

**Universidad Andina Simón Bolívar**

**Sede Ecuador**

**Área de Gestión**

Maestría en Gerencia para el Desarrollo

**La Responsabilidad Social Empresarial y el programa educativo Netpa de la empresa Pronaca en el desarrollo integral de los obreros de los centros de operación, que culminaron el bachillerato entre los años 2010 a 2015 en las parroquias de Puenbo y Pifo**

Milton Javier Martínez Lema

Tutora: María Soledad Mena Andrade

Quito, 2020





## Cláusula de cesión de derecho de publicación

Yo, Milton Javier Martínez Lema, autor de la tesis titulada “La responsabilidad social empresarial y el programa educativo Netpa de la empresa Pronaca en el desarrollo integral de los obreros de los centros de operación, que culminaron el bachillerato entre los años 2010 a 2015 en las parroquias de Puenbo y Pifo”; mediante el presente documento dejo constancia de que la obra es de mi exclusiva autoría y producción, que la he elaborado para cumplir con uno de los requisitos previos para la obtención del título de Magister en Gerencia para el Desarrollo en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

1. Cedo a la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, durante 36 meses a partir de mi graduación, pudiendo por lo tanto la Universidad, utilizar y usar esta obra por cualquier medio conocido o por conocer, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico. Esta autorización incluye la reproducción total o parcial en los formatos virtual, electrónico, digital, óptico, como usos en red local y en internet.
2. Declaro que, en caso de presentarse cualquier reclamación de parte de terceros respecto de los derechos de autor de la obra antes referida, yo asumiré toda responsabilidad frente a terceros y a la Universidad.
3. En esta fecha entrego a la Secretaría General, el ejemplar respectivo y sus anexos en formato impreso y digital o electrónico.

29 de septiembre de 2020

Firma: \_\_\_\_\_



## Resumen

Esta tesis analiza sobre el capital humano y desarrollo integral humano, con el fin de identificar la diferencia en estos dos conceptos y a cuál proyecta la Procesadora Nacional de Alimentos (Pronaca). Esta es una institución privada que dentro de sus actividades está la educación a los trabajadores que no han acabado el bachillerato. Lo hace mediante un Acuerdo Ministerial del Ministerio de Educación que le faculta a la compañía educar y graduar a los trabajadores con el apoyo de una institución educativa.

Por eso este estudio se enfoca en el desarrollo integral de las personas que han obtenido el título de bachiller mediante el programa Nunca es Tarde para Aprender (Netpa). El objetivo principal es determinar el impacto del programa Netpa en el desarrollo integral de los trabajadores de centros productivos que culminaron el bachillerato desde 2010 hasta 2015 en las parroquias Puenbo y Pifo, impartido por la Fundación San Luis.

Para ello, es necesario dar a conocer cada uno de los avances que ha tenido el programa Netpa y cuál ha sido el desarrollo personal de los colaboradores. De igual manera, este estudio se retroalimenta de forma constante entre los conceptos de desarrollo humano frente al capital humano, para identificar la atención a la calidad de vida de los trabajadores.

Respecto a la metodología, esta es mixta, cuantitativa mediante la recopilación de datos numéricos de fuentes primarias de la organización se identifica el acceso de los trabajadores al programa Netpa y cuántos de estos lo culminaron. En la cualitativa se efectuaron entrevistas a los participantes principales para identificar como influyó personalmente y en sus familias el haber obtenido el título de bachiller y los aprendizajes obtenidos en el proceso educativo. También se analizan los aspectos laboral, académico y emocional que desarrolla una persona al terminar el bachillerato a una edad adulta.

Se concluye que el programa Netpa debe tener otro tipo de enfoque, en el cual se apoye al aprendizaje de habilidades, trabajo en equipo, empatía y valores para el desarrollo integral humano.

Palabras clave: desarrollo humano, capital humano, calidad de vida, *stakeholder*, neoliberal, autoestima



A Dios, a mi familia, amigos, compañeros de los cuales he aprendido mucho sobre esta rama social, quienes son mi legado de vida, a ustedes gracias por regalarme su tiempo, su comprensión, pero sobre todo su amor incondicional, ustedes son mi fortaleza y la mejor inspiración de vida para salir adelante, ustedes me dan aquello que necesito para ser feliz.

