y la supervivencia de ambos.”¹⁴

Desarrollo Sustentable es sinónimo de responsabilidad hacia otras generaciones, significa no comprometer los recursos naturales que el planeta otorga, sino conservarlos para que en el futuro puedan ser utilizados. Una institución sostenible es aquella que está consciente de este término, trabaja para reducir la mayor cantidad de residuos en su operación, se preocupa porque sus colaboradores vivan este desarrollo sustentable no solo en sus labores sino que también lo repliquen en sus familias; es aquella capaz de separar crecimiento de impacto ambiental.

Para lograr un cambio dentro de las organizaciones es vital hacer énfasis en el valor de la responsabilidad, respondiendo a preguntas como la que se plantea a continuación: ¿Cómo contribuyen los actos de una persona al desarrollo sustentable? Para alcanzar esto, todos los agentes implicados deben considerar,

¹⁴ Gómez-Orea, D. Evaluación de impacto ambiental. Mundi-Prensa, Madrid. 2002. Pp. 4-5

además de las consecuencias socioeconómicas, las consecuencias ambientales de sus actos y hacerse responsables de éstas.

1.2.6 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

“El desarrollo organizacional es la aplicación sistemática de los conocimientos de las ciencias de la conducta en varios niveles (grupal, intergrupal y de toda la organización) para la efectiva realización de un cambio planeado. Sus objetivos son una mayor calidad de vida laboral, productividad, adaptabilidad y eficacia. Persigue el uso de los conocimientos conductuales para la modificación de opiniones, actitudes, valores, estrategias, estructuras y practicas a fin de que la organización pueda adaptarse mejor a acciones competitivas, adelantos tecnológicos y el acelerado ritmo de otros cambios en el entorno.

El objetivo general del desarrollo organizacional es cambiar todas las partes de la institución para hacerla más sensible a los factores humanos, más eficaz y más capaz de aprendizaje organizacional y auto renovación.

El desarrollo organizacional es un cambio exhaustivo referente a las interacciones de las diversas partes de la institución. Se ocupa de entrelazar estructura, tecnología e individuos. Se interesa en el comportamiento de los empleados en diferentes grupos, departamentos y ubicaciones. Los promotores del desarrollo organizacional suelen poseer un punto de vista muy positivo de la capacidad, potencial e intereses de todos los individuos. Esto se deriva de los valores humanísticos implícitos en la teoría del desarrollo organizacional.

Los programas de desarrollo organizacional suelen basarse en valores humanísticos, los cuales son certezas positivas acerca del potencial y deseo de crecimiento de los empleados. Para ser eficaz y capaz de auto renovación, una institución precisa de empleados deseosos de ampliar sus habilidades e incrementar sus contribuciones. El mejor ambiente para el crecimiento es aquel en el que subraya la colaboración, la comunicación abierta, la confianza interpersonal, el poder compartido y la confrontación constructiva. Todos estos factores ofrecen una base de valores a los esfuerzos de desarrollo organizacional

*y permiten asegurar que la nueva institución sea sensible a las necesidades humanas*¹⁵.

Aquellas empresas que buscan un crecimiento se enfocan en desarrollar programas de desarrollo organizacional en donde a través de estos se establezca un sistema de valores, que permita que los colaboradores aporten significativamente a los objetivos y metas de la institución. Es importante resaltar que el mejor ambiente para trabajar es aquel en el que el colaborador se encuentra empoderado, capaz de tomar decisiones, en donde pueda desarrollar su potencial de manera personal y profesional. Esto da como resultado que la empresa sea más humana, más competitiva y logre un cambio positivo.

1.2.7 RESPONSABILIDAD GUBERNAMENTAL

“La administración pública, de acuerdo con los intereses de los ciudadanos, habrá de promocionar el desarrollo de la economía de una manera sustentable. Para ellos dispone de cinco categorías de acciones:

- 1. Las leyes de mandato y control. Limitan a las industrias en lo que se puede hacer en relación con el ambiente.*
- 2. Las políticas de precios e impuestos: Permiten redistribuir los costos de forma que se desincentive el consumo de recursos, así como que los productos y servicios más contaminantes resulten más caros.*
- 3. La participación en el mercado: La administración pública puede establecer criterios ambientales para la adquisición de productos y servicios, con lo que se fomentaría el mercado de dichos productos.*
- 4. Educación, sensibilización y toma de conciencia: La administración pública puede concientizar ambientalmente a la ciudadanía y a los empresarios de muy diversas forma, contenidos ambientales, publicidad, series televisivas, etc.*

¹⁵Keith Davis, W. John. Newstrom Comportamiento Humano en el Trabajo. Editorial McGraw – Hill/Interamerica Editores, S.A de C.V. Mexico 1999. Pp. 74.

5. *La protección de espacios y especies naturales: La administración pública debe restringir las actividades en aquellas áreas que posean características especiales, que sean de servicios ambientales o que dañen a las especies más amenazadas de extinción*¹⁶.

Parte fundamental de esta investigación es abrir una brecha para que entidades como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social sean agentes de cambio para empresarios. A través del sector público, se puede llegar a una cantidad de personas que comprendan cual es el compromiso sostenible que debe tener cada ciudadano. Esto puede lograrse por medio de programas enfocados al mejor aprovechamiento de los recursos, a la conciencia social sobre las implicaciones que tiene el no ser responsable de lo que las empresas pueden hacer contra el medio ambiente, aportar a la legislación guatemalteca un apartado en el que se incluya una ley que ampare todas esas acciones que destruyen el planeta, etc. Cabe resaltar que si los ciudadanos desean alcanzar sus expectativas de calidad de vida también deben asumir su responsabilidad fuera del ámbito laboral.

1.2.8 RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

“Existe una serie de factores de cambio que impulsan a las empresas a mejorar la sustentabilidad ambiental de sus procesos productivos. Tales factores se pueden clasificar en dos grandes grupos: Intrínsecas y las extrínsecas.

Intrínsecas:

- *Aumento de beneficios. Estrategia de negocio*
- *Sensibilidad, actitud favorable hacia el medio ambiente. Motivación y formación de la dirección y del personal.*

Extrínsecas:

- *Acción gubernamental*
- *Mercadeo. Demanda de consumidores y clientes. Acciones de la competencia.*

¹⁶ De Garay, Jesús El Juego una Ética para el Mercado, Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid. 1994. Pp. 136.

- Escasez de recurso y precios crecientes.
- Aparición de nuevas tecnologías más respetuosas con el ambiente.

Con la finalidad de responder a dichos retos, se proponen modelos de negocio cuya producción promueva la sustentabilidad empresarial. El objetivo es que las empresas sigan compitiendo económicamente, pero que además mantengan la gestión social que prestan, al tiempo que minimizan los aspectos ambientales. La magnitud y evolución de estas fuerzas motrices de responsabilidad ambiental son frecuentemente minusvaloradas por las empresas que las interpretan como una moda. Así, desafortunadamente, muchas empresas tratan de sacarles provecho económico sin más objetivo que mejorar su imagen. Introducen cambios poco sustantivos, pero muy mediáticos, con lo que pretenden aumentar o mantener sus ventas. La experiencia demuestra que si la evolución de la empresa hacia la sustentabilidad ambiental no es sustancial, tarde o temprano quedará en evidencia y no servirá de nada toda la actividad publicitaria o mercadológica que desarrolle para mejorar su imagen. Actualmente existe un importante abanico de instrumentos a disposición de las empresas para promover la sustentabilidad ambiental empresarial, muchos de los cuales también están dirigidos a la administración pública y a los ciudadanos¹⁷.

Tal y como se explica la clave es generar modelos de negocio que impulsen la sustentabilidad ambiental empresarial. Es importante tomar en cuenta que ser sustentable debe estar presente en toda la cadena de valor que genera una compañía, es decir, desde la adquisición de la materia prima hasta que el producto o servicio se encuentre en las manos del consumidor final. Muchas empresas, hacen cambios en sus productos con la única finalidad de ser reconocidos, lo cual con el tiempo puede llegar a tener fuertes repercusiones. El objetivo es lograr que las instituciones comprendan el mensaje, ya que depende de ellas el que su negocio perdure en el tiempo.

¹⁷ Chiavenato. I. Administración de Recursos Humanos. Edición Santafé McGraw-Hill. Bogotá. 1999. Pp. 244.

1.2.9 POLÍTICA PÚBLICA DE RSI

En la década pasada, los gobiernos han actuado de forma cada vez más preventiva en promover la responsabilidad social empresarial (RSI-RSE) mediante sus políticas públicas. Recientemente, las empresas han sido testigos de una mayor participación gubernamental en el sector de negocios.

Con la implementación de estas políticas públicas, el gobierno se convierte en un ente clave para promover prácticas de RSI-RSE al sector privado. Es la oportunidad para que las organizaciones que aún no practican la RSI-RSE comiencen a desarrollarla en toda su cadena de valor. Las instituciones que toman medidas preventivas para involucrarse en la política pública tienen una nueva oportunidad de volverse líderes en los países donde operan y de moldear el futuro de cómo promueven los gobiernos la RSI-RSE.

1.2.10 SMIC

“El método de impactos cruzados fue desarrollado originalmente por Theodore Gordon y Olaf Elmer en 1966, quienes intentaron responder a la siguiente pregunta: ¿pueden los pronósticos basarse en las percepciones acerca de cómo los eventos futuros pueden interactuar?”.

Los métodos pioneros fueron EXPLOR-SIM (desarrollado por Battelle Institute en 1973) y SMIC (desarrollado por Duperrin y Godet en 1974). El método de impactos cruzados, a diferencia del análisis estructural, del juego de actores y del análisis morfológico que conllevan una carga importante de trabajo por parte del equipo base, es un método que cae en la categoría de “juicio de expertos”. Originalmente, el método fue promocionado como una alternativa superadora al método Delphi, aunque en la actualidad conviven con diferentes grados de integración. El método SMIC significa Sistemas y Matrices de Impactos Cruzados. Su principal objetivo es darle consistencia a la formulación de hipótesis sobre la evolución futura de un sistema y, al mismo tiempo, identificar escenarios

*probables. Asimismo, el SMIC le permite visualizar al encargado del estudio combinaciones de hipótesis que a priori eran excluidas”.*¹⁸

Dicho instrumento es de utilidad para obtener resultados con el fin de elaborar un análisis cualitativo, el cual permita dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas en la presente investigación. Así mismo, con la información recopilada, dar a conocer el impacto de la creación de un programa de (RSI-RSE), el cual, ayudará a generar una propuesta de política de RSI-RSE que le permitirá al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tomar acciones para el desarrollo de la misma. Planteando esta propuesta se dará a conocer a la entidad el fuerte impacto institucional y social que tendría al elaborar una política pública enfocada al crecimiento sostenible de la institución.