Amo a mi familia y a mis amigos.

A, a mi familia en especial a mi madre Carmen Lema por apoyarme a cumplir este sueño, una vez más gracias por confiar en mí.

A mi directora de tesis Soledad Mena por sus conocimientos, por su experiencia que enriqueció sin duda mi aprendizaje sobre el Desarrollo Integra Humano, sin duda alguna es un gran ejemplo para seguir.





## Tabla de contenidos

<b>Introducción .....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo primero Antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial:</b>	
<b>Perspectiva neoliberal frente a la perspectiva del bienestar de la sociedad</b>	<b>15</b>
1. Marco teórico.....	15
2. Principales Enfoques de la Responsabilidad Social Empresarial .....	16
3. Responsabilidad Social del Capital Humano-Desarrollo Humano Integral .....	35
4. Teoría de la reproducción social.....	44
5. Educación y el bachillerato general unificado (BGU) en Ecuador.....	49
6. El bachillerato como símbolo de capital cultural: El programa educativo para adultos nunca es tarde para aprender una estrategia de RSE de Pronaca .....	53
<b>Capítulo segundo Influencia en la calidad de vida de los obreros que obtuvieron el título de Bachillerato.....</b>	<b>57</b>
3. El proceso de formulación y ejecución del programa Netpa ejecutado por Pronaca y la Fundación San Luis.....	58
4. Consideraciones del proyecto .....	61
5. Descripción de los trabajadores inscritos en el bachillerato en el programa Netpa entre 2010 y 2015 .....	63
6. Impacto del título de bachiller en la calidad de vida de los trabajadores: ámbito salarial y de protección social.....	65
<b>Conclusiones y recomendaciones.....</b>	<b>73</b>
<b>Lista de referencia .....</b>	<b>77</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>83</b>
Anexo 1: Entrevista a estudiantes graduados del programa .....	83
Anexo 2: Entrevista al coordinador del programa Netpa.....	86



## Introducción

La dinámica de las empresas actualmente se enfrenta a enfoques que le exigen y presionan a ser más productivas y competitivas, en una economía donde predomina una continua fuerza para conquistar las preferencias de los consumidores y dominar las apetencias y demandas del mercado. Así mismo, se enfrentan a novedosos criterios de los científicos e investigadores de la ciencia económica; estos proponen cada vez más, que las empresas colaboren con los Estados para enfrentar los problemas de violencia, desnutrición, analfabetismo, cuidado del medio ambiente, entre otros.

Durante el siglo XX y en el transcurso del XXI, muchos empresarios han intentado mantener la teoría financiera tradicional, que basaba su éxito en la maximización de las utilidades de las inversiones. Los dueños y socios de la empresa deseaban con mínimo riesgo una máxima rentabilidad.

Aparece también el concepto de sostenibilidad unido al de responsabilidad social, como una competencia central de las empresas, que implica la búsqueda equilibrada del desarrollo económico en el contexto de la protección ambiental y del bienestar social de las personas de la empresa. Este concepto ha permeado el pensamiento económico del siglo XXI, lo social, lo económico y lo ambiental constituyéndose en los pilares fundamentales de esta nueva empresa. Esta nueva visión empresarial ha incorporado la creciente tendencia mundial de exigencias socio ambientales, la regulación medio ambiental, la transparencia de información y responsabilidad social, en apoyo a las políticas de los Estados, al respecto. Las empresas, por fin están comprendiendo que conviven en un entorno que demanda productos elaborados con recursos finitos para satisfacer necesidades cada vez más crecientes.

Por otra parte, los consumidores y el mercado se han vuelto muy sensibles ante la forma de producir bienes y servicios, hoy cada vez más orientan sus preferencias hacia aquellos que puedan demostrar la responsabilidad social tanto con el ambiente, como en sus factores de producción en un marco de justicia y equidad. En esta perspectiva, los procesos productivos amigables con el medio ambiente, las políticas laborales que procuran el bienestar y mejoran la calidad de vida de los trabajadores en un marco de protección, desarrollo personal, ética y justicia social, están bajo la mirada escrutadora

del mercado, sus actores y gestores, para preferir los bienes y servicios producidos bajo estos enfoques.

La Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, RSE) ha emergido como una propuesta para conciliar los intereses de los empresarios, la sociedad, los trabajadores y el entorno ambiental. Esto se debe a la incidencia de la dinámica económica-productiva sobre las interrelaciones entre los diferentes actores de la sociedad. Se ha propuesto que la carga del Estado en este sentido puede ser complementada por la acción interventora de las empresas para solventar, colaborar e influir de una manera eficaz.

Los trabajadores igualmente han considerado que su aporte al logro de los beneficios empresariales ha conllevado a recompensas salariales y no salariales, en aspectos como: formación, seguridad social y salud. Por ello se integran a los proyectos que beneficiarán socialmente a las comunidades del entorno cercano de la empresa y que son liderados desde la alta dirección institucional.

La Productora Nacional de Alimentos C.A. (en adelante, Pronaca) es una empresa ecuatoriana que se vio en la necesidad de movilizar trabajadores y sus grupos familiares al instalar sus sedes operativas y administrativas hacia el cantón Bucay de la provincia de Guayas. Consecuentemente, se creó la Fundación San Luis, construyéndose instalaciones educativas para atender, originalmente, a los hijos de los trabajadores, y luego mediante un proyecto especial, los requerimientos de sus obreros que no habían cursado el bachillerato. Desde el inicio en el año 2004 del proyecto Nunca es Tarde para Aprender (en adelante, Netpa), es relevante establecer el impacto que este proyecto tiene en el desarrollo integral de los trabajadores que culminaron este ciclo académico.

El proyecto inicia en las plantas de Pronaca ubicadas en Guayas, Bucay, Quevedo, con el objetivo de brindar a los trabajadores la oportunidad de estudiar y culminar el bachillerato. Avanza el proyecto a los trabajadores de las plantas de Pifo y Puenbo, lugar donde se realizará la presente investigación que corresponde solamente en Pichincha.

Las preguntas de investigación que guían este estudio son:

- ¿Cómo incidió el proyecto académico para el estudio de bachillerato en su desarrollo integral de los trabajadores de Pronaca?
- ¿Cuántos trabajadores se inscribieron y culminaron con éxito sus estudios de bachillerato ofertado por la empresa?
- ¿Cómo se dio el proceso conjunto de trabajo y estudio entre los trabajadores que culminaron el bachillerato?

Para responder dichas interrogantes, se establecieron el siguiente objetivo general y los específicos:

El objetivo general es determinar la influencia del programa educativo Nunca Es Tarde Para Aprender (Netpa), en el desarrollo integral de los trabajadores de centros productivos que culminaron el bachillerato desde 2010 hasta 2015 en las parroquias Puenbo y Pifo impartido por la Fundación San Luis.

Tres son los objetivos específicos: 1) Describir el proceso de formulación y ejecución del programa Netpa efectuado por Pronaca y la Fundación San Luis; 2) Identificar a los trabajadores inscritos en el programa Netpa y aquellos que culminaron el bachillerato entre 2010 y 2015; Determinar la influencia que el título de bachiller tuvo en el ámbito salarial y de protección social de los trabajadores.

La justificación para estudiar la influencia del programa educativo Netpa de Pronaca en el desarrollo integral de los trabajadores de centros productivos se encuentra en comprender las condiciones sociales y empresariales para el surgimiento de este proyecto de RSE. En este sentido, cobra importancia determinar cómo incidió este proyecto en la trayectoria laboral de los participantes, desarrollo personal y calidad de vida, así como en los resultados operativos y financieros de la institución. De la misma forma el estudio procura convertirse en un referente para investigaciones que tengan como objeto de estudio realidades similares.