Dando respuesta a las variables plantadas en el instrumentos de evaluación, presentando la probabilidad de ocurrencia de los escenarios tales como, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas, el índice de rotación del MINTRAB disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución, el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI. (Presupuesto).

¹⁸ Gauna, Diego y Martínez Goñi, Candela, Seminario de Prospectiva y Pensamiento Estratégico, Nta.gob.ar/...smic-prob-expert, 22 de abril 2015, Pp. 3

1.3 HIPÓTESIS

Por la naturaleza de la presente investigación, no requiere el desarrollo de una hipótesis a comprobar, ya que los resultados serán utilizados con el objetivo de elaborar un programa de RSI-RSE. Es importante tomar en cuenta que esta investigación es de carácter cualitativo en donde se pretende proponer los elementos éticos psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de responsabilidad social institucional (RSI-RSE).

1.4 DELIMITACIÓN

La presente investigación se llevó a cabo en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante el mes de enero del presente en un horario de 10:00 a 12:00 horas los días lunes, miércoles y viernes, aplicando el instrumento de evaluación a 13 expertos en tema de RSI- RSE.

El objetivo principal fue dar a conocer el impacto que un programa de RSI-RSE tendrá en la población del Mintrab con el fin que un futuro cercano se puedan crear una política pública de RSI-RSE en la institución.

CAPÍTULO II

2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 TÉCNICAS

2.1.1 Técnicas de muestreo

- Muestreo de juicio o intencional

Se seleccionó de todos los colaboradores del Ministerio de Trabajo una muestra de 13 personas, quienes pertenecen a la Dirección General de Empleo. Los criterios de inclusión para la presente investigación fueron profesionales de nivel universitario, en el rango de 25 a 45 años de edad, especialistas en el tema de investigación, con estabilidad laboral mínima de 5 años dentro del MINTRAB y ocupando posiciones de liderazgo dentro de la institución.

2.1.2 Técnicas de recolección de datos

En esta investigación se recopiló información por medio de encuestas. Las encuestas tienen el objetivo de proporcionar datos relacionados a la importancia de la RSI-RSE desde el punto de vista de los colaboradores. Éstas fueron aplicadas a 13 expertos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de la Dirección General de Empleo en las áreas de intermediación laboral, promoción de empleo, observatorio del mercado laboral y la coordinación administrativa; con una duración de 45 minutos por experto. Las encuestas fueron direccionadas a los responsables de cada división de la Dirección General de Empleo, quienes con su experiencia dentro de la institución lograron ampliar la información, compartir experiencias, conocimientos y posturas frente a la RSI-RSE dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La validación de este instrumento se realizó en las oficinas de la Dirección General de Empleo, en un horario de 9:00am a 11:00am donde participaron los 13 expertos involucrados en el estudio. Se elaboró una presentación de resultados donde se mostró la probabilidad de ocurrencia de los diferentes escenarios relacionados a la implementación de un programa de RSI- RSE y la creación de una política pública. Estos resultados le permiten al Ministerio de Trabajo tomar decisiones futuras de impacto hacia sus colaboradores.

2.1.3 Técnicas de análisis de los datos

Los datos obtenidos a través de las encuestas fueron procesados con el programa *Smic-Pro Expert: Matrices de impactos cruzados*. El cual se basa en el supuesto de que los expertos pueden dar respuestas a probabilidades simples y condicionadas de un conjunto de hipótesis seleccionadas previamente. Asimismo, y en función de las inconsistencias que pueden surgir en las respuestas de los expertos, el SMIC corrige, utilizando funciones de distancia, las probabilidades simples y condicionales de modo tal que las mismas satisfagan los axiomas de la probabilidad:

a) $0 \leq P(A) \leq 1$

b) $P(A/B) \cdot P(B) = P(B/A) \cdot P(A) = P(A \cap B)$

c) $P(A/B) \cdot P(B) + P(A/\text{no } B) \cdot P(\text{no } B) = P(A)$.¹⁹

Se utilizó la codificación axial con el objetivo de poder determinar los escenarios de mayor y menor ocurrencia. De acuerdo a este análisis, las variables más probables de realizarse son aquellas codificadas con un (1) y las improbables con un (0). De esta forma se logra visualizar en la matriz de análisis de las soluciones contrastadas que el escenario utópico es aquel que se encuentra más cercano al centro (Plano Cartesiano) y los escenarios más catastróficos son los que se encuentran alejados de los ejes X/Y.

El método SMIC significa Sistemas y Matrices de Impactos Cruzados. Su principal objetivo es darle consistencia a la formulación de hipótesis sobre la evolución futura de un sistema y, al mismo tiempo, identificar escenarios probables.

Los métodos de impactos cruzados vienen a determinar las probabilidades simples y condicionadas de hipótesis o eventos, así como las probabilidades de combinaciones de estos últimos, teniendo en cuenta las interacciones entre los eventos y/o hipótesis.

¹⁹ Manual de prospective stratégique, Tome 2 Editions Dunod 2001 - Cf M.Godet, Creating Futures Scenario Planning as a strategic Management Tool, Editions Economic.

Dicho instrumento es de utilidad para obtener resultados con el fin de elaborar un análisis cualitativo, el cual permita dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas en la presente investigación.

Fase 1: Formulación de variables y elección de expertos

En esta primera fase se definen los eventos/variables que van a incluirse en la probabilización de los escenarios. Estos eventos o variables surgen de las preguntas de investigación planteadas. Es importante tener en cuenta que, dado el número eventos o variables, el número de escenarios posibles es igual a 2 elevado al número de eventos. Para esta investigación las variables/eventos planteados son los siguientes:

1. El 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.
2. El 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.
3. El 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.
4. El índice de rotación del MINTRAB disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.
5. El Mintrab invertirá Q 302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.

Posterior a ello se procede a seleccionar a los expertos que generan la información que se detalla en la presente investigación, su experiencia no solo en RSI-RSE, sino también en la labor que se realiza en la institución son pilares fuertes para el desarrollo de las probabilidades que se comprobaron. La muestra seleccionada fue de 13 expertos en temas de RSI-RSE comprendidos entre 25 a 45 años de edad, profesionales universitarios, con estabilidad laboral mínima de 5 años dentro de la institución, ocupando posiciones de liderazgo.

Luego de la selección de expertos, se procede a la aplicación del instrumento, donde los expertos encontrarán las probabilidades simples, las

cuales hacen referencia a las variables planteadas al inicio de la investigación. Los expertos deben evaluar la probabilidad de ocurrencia de cada una de estas variables calificándolas de 1 a 5, siendo 1 muy improbable y 5 muy probable.

En el instrumento se detallan las condicionales positivas en donde se describe la probabilidad de que una variable que se hace realidad impacte al resto. Los expertos deben situarse en cada una de las variables y evaluar qué pasaría con las otras 4 variables si la primera de ellas ocurriera. De igual forma deben calificarlo de 1 a 5.

Las condicionales negativas funcionan de la misma manera que las positivas, es decir, que sucede si una de las variables no ocurre, que pasa con las otras cuatro y nuevamente los expertos deben calificar de 1 a 5.

Fase 2: Probabilización de escenarios

Luego de que los expertos responden al instrumento, se procede con la tabulación correspondiente. Las variables se califican de acuerdo al siguiente Baremo:

1. Muy probable: equivale a 1 punto
2. Probable: 0.75 puntos
3. Medianamente probable: 0.50 puntos
4. Improbable: 0.25 puntos
5. Muy improbable: 0 puntos

De acuerdo a lo que el experto haya respondido se le asigna una puntuación. Este resultado se ve reflejado en la Tabla No. 1 (Probabilidades Simples) Tabla No. 2 (Condicionales Positivas) y Tabla No. 3 (Condicionales Negativas).

Fase 3: Interpretación de resultados

En las tablas No. 4 y 5 se describen los valores netos recolectados de cada una de las variables. En ella se evidencia la ponderación que los expertos (en conjunto) otorgaron a cada variable tanto en las condicionales positivas como en las negativas. En estas tablas se permiten evaluar el impacto de realización o de

no realización de una hipótesis sobre la probabilidad de realización o no realización de otra. En la tabla No. 6 se calcula para cada experto, la probabilidad de cada escenario. La Matriz Elástica (Tabla No. 7) permite recapitular las sumas en línea (influencia) y en columna (dependencia) de las variables. Los histogramas (Gráfica No. 1 y 2) permiten al usuario identificar el posicionamiento de los expertos sobre las probabilidades afectadas a las diferentes hipótesis. Están determinadas a partir de datos brutos con los que se obtiene rápidamente las variables / eventos más influyentes y más dependientes.

El plano de proximidades entre expertos y escenarios (Tabla No. 8 y 10) permite obtener los escenarios privilegiados por los expertos, así como las convergencias de posicionamiento existentes entre los diferentes expertos. Cuanto más cerca esté un experto de un escenario, más probable será su realización. La proximidad entre expertos permite identificar sus posiciones convergentes en cuanto a la probabilidad de realización de los escenarios puestos en juego.

En el Plano de proximidades entre grupos y escenarios sobre las soluciones más contrastadas (Tabla No. 9) se muestra dos cuadrantes, el primero (inferior) refleja escenarios que probablemente hayan ocurrido en el pasado; los del segundo cuadrante (superior) son escenarios que pueden ocurrir a futuro si se toman las decisiones acertadas.

Fase 4: Descripción de los escenarios

En esta fase se describen cada uno de los escenarios analizados en el presente estudio de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia. Basándonos en las 5 variables/eventos que fueron planteadas partiendo de las preguntas de investigación, se visualizan 32 escenarios, de los cuales únicamente 16 serán descritos por la alta probabilidad de ocurrencia de acuerdo a lo que los expertos respondieron en el instrumento.

Estos 16 escenarios están codificados de la siguiente forma:

- 1: Muestra la variable que se hace realidad.
- 0: Muestra la variable que no se hace realidad.

El orden de las variables/eventos es el mismo planteado al inicio de la investigación:

1. El 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.
2. El 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.
3. El 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.
4. El índice de rotación del MINTRAB disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.
5. El Mintrab invertirá Q302, 633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.