Acerca del alcance de la investigación se identifica la influencia del programa educativo Nunca es tarde para aprender Netpa, adelantado conjuntamente por la empresa Pronaca y la Fundación San Luis en el desarrollo integral de los obreros de sus centros productivos del cantón Bucay de la provincia de Guayas y que culminaron la oferta académica del bachillerato en el periodo comprendido entre los años 2010 a 2015.

Si bien es cierto los inicios del proyecto se dieron en Guayaquil se tomó en consideración el desarrollo de la investigación en las plantas de Pichincha debido a que el investigador conoce a los colaboradores del sector situación que permitió un mayor alcance operativo para realizar la investigación de campo.

La presente investigación se realizó, primero, mediante el análisis de contenido de la documentación del programa Netpa contenida en fuentes documentales y electrónicas ubicadas en la página oficial tanto de la empresa Pronaca, así como de la Fundación San Luis, de la cual forma se obtuvo y analizó información de la empresa relativa a los colaboradores que participaron en el mencionado proyecto.

La investigación respaldó su perspectiva teórica por medio de información sobre aspectos relacionados con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y enmarcó el proyecto Netpa dentro de este contexto. Además, se analizó los principales enfoques de la calidad de vida, los aspectos educativos relacionados al Bachillerato cursado por los colaboradores que participaron en el programa y el impacto del título de Bachiller en la calidad de vida de los trabajadores desde el ámbito salarial y de protección social. Posteriormente se aplicaron instrumentos a efectos de recolectar información de los participantes y del coordinador de este desde la empresa Pronaca.

En un inicio se estableció y contactó con un grupo de personas que colaborarían en la entrevista, sin embargo, en el trabajo de campo solamente dos trabajadores que participaron en el proyecto colaboraron en la entrevista, por lo que se analizó los dos casos relevantes de un hombre y una mujer a los cuales se aplicó el instrumento diseñado. También es importante aclarar la participación del encargado de coordinar el proyecto.

La investigación se estructura en dos capítulos. En el capítulo primero se elabora el marco teórico partiendo desde los antecedentes y principales enfoques de la RSE y sus perspectivas desde el contexto del Capital Humano, Desarrollo Humano, Teoría de la Reproducción Social y el Bachillerato como símbolo del capital cultural.

El capítulo segundo aborda aspectos relevantes sobre el impacto en la calidad de vida de los obreros que obtuvieron el título de Bachillerato, cómo se formuló y ejecutó el programa Netpa y la coordinación requerida por Pronaca y la Fundación San Luis para su implementación, de la misma manera se describen y caracterizan los diferentes trabajadores inscritos en el Bachillerato en el programa Netpa entre 2010 y 2015. Posteriormente, en este mismo Capítulo se presentan los principales resultados de s entrevistas realizadas a los trabajadores y al Coordinador Educativo del programa.

Por último, se presentan los principales hallazgos mediante las conclusiones y las recomendaciones desde las perspectivas del autor de la presente investigación.

## Capítulo primero

### **Antecedentes de la Responsabilidad Social Empresarial: Perspectiva neoliberal frente a la perspectiva del bienestar de la sociedad**

#### **1. Marco teórico**

Según Adolfo Carbal Herrera (2012, párr. 99), profesor del programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cartagena, la responsabilidad social empresarial surge “como una respuesta al actuar supuestamente racional del sector empresarial, que pretende crear estándares de comportamiento que permitan mantener buenas relaciones con los individuos y organizaciones que de una u otra forma se ven afectados por el actuar de las organizaciones”.

El mismo autor opina que “el mundo empresarial opera sin escrúpulos, sólo importa el beneficio personal. Se podría llegar a afirmar que los principios y valores morales construidos por toda una sociedad han sido desplazados por una ética particular que privilegia las actuaciones mencionadas”. (Carbal 2012, párr. 99).

Roger Steven (2018, 19) considera que la RSE tuvo sus orígenes a finales de la década de 1950 y principio de la década de 1960 en los Estados Unidos en el marco de los conflictos bélicos y sociales como los ocurridos en Vietnam y el Apartheid sudafricano. Este interés surgió porque los consumidores asumieron la creencia de que al trabajar o consumir productos de determinadas empresas están en colaboración o apoyo a ciertos gobiernos con prácticas económicas o políticas censurables éticamente. En tal sentido, la sociedad exige a la comunidad empresarial cambios en la forma de implementar sus iniciativas de negocios con una mayor vinculación con las problemáticas sociales.