Los códigos aparecen de la siguiente manera “11101” esto significa que las variables 1, 2, 3 y 5 tienen una alta probabilidad de ocurrencia exceptuando la variable 4 (Esta posición tiene un 0). Luego de interpretar la codificación de cada escenario podemos identificar cuáles son las causas y consecuencias de cada uno de estos. De esta manera, se le da a la institución una perspectiva más clara sobre las decisiones que debe tomar antes de elaborar su programa de RSI-RSE.

2.2 INSTRUMENTOS

2.2.1 Encuestas

Se elaboró una encuesta cuyo objeto fue recabar información de expertos para la construcción de escenarios acerca de los “Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de responsabilidad social institucional (RSI-RSE)”, en donde en base a la opinión de los expertos se valoraron las hipótesis relativas más significativas en función del índice de probabilidad de ocurrencia de cinco eventos.

El instrumento se estructuró en tres secciones en donde en la Sección 1 se muestran las probabilidades simples, en la cual se les preguntó sobre la probabilidad simple de ocurrencia de cada evento, las interrogantes fueron, qué

tan probable es que en el 2020 el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad, en el 2020 el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado, en el 2020 el 20% de la población aplicara la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas, en el 2020 el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución, y al 2020 el Mintrab invertirá Q.302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI. En la Sección 2 se contemplan las condicionales positivas en donde se le solicito que determinara la ocurrencia de un evento si se da otro en relación a las probabilidades simples, y la Sección 3 las condicionales negativas en donde se le pregunto sobre la ocurrencia de un evento si no se da otro en relación de las probabilidades simples. Con la información recopilada en estas secciones se dará respuesta a las preguntas de investigación planteadas.

CAPÍTULO III

3. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 CARACTERÍSTICAS DEL LUGAR Y DE LA POBLACIÓN

3.1.1 Características del lugar

La presente tesis se realizó en la ciudad de Guatemala, en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, entidad gubernamental, la cual tiene como misión ser la Institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad. Dicha institución brinda a cada uno de los colaboradores un lugar que se adapta sus necesidades, cuentan con computadoras, una impresora para todo el equipo, sillas tipo secretarial, oficina individual por experto, teléfono, no cuentan con un área de comedor, utilizan la cafetería general del edificio.

3.1.2 Características de la población

El fin de la presente investigación era identificar el impacto hacia el personal del Mintrab la creación de un programa de RSI-RSE, se realizó con una muestra de 13 expertos en temas de RSI-RSE comprendidos entre 25 a 45 años de edad, profesionales universitarios, con estabilidad laboral mínima de 5 años dentro de la institución quienes ocupan posiciones de liderazgo. Por lo que son de vital importancia para este proyecto ya que ellos generan la información que se detalla en la presente investigación, su experiencia no solo en RSI-RSE, sino también en la labor que se realiza en la institución son pilares fuertes para el desarrollo de las probabilidades que se comprobaron.

3.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

3.2.1 Análisis Cuantitativo

TABLA No. 1
PROBABILIDADES SIMPLES

No.	Nombre	Prob_sir	Prob_sir	b_simple	b_simple	b_simple
		1	2	3	4	5
1	Alejandra Aguilar	0.6	0.6	0.6	0.4	0.6
2	César Aceytuno	0.8	0.6	0.8	0.6	0.4
3	Marina Isabel Chiroy	1	1	1	1	0.6
4	Víctor Buch	0.8	0.4	0.8	0.6	0.8
5	Silvia María Solé	1	1	0.8	0.6	0.8
6	Carolina Escobar	0.6	0.8	0.8	0.4	0.4
7	Wendy Caldera	0.8	0.8	1	0.6	0.4
8	Bessi Pinto	1	0.8	1	0.4	0.6
9	Douglas Córdón	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4
10	Henry René Valdez	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
11	Sara M. Pérez	0.8	0.6	0.8	0.6	0.4
12	María del Carmen Erazo	0.8	0.8	1	1	1
13	Marlon Solórzano	0.6	0.8	0.6	0.6	0.4

Fuente: Análisis de datos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015-

Representación numérica de las opiniones emitidas por los expertos en relación a las variables simples planteadas en el instrumento aplicado para la extracción de datos.

**TABLA No. 2
CONDICIONALES POSITIVAS**

No.	Nombre	d_positivas																			
		2	3	4	5	1	3	4	5	1	2	4	5	1	2	3	5	1	2	3	4
1	Alejandra Aguilar	0.8	0.8	0.6	0.6	0.8	1	1	0.8	0.8	0.6	1	0.6	0.8	0.8	1	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6
2	César Aceytuno	0.6	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.6	0.6	1	0.6	0.6	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8
3	Marina Isabel Chiray	1	1	0.8	0.6	1	1	1	0.6	1	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8
4	Víctor Buch	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
5	Silvia María Solé	1	0.8	0.6	0.8	1	0.8	0.6	0.8	1	1	0.6	0.8	1	1	0.8	0.8	1	1	0.8	0.6
6	Carolina Escobar	0.6	0.6	0.4	0.4	1	0.8	1	0.8	0.8	0.8	0.6	0.2	0.6	1	0.6	0.8	0.4	0.2	0.8	0.6
7	Wendy Caldera	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	1	0.8	0.6	0.8	1	0.8	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6	0.8	0.8	0.6	0.6
8	Bessi Pinto	1	0.8	0.6	0.6	1	1	0.6	0.6	1	1	0.6	0.6	1	1	0.8	0.8	1	1	1	1
9	Douglas Córdón	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8
10	Henry René Valdez	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.4
11	Sara M. Pérez	0.6	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.6	0.6	0.8	0.6	0.6	0.6	0.8	0.6	0.8	0.6	0.8	0.6	0.8	0.6
12	María del Carmen Erazo	1	1	1	0.8	1	1	1	0.8	1	1	1	0.8	1	1	1	0.8	1	1	1	1
13	Marlon Solórzano	0.6	0.4	0.8	0.6	0.8	0.8	1	0.8	0.6	0.6	0.4	0.4	0.8	0.8	0.6	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4

Fuente: Análisis de datos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015-

Representación numérica de las opiniones emitidas por los expertos relacionadas a las condicionales positivas de este estudio, las cuales se extrajeron de la variables descritas en el instrumento aplicado a los expertos, ponderadas en el rango de 0 a 1.

**TABLA No. 3
CONDICIONALES NEGATIVAS**

No.	Nombre	d_negativas	Cond_negativas_5_4																		
		2	3	4	4	1	3	4	5	1	2	4	5	1	2	3	5	1	2	3	4
1	Alejandra Aguilar	0.6	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4
2	César Aceytuno	0.4	0.4	0.6	0.4	0.8	0.8	0.8	0.6	0.4	0.6	0.6	0.4	0.8	0.6	0.8	0.6	0.6	0.4	0.6	0.6
3	Marina Isabel Chiroy	0.4	0.6	0.2	0.2	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6	0.6	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
4	Víctor Buch	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6	0.6	0.6	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4
5	Silvia María Solé	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.4	0.6
6	Carolina Escobar	0.4	0.6	0.8	0.2	0.6	0.8	0.8	1	0.8	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.8	0.6	0.2	0.6	0.8	0.8
7	Wendy Caldera	0.8	0.8	0.6	0.2	1	0.8	0.6	0.4	0.6	1	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.8	0.8	0.8	0.2
8	Bessi Pinto	0.6	0.8	0.6	0.4	0.6	0.8	0.6	0.4	0.6	0.8	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.2	0.6	0.6	0.6	0.2
9	Douglas Córdón	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
10	Henry René Valdez	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8
11	Sara M. Pérez	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	0.8	0.6	0.4	0.8	0.6	0.6	0.4	0.6	0.6	0.6	0.4	0.6	0.4	0.6	0.4
12	María del Carmen Erazo	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.6	0.8	0.8	0.8	0.4	0.6	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8	0.8
13	Marlon Solórzano	0.4	0.2	0.4	0.4	0.2	0.2	0.4	0.6	0.4	0.2	0.4	0.6	0.4	0.4	0.4	0.6	0.4	0.8	0.6	0.4

Fuente: Análisis de datos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015-

Representación numérica de las opiniones emitidas por los expertos en relación a las condicionales negativas de este estudio. Las cuales se extrajeron de las variables descritas en el instrumento aplicado a los expertos, ponderadas en el rango de 0 a 1.

3.2.2 Análisis de los efectos de hipótesis entre ellas

TABLA No. 4

Matriz de efectos de hipótesis realizadas (MINTRAB)

	Valores	RSI	Motivación	Rotación	Presupuest
1 : Valores	0	0.1	0.126	0.098	0.115
2 : RSI	0.101	0	0.102	0.078	0.065
3 : Motivación	0.131	0.105	0	0.099	0.108
4 : Rotación	0.086	0.069	0.085	0	0.048
5 : Presupuest	0.1	0.056	0.091	0.048	0

© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Los valores corresponden a la sustracción de los datos netos $P(i/j) - P(i)$. Los cuales son generados a través del programa Smic-Pro Expert, posterior a la digitación de los datos de las encuestas aplicadas a los expertos, de las hipótesis realizadas las cuales tienen mayor probabilidad de ocurrencia.

TABLA No. 5

Matriz de efectos de hipótesis no realizadas (MINTRAB)

	Valores	RSI	Motivación	Rotación	Presupuest
1 : Valores	-0.717	-0.258	-0.363	-0.169	-0.19
2 : RSI	-0.255	-0.72	-0.294	-0.136	-0.107
3 : Motivación	-0.332	-0.271	-0.742	-0.172	-0.178
4 : Rotación	-0.219	-0.178	-0.244	-0.634	-0.08
5 : Presupuest	-0.253	-0.145	-0.26	-0.082	-0.622

© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Los valores corresponden a la sustracción de los datos netos $P(i/\text{non } j) - P(i)$. Los cuales son generados a través del programa Smic-Pro Expert, posterior a la digitación de los datos de las encuestas aplicadas a los expertos, de las hipótesis no realizadas las cuales tienen menor probabilidad de ocurrencia.

3.2.3. Análisis de sensibilidad

TABLA No. 6
Matriz de impactos brutos (MINTRAB)

	Valores	RSI	Motivación	Rotación	Presupuest
1 : Valores	0.4	-0.017	0	-0.015	-0.003
2 : RSI	-0.018	0.4	-0.019	-0.033	-0.041
3 : Motivación	0.014	-0.007	0.387	-0.008	0
4 : Rotación	-0.042	-0.053	-0.043	0.428	-0.06
5 : Presupuest	-0.034	-0.056	-0.04	-0.058	0.433

© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Los valores permiten obtener la influencia de las variables entre ellas. Se calculan con una variación igual a 0.1.