Desde la década de 1960 se inicia una profunda reflexión en los ámbitos académicos sobre los compromisos empresariales y los diferentes grupos de interés. Se estudia el potencial vínculo entre desarrollo humano mediante la RSE y el desarrollo económico. Es en este periodo cuando se acuña inicialmente el vocablo *stakeholder* propuesto en un memorándum propio del Instituto de Investigación de Standford en 1963, desarrollándose a partir de allí diversos modelos fundamentados en esta nueva concepción (Sabogal 2008, 179).

La RSE puede conceptualizarse como un esquema de negocio que ayuda a la empresa a ser socialmente responsable ante sí misma, sus diferentes grupos de interés y el público, esto les permite ser consciente del tipo de impacto que tienen en todos los aspectos de la sociedad, incluyendo los económicos, sociales, culturales y ambientales. En resumen, la RSE representa que, en el ciclo normal del negocio, una empresa opera para mejorar a la sociedad y el medio ambiente, en lugar de causarles externalidades negativas. En el marco de la RSE nacen conceptos como los de grupos de interés o *stakeholder* que son un grupo de personas, empresas o colectivos que comparten intereses comunes y se esfuerzan conjuntamente para proteger y promover ese interés.

Sabogal (2008) considera que el concepto de RSE llega a convertirse en el argumento estelar de las polémicas empresariales, promovido parcialmente por la posición del economista estadounidense Milton Friedman en el artículo *The Social Responsibility of Business is to Increase Its Profits* (La Responsabilidad Social de las Empresas es Aumentar sus Beneficios), publicado en el diario *New York Times* en el año 1970. Friedman defiende que la RSE consiste únicamente en maximizar las utilidades, en virtud que la incidencia social forjada por la dinámica de los negocios surge automáticamente con el pago de los tributos, la observancia de las leyes y la aportación al pleno empleo.

## **2. Principales Enfoques de la Responsabilidad Social Empresarial**

### **RSE desde la perspectiva neoliberal**

La Escuela de Chicago sostenía que el mercado era la única fuente generadora de bienestar y riqueza. Las utilidades de las empresas constituían los pilares que generaban el crecimiento económico, el cual sólo podría producirse cuando el mercado tuviese plena autonomía con relación al intervencionismo del Estado, quien debía dejar de cumplir su rol primordial de inversor e impulsar y favorecer al sector privado a invertir, al rebajar los tributos, pues éstos distancian a la inversión y reducen los beneficios. Friedman reprochó el gigantismo enfermizo alcanzado por el sector público en la mayoría de los países occidentales, tales como Inglaterra, Estados Unidos y Alemania, al opinar sobre la desviación perturbadora que el intervencionismo estatal incorpora a la dinámica de los mercados.

El neoliberalismo planteado por Friedman se vincula y actúa estrechamente con los esquemas de dominación económica y política en el mundo, el cual justifica y



defiende. Cronológicamente, para este autor, la tendencia sociopolítica y económica dominante en la humanidad ha superado múltiples formas de expresión y etapas alrededor de un eje invariable de conceptos fundamentales manifestados como un modelo económico y político absoluto para lograr el progreso de la humanidad. Desde esta perspectiva, tanto el triunfo del capitalismo, la democracia y la globalización son procesos resultantes de la doctrina neoliberal, la cual sería legítima y eterna y, en consecuencia, personificaría el modelo insuperable que aseguraría los más grandes beneficios para la humanidad (Sosa 2012, 179).

Uno de los dogmas neoliberales era el rechazo al excesivo gasto público producto de la inversión estatal en proyectos sociales, los cuales debían ser recortados pues se consideraba que la supuesta excesiva protección social debilita a la clase media trabajadora haciéndole perder su competitividad. Los postulados neoliberales consideraban que los derechos sociolaborales de los trabajadores afectaban la productividad empresarial, por tanto, un aumento de los salarios dispararía los precios de bienes y servicios, dificultando la capacidad de producción y exportación de los países. Para ello proponían estrategias que comprendían desde la reducción de derechos laborales y sociales como la reducción de los salarios.