TABLA No. 7
Matriz Elástica (MINTRAB)

	Valores	RSI	Motivación	Rotación	Presupuest	Suma absoluta
1 : Valores	1	-0.043	0	-0.038	-0.007	0.088
2 : RSI	-0.046	1	-0.047	-0.082	-0.103	0.278
3 : Motivación	0.036	-0.017	1	-0.02	-0.001	0.075
4 : Rotación	-0.098	-0.124	-0.101	1	-0.14	0.463
5 : Presupuest	-0.08	-0.131	-0.091	-0.134	1	0.436
6 : Suma absoluta	0.259	0.314	0.239	0.274	0.252	—

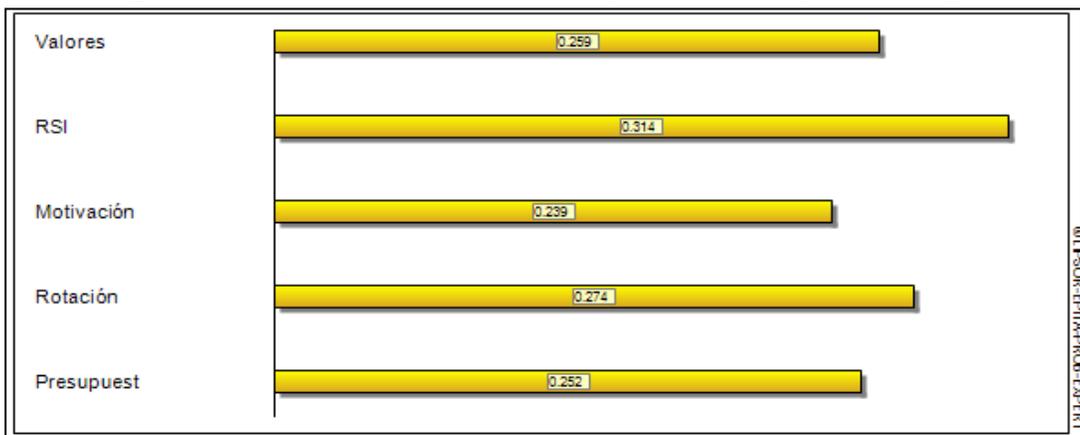
© LPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Los valores permiten obtener la influencia de las variables entre ellas. Se calculan con una variación igual a 0.1.

GRÁFICA No. 1

Histograma de sensibilidad de las dependencias (MINTRAB)

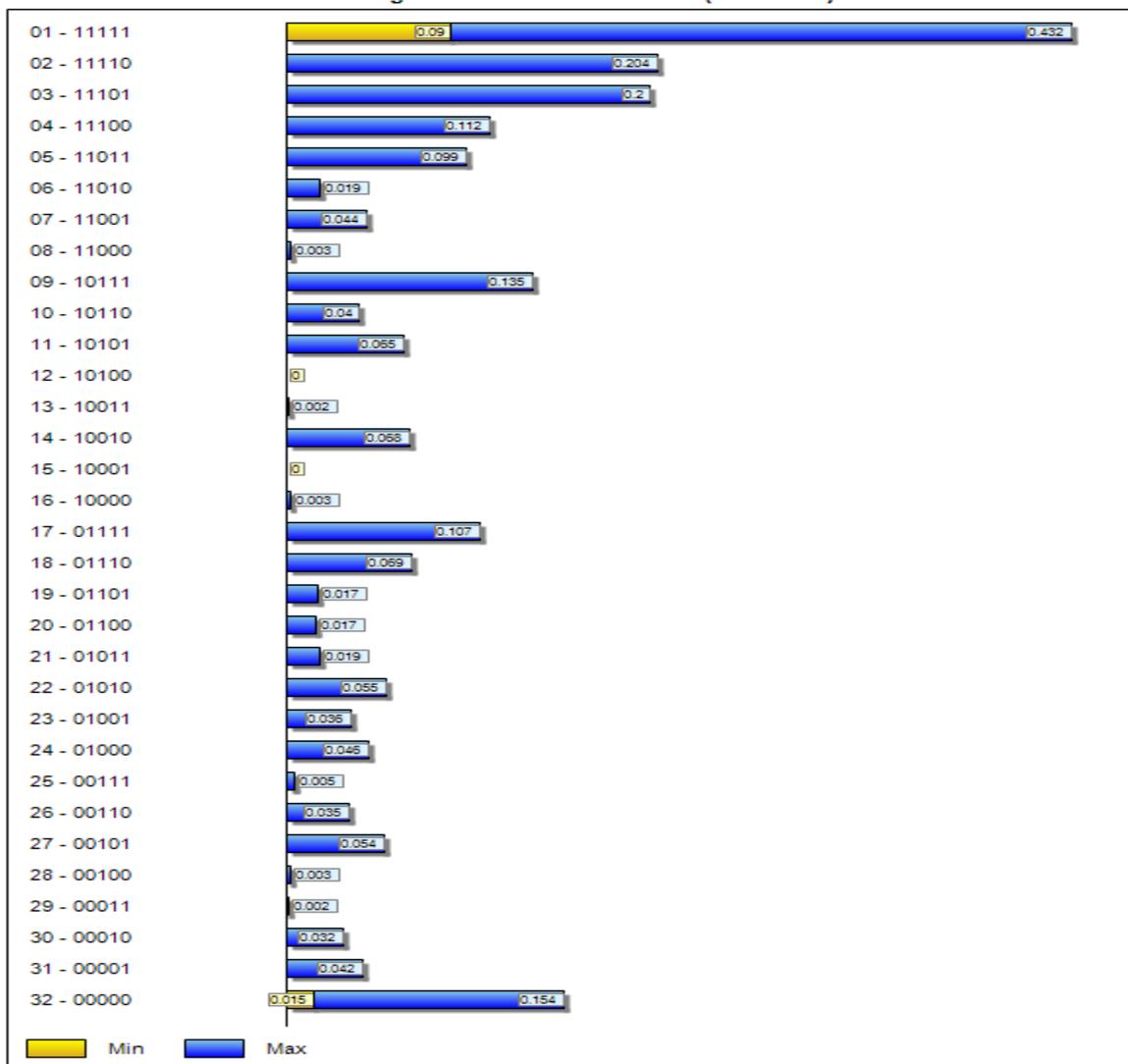


Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Se puede observar el escenario que tiene más probabilidades de ocurrencia, según los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a expertos.

GRÁFICA No. 2

Histograma de los extremos (MINTRAB) - Síntesis de todos los expertos-

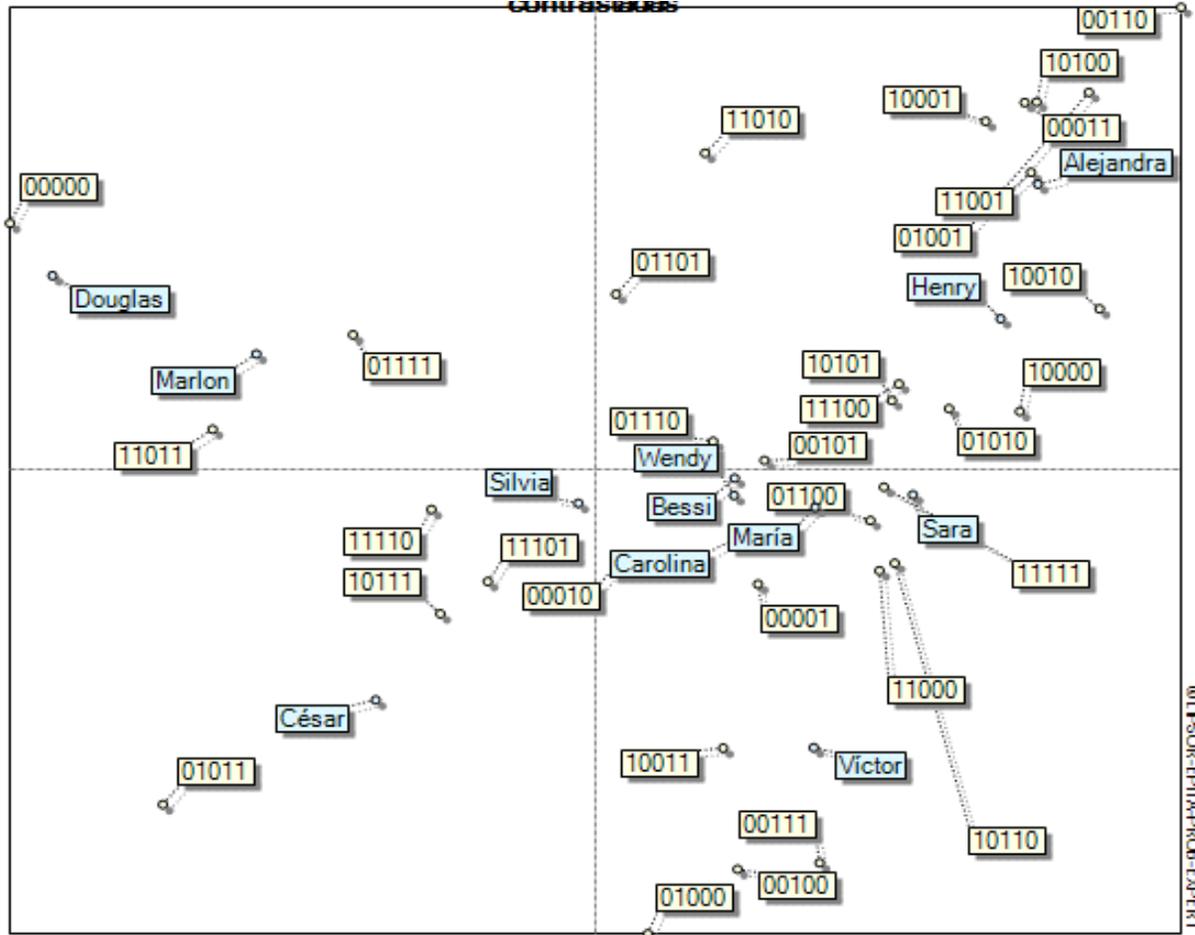


Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

La gráfica muestra los extremos (mínimo – máximo) de probabilidad de ocurrencia determinado por los expertos.

3.2.4 Análisis de las soluciones contrastadas

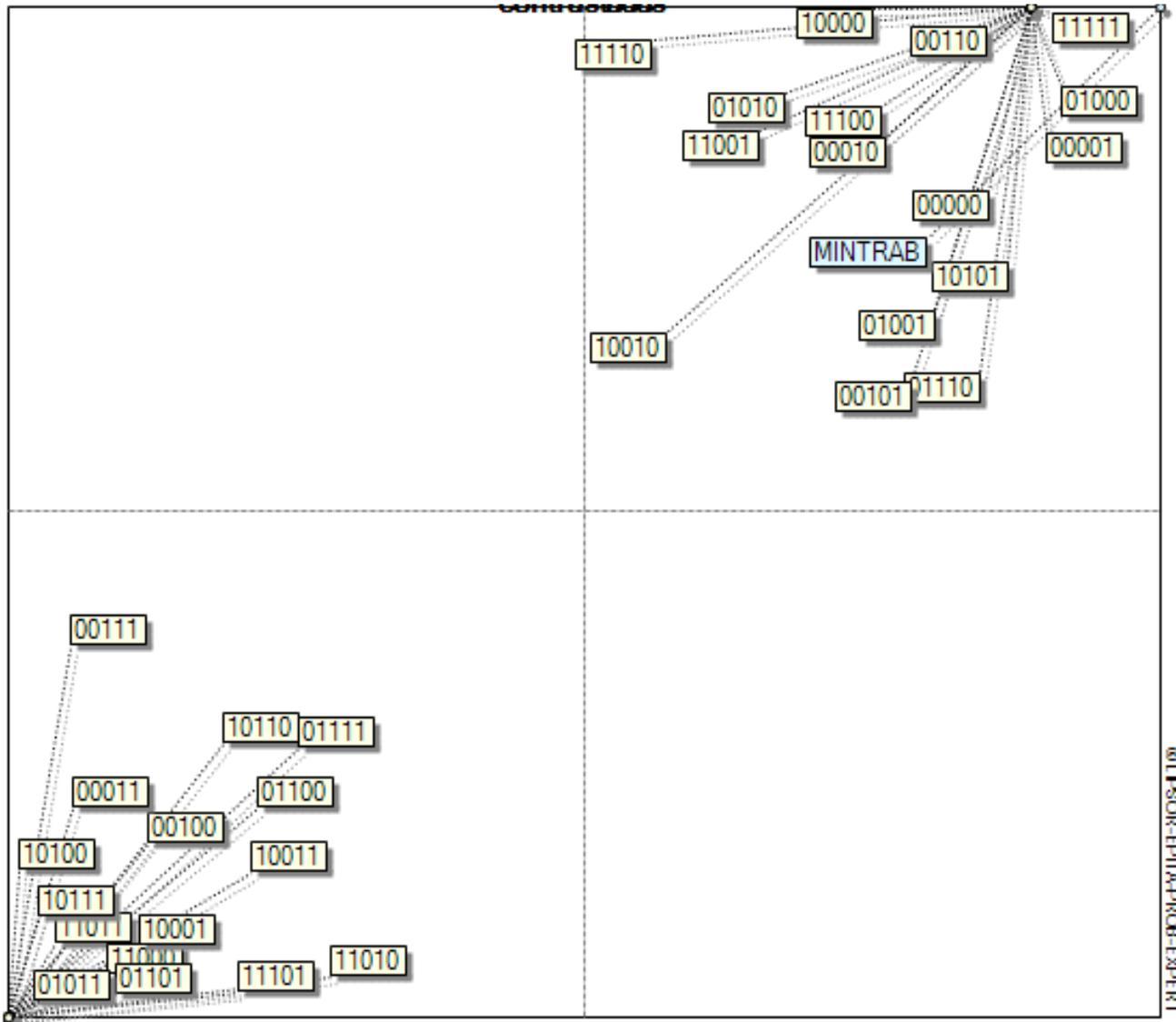
TABLA No. 8



Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Plano de proximidades entre grupos y escenarios sobre las soluciones más contrastadas. Los escenarios más cercanos al punto de inicio son utópicos, luego aparecen los escenarios reales y por último (más alejados) los catastróficos. Este plano muestra dos cuadrantes, el primero (inferior) refleja escenarios que probablemente hayan ocurrido en el pasado; los del segundo cuadrante (superior) son escenarios que pueden ocurrir a futuro si se toman las decisiones acertadas.

TABLA No. 9



Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Los escenarios más cercanos al eje central son aquellos que tienen mayor probabilidad de ocurrencia según los expertos. Aquellos escenarios más alejados del plano son catalogados como catastróficos.

TABLA No. 10

Tratamientos de los datos brutos Plano de proximidades entre expertos y escenarios														
	Alejandra	César	Víctor	Silvia	Carolina	Wendy	Bessi	Douglas	Henry	Sara	María	Marlon	MINTRAB	Probabilidades acumuladas
01 - 11111	0.13	0.151	0.231	0.425	0.112	0.292	0.421	0.1	0.331	0.132	0.72	0.085	0.261	0.261
03 - 11101	0.102	0.13	0.13	0.267	0.157	0.115	0.197	0.065	0.076	0.088	0	0.077	0.117	0.378
02 - 11110	0.078	0.154	0.053	0.119	0.093	0.196	0.075	0.048	0.096	0.115	0.056	0.189	0.106	0.484
32 - 00000	0.076	0	0.128	0.07	0	0.1	0.059	0.436	0.029	0.083	0	0.145	0.094	0.578
09 - 10111	0.049	0.128	0.181	0	0	0.031	0.062	0.065	0.051	0.102	0.099	0	0.064	0.642
17 - 01111	0.077	0	0.053	0	0.03	0.015	0	0.065	0.051	0.032	0.099	0.024	0.037	0.679
04 - 11100	0.034	0.049	0.007	0	0.078	0.022	0.146	0.015	0	0.064	0	0.001	0.035	0.714
05 - 11011	0.047	0.025	0.053	0.119	0	0	0	0.005	0.051	0.028	0	0.095	0.035	0.749
18 - 01110	0.035	0.002	0	0	0.128	0.044	0	0.015	0.037	0.019	0	0.073	0.029	0.778
10 - 10110	0.049	0.055	0.02	0	0	0.001	0	0.015	0.037	0.076	0	0	0.021	0.799
11 - 10101	0.033	0.02	0.017	0	0.01	0.041	0.01	0.024	0.027	0.039	0	0	0.018	0.817
06 - 11010	0.006	0.019	0	0	0.044	0	0.01	0.004	0.037	0.04	0	0.05	0.017	0.834
31 - 00001	0	0.001	0	0	0.053	0.008	0	0	0.032	0.006	0.005	0.093	0.016	0.85
19 - 01101	0.007	0.013	0.007	0	0	0.034	0	0.024	0.027	0.03	0	0.041	0.015	0.865
22 - 01010	0.003	0.065	0.001	0	0.081	0	0	0.01	0.011	0.003	0	0	0.014	0.879
24 - 01000	0	0.037	0.066	0	0.019	0	0	0.008	0	0.02	0	0	0.013	0.892
07 - 11001	0.062	0	0.007	0	0	0	0	0.008	0.028	0.012	0	0	0.01	0.902
25 - 00111	0.019	0.003	0.02	0	0.02	0	0	0.024	0	0.021	0.013	0	0.01	0.912
30 - 00010	0.03	0.031	0.004	0	0	0.002	0	0.008	0.018	0.005	0	0.025	0.01	0.922
20 - 01100	0	0.012	0	0	0.027	0.067	0	0	0	0.009	0	0	0.009	0.931
08 - 11000	0.006	0	0	0	0.061	0	0	0.01	0	0.015	0	0	0.008	0.939
23 - 01001	0.012	0.049	0	0	0	0	0	0.005	0.013	0.015	0	0	0.008	0.947
15 - 10001	0.027	0	0	0	0.035	0	0	0.005	0.013	0	0	0.008	0.007	0.954
14 - 10010	0.01	0	0	0	0	0	0.006	0.01	0.011	0.021	0	0.019	0.006	0.96
27 - 00101	0	0.012	0	0	0.035	0	0.001	0	0.013	0	0.008	0	0.006	0.966
29 - 00011	0.008	0.034	0	0	0.016	0.012	0	0.005	0	0	0	0	0.006	0.972
13 - 10011	0	0	0.02	0	0	0.011	0.005	0.008	0	0.019	0	0	0.005	0.977
21 - 01011	0.033	0	0	0	0	0	0	0.008	0	0	0	0.024	0.005	0.982
26 - 00110	0.029	0.011	0	0	0	0	0	0	0.011	0	0	0	0.004	0.986
28 - 00100	0	0	0	0	0	0	0.008	0	0	0	0	0.046	0.004	0.99
12 - 10100	0.018	0	0	0	0	0.011	0	0	0	0.006	0	0.006	0.003	0.993
16 - 10000	0.023	0	0	0	0	0	0	0.008	0	0	0	0	0.003	0.996

Fuente: Datos analizados a través del Smic - Pro Expert extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015 –

Detalle de las calificaciones otorgadas por cada experto a los diferentes escenarios. La columna final muestra las probabilidades acumuladas. De acuerdo a este método, los escenarios que se analizan son aquellos cuya probabilidad acumulada está por debajo de 0.9

3.2.5 Soluciones intermediarias de Probabilidad

TABLA No. 11

Evento (Hipótesis)	P*	1	2	3	4	5	6	7
		Muy fuerte	Fuerte	Moderada	Débil	Muy débil	Duda	Improbable
		(>90)	(>80<90)	(>70<80)	(>60<70)	(>50<60)	50	(<50)
En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.	0.717			X				
En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.	0.72			X				
En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.	0.742			X				
En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.	0.634				X			
Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.	0.622				X			

Fuente: Datos extraídos de las encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015-

Puntuación del rango de probabilidad intermedia de cada evento planteado dentro de la matriz, lo cuales se les asigno entre 7 categorías según la puntuación obtenidas a través del programa Smic Pro-Expert de la digitación de los datos de las encuestas aplicadas a expertos.

3.2.6 Descripción de escenarios

TABLA No. 12

Descripción de cada uno de los escenarios analizados en el presente estudio de acuerdo a su probabilidad de ocurrencia. Codificados entre 0 a 1 según la codificación axial utilizada en la investigación.

ESCENARIO	NÚMERO	NOMBRE	CAUSAS	CONSECUENCIAS	INTERPRETACIÓN
1	11111	Todas las variables tienen una alta probabilidad de ocurrencia.	Invertir en el desarrollo de un programa de RSI-RSE que responda a las necesidades del MINTRAB.	Resultados positivos dentro de la organización tales como desarrollo de valores, impacto en las familias de los colaboradores, motivación, disminución del índice de rotación.	Se determina que el escenario utópico es el número 1. Si el MINTRAB decide invertir en el desarrollo de un programa de RSI-RSE que responda a sus necesidades, los resultados que se obtendrán en las variables planteadas: valores, impacto en las familias de los colaboradores, motivación y disminución del índice de rotación serán positivas, reflejando importantes avanzas dentro de la institución.
3	11101	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,2,3 y 5 exceptuando la variable 4 (Rotación)	Ocasionado por salarios y beneficios no competitivos en el mercado. Aumento de vacantes por contrato renglón 185. (sin prestaciones)	El índice de rotación no disminuirá aun cuando el programa de RSI-RSE este implementado.	El escenario número 3, evidencia que las variables relacionadas al desarrollo de valores, impacto en las familias de los colaboradores, motivación y presupuesto serán factibles, siempre y cuando el MINTRAB prevea una revisión de las escalas salariales y beneficios que otorga frente a los que el mercado ofrece. Esto con el objetivo de que el índice de rotación no se vea impactado.
2	11110	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,2,3 y 4 exceptuando la variable 5 (Presupuesto)	El Mintrab no invertirá el 0.05% del presupuesto anual en proyectos de RSI.	Al no contar con un presupuesto la probabilidad de que las otras variables puedan ocurrir es nula.	Según el escenario número 2, las variables planteadas sobre el desarrollo de valores, impacto en las familias, motivación y disminución del índice de rotación serán una realidad. Es importante destacar que si el MINTRAB no decide asignar un porcentaje de su presupuesto a estas variables, se obtendrán resultados aceptables sin embargo no alineados a los indicadores planteados en la investigación. Esto puede tener como consecuencia que los resultados se evidencien a largo plazo (por arriba de los 10 años).
32	00000	Ninguna de las variables tiene probabilidad de ocurrencia.	El Mintrab no estará dispuesto a desarrollar ningún tipo de acción (interna o externa) relacionada a la RSI-RSE.	Debido al poco interés del Mintrab por el tema de RSI-RSE, ninguna de las variables planteadas podría desarrollarse.	La decisión de invertir en un programa de RSI-RSE estará sujeta al resto de variables planteadas. Es decir que si el MINTRAB decide no invertir, los resultados esperados serán negativos.

ESCENARIO	NÚMERO	NOMBRE	CAUSAS	CONSECUENCIAS	INTERPRETACIÓN
9	10111	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,3,4 y5 exceptuando la variable 2 (RSI)	El enfoque del Mintrab en la ejecución del plan de RSR-RSE será únicamente interno.	Al no existir presencia externa, las familias de los colaboradores no estarán motivadas ni involucradas en el plan de RSI-RSE.	El escenario 9 determina la alta probabilidad de ocurrencia de las variables: valores, motivación, disminución del índice de rotación y presupuesto; las cuales tienen un enfoque interno afectando únicamente a la institución.
17	01111	Probabilidad de ocurrencia de las variables 2,3,4 y5 exceptuando la variable 1 (Valores)	El Mintrab no se enfocará en desarrollar los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.	Esto estará repercutiendo a largo plazo debido a que el Mintrab no contará con una cultura de valores sólida.	La creación de una cultura de valores es clave dentro de cualquier institución, ya que es la base para construir el resto de variables planteadas.
4	11100	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,2 y 3 exceptuando las variables 4 y5 (Rotación y presupuesto)	No contar con una escala salarial que permita que el personal se sienta motivado y competitivo. Al no destinar presupuesto a las acciones de RSI-RSE el programa no podrá avanzar.	El índice de rotación no disminuirá según lo pactado. En caso el Mintrab no esté dispuesto a destinar fondos al programa de RSI-RSE.	Se indica que las variables sobre valores, impacto en las familias y motivación podrán desarrollarse. Si el MINTRAB decide no poner foco en la disminución de rotación y presupuesto, las variables podrán verse afectadas. Sin presupuesto, las acciones a realizar dentro del programa de RSI-RSE serán de bajo impacto (según indicadores de investigación) trayendo como consecuencia más tiempo para el alcance de los resultados. Visto desde la perspectiva del índice de rotación, si no se cuenta con personal que perseverare en la institución las variables siempre estarán en un nivel muy bajo ya que el programa no tendrá continuidad.
5	11011	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,2,4 y5 exceptuando la variable 3 (Motivación)	Esta falta de motivación puede estar provocada por las condiciones laborales.	El 20% de la población no aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.	Si se desarrollan las variables de valores, impacto en las familias, índice de rotación y presupuesto pero se deja por fuera la motivación en los colaboradores, se tendrá un clima laboral no aceptable puesto que el personal no se sentirá a gusto con las condiciones laborales y a largo plazo puede afectarnos en el resto de variables.

ESCENARIO	NÚMERO	NOMBRE	CAUSAS	CONSECUENCIAS	INTERPRETACIÓN
18	01110	Probabilidad de ocurrencia de las variables 2,3 y 4 exceptuando las variables 1 y 5 (Valores y presupuesto)	No hay un plan de capacitación para los colaboradores que haga referencia a los valores que esta posee. Poco interés del Mintrab por invertir en la RSI-RSE.	El 20% de la población no tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad. El Mintrab no invertirá Q302, 633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.	El escenario 18 plantea la probabilidad de que las variables de impacto en las familias, motivación y disminución del índice de rotación ocurran; sin embargo el MINTRAB debe contemplar que la base para el desarrollo de las variables debe ser la cultura de valores. Por ello se deben impartir capacitaciones que impulsen este desarrollo. Con esto, la institución deberá contemplar un presupuesto para invertir.
10	10110	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,3 y 4 exceptuando las variables 2 y 5 (RSI y presupuesto)	El Mintrab destinará un bajo porcentaje de presupuesto a los planes de RSI-RSE, razón por la cual las familias de los colaboradores no están percibiendo un cambio y no están involucrados.	El 10% de las familias de los colaboradores no serán impactadas con el plan de RSI implementado. El Mintrab no invertirá Q302, 633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.	Las variables sobre valores, motivación y disminución del índice de rotación podrán desarrollarse, clarificando que no precisamente bajo los indicadores que esta investigación propone. Si el MINTRAB decide no contemplar las variables de impacto a las familias y presupuesto, según el escenario 10, debe prever que estas acciones pueden perjudiquen el resto de variables ya que si no se cuenta con una inversión para este tipo de programas es complicado que se vean avances, además sería un programa enfocado a lo interno no generando impacto fuera del mismo.
11	10101	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,3 y 5 exceptuando las variables 2 y 4 (RSI y Rotación)	Los colaboradores no se sienten identificados con el Mintrab debido a que las acciones de RSI-RSE no repercuten en sus familias.	El 10% de las familias de los colaboradores no serán impactadas con el plan de RSI implementado. El índice de rotación del MINTRAB no disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores.	Las familias para los colaboradores son un factor muy importante. Una institución que involucra al núcleo familiar, obtiene como resultado un fuerte compromiso y fidelidad del personal. El MINTRAB debe tomarlo en cuenta si desea implementar el escenario 11.

ESCENARIO	NÚMERO	NOMBRE	CAUSAS	CONSECUENCIAS	INTERPRETACIÓN
6	11010	Probabilidad de ocurrencia de las variables 1,2 y 4 exceptuando las variables 3 y 5 (Motivación y Presupuesto)	El presupuesto destinado a mejorar el clima organizacional dentro del Mintrab será reducido.	El 20% de la población no aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas. El Mintrab no invertirá Q302, 633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.	Una de las principales características que una institución debe ofrecer a sus colaboradores es un clima laboral aceptable, en el que el empleado se sienta a gusto y pueda desarrollar sus labores de manera adecuada. Las instituciones destinan presupuesto para generar acciones que fortalezcan el mismo, en este caso la creación de un programa de RSI-RSE. Por lo cual, el MINTRAB debe tomar en cuenta que si solo se contemplan el resto de variables planteadas en la investigación, puede que no se obtengan los resultados esperados ya que como vemos las primeras dos variables son clave.
31	00001	Probabilidad de ocurrencia de la variable 5 exceptuando las variables 1, 2, 3 y 4 (Valores, RSI, Motivación y Rotación)	La implementación del programa de RSI-RSE no será la adecuada a pesar de contar con el presupuesto justo.	Al no ver resultados en las diferentes variables, el Mintrab puede tomar la decisión de reducir o eliminar el presupuesto destinado a RSI-RSE.	El asignar presupuesto a un programa no es garantía para que se puedan obtener los resultados esperados. Se debe dar seguimiento a las acciones planteadas en el mismo para que tenga el impacto adecuado, ya que podemos correr el riesgo que a largo plazo un ente superior elimine esta inversión al ver que los indicadores no se cumplen.
19	01101	Probabilidad de ocurrencia de las variables 2,3 y 5 exceptuando las variables 1 y 4 (Valores y Rotación)	No contar con una cultura enfocada en valores dentro del Mintrab. Los colaboradores no se sienten a gusto dentro de su trabajo lo que provoca que deseen retirarse de la institución.	El 20% de la población no tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad. El índice de rotación del MINTRAB no disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.	El escenario 19 determina la probabilidad de ocurrencia de las variables sobre impacto en las familias de los colaboradores, motivación y presupuesto, excluyendo las variables de valores y disminución del índice de rotación. El MINTRAB debe contemplar que si la institución no desarrolla una cultura de valores, difícilmente logrará retener a su personal, además de impactar directamente los resultados que como organización se han planteado.

ESCENARIO	NÚMERO	NOMBRE	CAUSAS	CONSECUENCIAS	INTERPRETACIÓN
22	01010	Probabilidad de ocurrencia de las variables 2 y 4 exceptuando las variables 1,3 y 5 (Valores, Motivación y Presupuesto)	El Mintrab no está dispuesto a invertir en programas de RSI-RSE, beneficios y clima organizacional. Esto provoca que los colaboradores deseen retirarse de la institución.	El 20% de la población no tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad. El 20% de la población no aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas. El Mintrab no invertirá Q302, 633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.	Si el MINTRAB únicamente considera las variables de impacto en las familias de los colaboradores y disminución del índice de rotación, tendrá acciones aisladas al programa de RSI-RSE, provocando que este no tenga continuidad en el tiempo y no alcance los resultados esperados. Es importante desarrollar un programa integral que permita que todos los factores sean tomados en cuenta, desde la cultura de valores, clima laboral (motivación) y presupuesto para invertir.
24	01000	Probabilidad de ocurrencia de la variable 2 exceptuando las variables 1,3,4 y 5 (Valores, Motivación, Rotación y Presupuesto)	El principal enfoque del programa de RSI-RSE será externo	Las familias de los colaboradores si perciben los beneficios del programa de RSI-RSE, sin embargo su labor diaria se ve afectada por diversos factores (Desmotivación, inconformidad, etc.)	Si el MINTRAB decide enfocarse en el impacto hacia las familias de los colaboradores, solo obtendrá resultados que repercutan a lo externo; esto no generará ningún cambio en el personal, poco fortalecimiento del clima laboral y por consiguiente en los resultados de la institución.

Fuente: Interpretación de los datos obtenidos a través del Smic – Pro Expert de encuestas aplicadas a expertos de la Dirección General de Empleo –MINTRAB 2015-

3.3 ANÁLISIS CUALITATIVO

La presente investigación se realiza en función del proceso exploratorio realizado a expertos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual se construye en función de la validación o no de los posibles escenarios que posibiliten el establecimiento de un programa de RSI-RSE que dé respuesta a los elementos éticos, psicológicos y administrativos, cruzados con el nivel de conocimiento que poseen los colaboradores y la importancia que la institución da al establecimiento del programa. Se puede observar la probabilidad de ocurrencia de cada evento y la importancia de cada una de las variables construidas; la número uno relacionada al desarrollo de los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad dentro de la institución, Según Rockeach (1973) "Un valor es una creencia perdurable en que un modo de conducta específica, o un estado final de existencia, es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contrario".

Los pocos valores transmitidos por algunas empresas hacia sus colaboradores, genera a largo plazo, un descontento, además de poca identificación y compromiso hacia la misión y visión de la organización. La segunda enfocada al impacto en las familias de los colaboradores a través del programa de RSI-RSE implementado por el MINTRAB, quienes son pilares de apoyo para la institución, ya que la familia es una fuente de motivación para el colaborador, la tercera hace énfasis en la motivación y buenas relaciones interpersonales a las labores cotidianas. La ética como tal, es el modo de ser que cada persona el cual va construyendo a lo largo de su vida al hacer sucesivas elecciones en un mismo sentido; esto nos permite predecir comportamientos de los colaboradores en el área de trabajo que no precisamente son los más afines a la organización y que pueden llegar a contaminar a los demás miembros de la compañía. Por lo que contar con un personal motivado da la pauta a lograr establecer buenas relaciones interpersonales a nivel institucional.

La cuarta variable pone principal foco en la reducción del índice de rotación, reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución,

logrando una institución con una cultura corporativa estable que pueda ser rentable y sobre todo sólida, con principios y valores que fundamenten su accionar. Y por último haciendo una inversión a las mismas a través de la asignación de un presupuesto fijo dirigido a estas acciones, con el fin de crear un rubro específico dentro del presupuesto asignado a la institución, a largo plazo para estos planes de RSI-RSE

Por medio de este análisis cualitativo se puede evidenciar la necesidad de crear un programa de RSI-RSE que responda a las necesidades encontradas en el MINTRAB, tales como el fortalecimiento del clima y cultura organizacional, esto causado por la continua rotación de personal relacionado a los cambios de autoridades. Se puede determinar que dentro de la organización existe poca identidad por parte de los colaboradores y sus familias; al integrar esta variable dentro del programa de RSI-RSE se generará mayor compromiso e involucramiento en los resultados y cumplimiento de objetivos planteados por la institución.

Esta investigación propone que el MINTRAB evalúe la posibilidad de la creación de una política de RSI-RSE que permita centralizar cada una de estas variables, cubrir las necesidades antes planteadas y lograr avances significativos dentro de la organización.

Los colaboradores son parte fundamental del desarrollo de una empresa o institución, es por ello que se ven en la necesidad de buscar formas de retener a la fuerza de trabajo. Cada escenario analizado en la presente investigación orienta al MINTRAB para fortalecer al personal que labora dentro de la institución. Según las encuestas aplicadas al invertir en un programa de RSI-RSE, que responda a las necesidades del MINTRAB, se lograrán resultados positivos, ya que se podrá desarrollar valores, motivación y lograr la disminución del índice de rotación que actualmente refleja el MINTRAB, con ello lograr que el programa impacte a las familias de los colaboradores.

Esto reflejará importantes avances dentro de la institución, para lograr este impacto se deben revisar las escalas salariales y beneficios que ofrece actualmente la institución y lograr que estos superen al mercado de trabajo. La

fuerza principal para lograr este fin es que se decida asignar un porcentaje del presupuesto para los planes de programas de RSI-RSE, es por ello importante ejecutar un plan que motive a las autoridades a invertir en un programa de RSI-RSE, que no lo vean como un gasto sino más bien como una inversión de ganar-ganar.

Al implementar un plan que cubra todas las necesidades y sea ejecutado de manera correcta, se logrará impactar no solo al colaborador sino también a la familia, quienes también forman parte fundamental del éxito del programa de RSI-RSE, que el MINTRAB puede llegar a desarrollar a corto o largo plazo, siempre y cuando se cuide la ejecución del mismo.

La institución deberá velar por que los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad se desarrollen en sus colaboradores, ya que esto será de gran ayuda para que los planes de RSI-RSE, se desarrollen y alcancen el éxito esperado, la creación de una cultura de valores dentro de la institución ayuda a mejorar el clima laboral y el desempeño laboral que el trabajador puede aportar en la institución, ya que éste se siente motivado al realizar sus actividades, pues recibe de la institución y de sus compañeros de trabajo lo que espera, se siente a gusto desarrollando sus actividades laborales con responsabilidad, honestidad y puntualidad.

Al no prestar atención a la motivación en los colaboradores, se tendrá un clima laboral no aceptable, puesto que el personal no se sentirá a gusto con las condiciones laborales y a largo plazo puede afectar en el resto de las variables.

Al invertir en un programa de RSI-RSE que brinde los frutos esperados puede llegar a contemplarse la creación de una política de RSI-RSE, siendo el Ministerio de Trabajo y Previsión Social quien impulse esta nueva práctica en las instituciones públicas, ya que esto pueda dar una oportunidad de volverse líderes en el país y moldear el futuro de cómo promueven los gobiernos la RSI-RSE, fortaleciendo así la imagen de la institución, no solo con los colaboradores y familias de los mismos, sino también con la población guatemalteca.

Para la creación de un programa de RSI-RSE es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, utilice las siguientes estrategias propuestas: como plan inicial es recomendable elaborar un diagnóstico de la situación actual del MINTRAB respecto a la RSI-RSE, evaluar las acciones que se han realizado en los pasados cinco años, con el fin de determinar un punto de partida para la creación del programa, es necesario que en este diagnóstico se incluyan los escenarios planteados en la presente investigación ya que en estos se refleja la importancia que tiene para los colaboradores y sus familias la Responsabilidad Social Institucional y su aplicación, esto ayudara a establecer un plan que se ajuste a las necesidades identificadas de las variables planteadas a cada uno de los expertos. Identificar a los colaboradores más comprometidos dentro de la institución con el objetivo de que sean agentes de cambio y facilitadores de la comunicación los cuales deben ser líderes positivos que trasladen los avances del programa, que motiven al personal a crear un compromiso y una aceptación del programa a implementar.

Conformar un comité de RSI-RSE donde los involucrados sean colaboradores de diversos departamentos; este comité canalizará las opiniones de la institución y las sugerencias que puedan ser de utilidad para la creación del programa, son quienes podrán brindar los avances así también como los tropiezos que este programa pudiere encontrar.

Organizar una jornada de voluntariado institucional con representantes de diferentes departamentos, con el objetivo de darles una experiencia que les brinde la apertura para recibir motivados el programa de RSI-RSE que será implementado, logrando que trasladen este entusiasmo a todo el personal. Consolidar la visión, misión, objetivos, valores y políticas vigentes de la institución para que puedan ser integradas al plan de RSI-RSE que se pretende crear, de esta forma se asegura la alineación correspondiente y los resultados adecuados.

Es recomendable crear alianzas estratégicas con Organizaciones No Gubernamentales, con el objetivo de establecer una relación estrecha con un socio especialista, que pueda dar soporte en la creación del programa y proponga acciones puntuales a corto, mediano y largo plazo.

Evaluar la situación actual de las comunidades más cercanas a la institución, identificando sus principales necesidades, haciéndolas visibles dentro del programa a desarrollar. Fijar indicadores para dichas acciones, mediciones que puedan ser ejecutables en el tiempo estimado, logrando determinar el impacto alcanzado a través del programa de RSI-RSE en el tiempo estimado. Elaborar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para los colaboradores en temas relacionados a la RSI-RSE en donde los miembros del comité reciban capacitación constante pues serán los líderes y agentes de cambio para toda la institución.

**Responsabilidad Social Institucional
RSI-RSE**

TEMA DE INVESTIGACIÓN

investigación "Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un Programa de Responsabilidad Social Institucional (RSI-RSE)"

La Responsabilidad Social Institucional (RSI-RSE) es el rol que le toca jugar a las organizaciones y entidades públicas a favor del desarrollo sostenible hoy en día, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente.

OBJETIVOS	VARIABLES A EJECUTAR	HIPÓTESIS INDAGADAS A EXPERTOS
<ul style="list-style-type: none"> ○ Identificar la influencia de los principales elementos éticos y psicológicos en el desarrollo de la RSI-RSE. ○ Crear estrategias que permitan desarrollar una responsabilidad social personal que beneficie a la RSI-RSE. ○ Identificar los beneficios que se pueden obtener con un programa de RSI-RSE. ○ Determinar la importancia de la creación de una política de RSI-RSE 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Elementos éticos y Psicológicos. ○ Responsabilidad Social Institucional. ○ Beneficios de un programa de RSI-RSE. ○ Presupuesto destinado a proyectos de RSI-RSE. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad. (Medido con el instrumento Valanti) ○ 10 % de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado. (Medido a través de las estadísticas de salud y capacitación) ○ 10 % de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado. (Medido a través de las estadísticas de salud y capacitación) ○ El índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución. ○ Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.

ESTRATEGIAS

OBJETIVOS

- Elaborar un diagnóstico de la situación actual.

Organizar los puntos a trabajar, estableciendo prioridades. Fomentar estrategias que impulsen el desarrollo de la RSI-RSE a través de un programa diseñado para la institución objeto de estudio.

- Evaluar las acciones que se han realizado en los pasados cinco años.

Determinar un punto de partida para la creación del programa

- Identificar a los colaboradores más comprometidos dentro de la institución.

Identificar agentes de cambio y facilitadores de la comunicación los cuales deben ser líderes positivos que trasladen los avances del programa, que motiven al personal a crear un compromiso y una aceptación del programa a implementar.

- Conformar un comité de RSI-RSE.

Organizar un comité que canalice las opiniones de la institución y las sugerencias que puedan ser de utilidad para la creación del programa.

- Organizar una jornada de voluntariado institucional.

Implementar una experiencia a expertos que les brinde la apertura para recibir motivados el programa de RSI-RSE, que será implementado, logrando que trasladen este entusiasmo a todo el personal.

- Consolidar la visión, misión, objetivos, valores y políticas vigentes de la institución
- Crear alianzas estratégicas con Organizaciones No Gubernamentales.
- Evaluar la situación actual de las comunidades más cercanas a la institución,
- Elaborar un Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para los colaboradores en temas relacionados a la RSI-RSE

Integrar al plan de RSI-RSE. Con el fin de asegurar la alineación correspondiente y los resultados adecuados.

Establecer una relación estrecha con un socio especialista, que pueda dar soporte en la creación del programa y proponga acciones puntuales a corto, mediano y largo plazo.

Identificar las principales necesidades, fijar indicadores para dichas acciones haciéndolas visibles dentro del programa a desarrollar.

Capacitar a miembros del comité de manera constante pues serán los líderes y agentes de cambio para toda la institución.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 CONCLUSIONES

1. Respondiendo a la pregunta de investigación relacionada a los elementos éticos, psicológicos y administrativos se determina lo siguiente: los principales elementos éticos de mayor importancia para los colaboradores del MINTRAB hacen referencia a pensar con la verdad (rectitud), sentirse en paz (clima organizacional) y compañerismo (relaciones interpersonales); dentro de los psicológicos se encuentran nuevamente las relaciones interpersonales y motivación. Los elementos administrativos identificados son la organización y la planificación.
2. Los conocimientos que los colaboradores del MINTRAB poseen en relación al tema de la RSI-RSE; se encontró como definición, principales características, beneficios que esto trae a las familias y comunidad en general, ejemplos de empresas exitosas que ya cuentan con programas implementados, entre otros. Estos resultados se evidenciaron al momento de responder al instrumento.
3. La muestra de expertos opinó que es importante la creación de una política de RSI-RSE; sin embargo, se deben de tomar en cuenta diversos factores tales como: cambio de autoridades, por ende se requieren las autorizaciones pertinentes, presupuesto anual, asignación de responsables para el desarrollo de la política, etc. Estas acciones están siendo evaluadas a largo plazo.

4.2 RECOMENDACIONES

1. Para fortalecer los elementos éticos, psicológicos y administrativos detectados se deben tomar las siguientes consideraciones: la cultura y el clima organizacional son foco dentro de la organización pues está sujeto al porcentaje de rotación y compromiso con la visión de la misma. La motivación debe ser reforzada no solo por las condiciones de trabajo sino por el involucramiento de las familias de los colaboradores dentro del MINTRAB. La organización y planificación de proyectos es una realidad dentro de la institución, sin embargo, es importante tomar en cuenta que en estos proyectos debe desarrollarse, pues muchos de ellos no se ejecutan por diversos factores. (presupuesto, control, seguimiento, entre otros.)
2. Se recomienda a la institución que aproveche el interés y conocimiento por parte de los colaboradores hacia la RSI-RSE. Esto será de vital importancia para que ellos mismos sean quienes impulsen el programa y se comprometan con los resultados del mismo.
3. El MINTRAB debe tomar decisiones en base al estudio de escenarios planteados, si la institución decide invertir en el desarrollo de un programa de RSI-RSE, y en la creación de una política que responda a sus necesidades, los resultados que se obtendrán en las variables planteadas: valores, impacto en las familias de los colaboradores, motivación y disminución del índice de rotación serán positivas, reflejando importantes avances dentro de la misma.

BIBLIOGRAFÍA

Cortina, A. *Ética de la empresa*. Madrid España: Trotta S. A. 2000 Pp. 124.

De Garay, J. *El Juego una Ética para el Mercado*. Madrid: Díaz de Santos, S.A. 1994 Pp. 258.

Fernández Ardavin, Dr. B. *Ética de la Dirección, Decisión con Libertad*. México: Granica, S.A. De C.V. 2000 Pp. 264.

Ibáñez T, A. *Ética empresarial Casos y decisiones difíciles que deben enfrentar jóvenes profesionales*. México: Alfa Y omega. 2008 Pp. 106.

Lozano, José M. *Ética y Empresa* .Madrid: Trotta S.A. 1999 Pp. 317.

Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw- Hill. 2009 Pp. 586.

Chiavenato. I. *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw-Hill. Edición Santafé. 1999 Pp. 501.

Guatemala. Ciencias económicas. *Ética del economista*. Guatemala: Colegio de Economistas, Contadores Públicos y Auditores y Administradores de Empresas. 1976 Pp. 78.

Guatemala. Ciencias Jurídicas y sociales. *Código de ética profesional Guatemala*: Colegio de abogados y notarios de Guatemala. 2010 Pp. 18

Camps, V. *Ética, retorica, política*, Alianza, Madrid. 1988, Pp. 139.

Brown M. *working ethics, Strategies for Decision Makin and Organizational Responsibility*, Jossey Bass, San Francisco./ Ed, esp.: 1990 Pp. 260.

Brown M. La Ética en la Empresa. Estrategias para la toma de decisiones, Paidós, Barcelona, 1992 Pp. 278.

Llano, Carlos. Análisis de la acción directiva; ed. Limusa, México. 1920 Pp. 305.

Boatright, 1993; Carroll, 1989; Donaldson, 1982. Pp. 325

Boatright, 1993; Frederick 1982; Donaldson, 1982; E. Garcia, 1982. Pp. 322.

Choza J. Filosofía del Hombre. Ediciones Rialp, S.A Madrid 1980 Pp. 490

Laura L. Nash Good Intentions Aside. Cfr. 1920 Pp. 243

Polo, Leonardo. Ética: hacia una versión moderna de los temas clásicos. Coeditado por: Universidad Panamericana y publicaciones Cruz O., S.A: México. 1993. Pp. 198

Argandoña, Antonio. La ética en la empresa. EUNSA 1990. Pp. 217.

Cfr. Rodríguez, Luño Ángel. Ética EUNSA, España; 1984 Pp. 223

Encíclicas. Rerum Novarum, 32; Mater et Magistra Juan XXIII, 18 y 92; Editorial documentos pontificios. 1891 Pp. 61.

Paulo VI, Gaudium et spes, Editorial Documentos Pontíficos GS, 67 Pp. 46.

Manual de prospective stratégique, Tome 2 Editions Dunod - Cf M.Godet, Creating Futures Scenario Planning as a strategic Management Tool, Editions Economic. 2001 Pp. 380.

Gauna, Diego y Martinez Goñi, Candela, Seminario de Prospectiva y Pensamiento Estratégico, Nta.gob.ar/...smic-prob-expert, 22 de abril 2015, Pp. 8

ANEXOS



Apreciado(a) experto(a):

A continuación encontrará un instrumento cuyo objeto es recabar información de expertos para la construcción de escenarios acerca de los "Elementos éticos, psicológicos y administrativos en función de la creación de un programa de responsabilidad social institucional (RSI-RSE) en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social". En base a su opinión y la de otros expertos se valorarán las hipótesis relativas más significativas en función del índice de probabilidad de ocurrencia en cinco eventos.

Los resultados serán utilizados con fines de graduación a nivel licenciatura de la carrera de Psicología de la Universidad San Carlos de Guatemala y se procesarán con el programa Smic-Prob Expert. En todo momento se guardará confidencialidad de los expertos consultados en el estudio.

El instrumento está estructurado en tres secciones:

Sección 1: Probabilidades simples

Se le preguntará sobre la probabilidad simple de ocurrencia de cada evento.

Sección 2: Condicionales positivas

Se le pedirá que determine la probabilidad condicional positiva (ocurrencia de un evento si se da otro).

Sección 3: Condicionales negativas

Se le preguntará sobre la probabilidad condicional negativa (ocurrencia de un evento si no se da otro).

Un cordial saludo,
 María del Mar Prera
 Mirna Joana Veliz

Datos del experto:

1. Nombre:

2. Edad: 21 a 30 31 a 40 41 a 50 51 a 60 61 o más 3. Sexo: Masculino Femenino

4. Grupo étnico: Ladino Garífuna Maya Xinka 5. Grado Académico: Licenciatura Master Doctorado PhD 6. Especialidad:

Instrucciones: Marque la opción que mejor refleje su opinión. (únicamente una opción por pregunta)

Probabilidades Simples

No.	¿Qué tan probable es que ocurran los siguientes eventos?	Identifique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Condicionales Positivas

Evento 1		20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.				
Si dicho evento se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 2		En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.				
Si dicho evento se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 3		En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.				
Si dicho evento se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 4		En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.				
Si dicho evento se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					
Si dicho evento se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					

Condicionales Negativas

Evento 1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
Si dicho evento NO se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
Si dicho evento NO se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
Si dicho evento NO se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 4		En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.				
Si dicho evento NO se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
5	Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.					

Evento 5		Al 2020 el Mintrab invertirá Q302,633.298 (0.05%) del presupuesto anual en proyectos de RSI.				
Si dicho evento NO se cumple, ¿Cuál sería su impacto en los otros cuatro?		Califique la probabilidad de ocurrencia				
		Muy probable	Probable	Medianamente probable	Improbable	Muy improbable
1	En el 2020, el 20% de la población tendrá desarrollados los valores de responsabilidad, honestidad y puntualidad.					
2	En el 2020, el 10% de las familias de los colaboradores serán impactadas con el plan de RSI implementado.					
3	En el 2020, el 20% de la población aplicará la motivación y las buenas relaciones interpersonales a sus labores cotidianas.					
4	En el 2020, el índice de rotación del Mintrab disminuirá del 7% actual al 6% reflejando mayor identidad por parte de los colaboradores hacia la institución.					