Propusieron para la mayoría de los países, como solución a la crisis producida por el intervencionismo estatal, privatizar empresas de servicios propiedad del Estado. Se intervino con paquetes de medidas para supuestamente eliminar los déficits fiscales derivados del intenso gasto público, entre otras. Unos ejemplos de estas medidas fueron observados mayoritariamente en Europa, Norteamérica, Latinoamérica y Asia-Pacífico.

Las políticas neoliberales al implementarse generalmente fueron consideradas impopulares por parte de la población afectada, inclusive también fueron cuestionadas por el sector empresarial, el cual estaba acostumbrado a los subsidios y apoyos por parte del Estado.

Una de las causas para este rechazo es que en su mayoría nunca fueron avisadas o promocionadas en las campañas presidenciales de las democracias occidentales del hemisferio sur donde posteriormente se implementaron. Las aplicaciones de las políticas neoliberales contrariamente produjeron resultados adversos a todo lo esperado y propuesto por los expertos que las apoyaban, las desigualdades de las regiones se incrementaron, el gasto público en los países que implementaron reformas neoliberales públicos no disminuyó como se esperó y en algunos casos se incrementó, el desempleo

igualmente se acentuó. El crecimiento económico aun cuando evidenció comportamientos favorables en cifras no logró disminuir las crisis sociales de los países.

Los países pobres fueron debilitados y golpeados al implementar las medidas neoliberales, pues estas promovieron la reducción del financiamiento por parte del Estado a proyectos con fines sociales para solo apoyar financieramente propuestas relacionadas con la acumulación e incremento del capital. En tal sentido, estas propuestas se cristalizaron en ajustes para disminuir los gastos sociales, liberación de los precios de los principales productos alimenticios y servicios públicos elementales, aumento de las cargas tributarias, privatización de servicios públicos como la educación y la salud, entre muchas medidas. Esta situación no hizo más que sentenciar a los países pobres a persistir indefinidamente en su pobreza y dependencia económica de los países ricos y de organismos multilaterales.

En este orden de ideas, la productividad y competitividad solo benefició a los sectores económicos y productivos de los países ricos y sus empresas transnacionales en detrimento de los sectores productivos de los países de bajo ingreso y sus empresas locales. La globalización no solo fortaleció los beneficios de los países poderosos sino las externalidades negativas de países y regiones menos favorecidos económicamente y aun cuando el éxito filosófico del neoliberalismo sigue en auge, sus resultados evidencian un fracaso de la propuesta.

Un ejemplo de esta realidad fueron los escándalos acontecidos en la administración presidencial de Ronald Reagan en los Estados Unidos por negociaciones económicas políticas y militares de dudosa procedencia que estimularon a mediados de la década de 1980, el avance de diferentes instrumentos que promovieron la conciencia social por las grandes compañías. Se genera un portafolio de asuntos que constituyen las problemáticas y situaciones que las grandes organizaciones deben abordar. Entre estas contingencias se hallan:

Contaminación medioambiental consecuencia directa o indirecta de la industria.  
Discriminación en el mercado laboral por cuestiones de raza, sexo, etnia o nacionalidad.  
Abusos a los consumidores, incluyendo concertación de precios, publicidad engañosa, productos defectuosos entre otros.

Amenazas a la salud y seguridad de los empleados en el puesto de trabajo.

Mínima concienciación de la calidad de vida laboral, especialmente en referencia a los trabajadores inmersos en largas cadenas de montaje. (Milian 2015, 20-1)

A partir de la década de 1970 hubo aportes significativos desde perspectivas diferentes a la sola maximización de las ganancias empresariales como parte de la RSE,

estableciéndose la RSE desde la perspectiva del bienestar de la sociedad. Investigadores como Kenneth Arrow (1921-2017), economista estadounidense laureado en 1972 con el Premio Nobel de Economía —en compañía del británico John Hicks— por sus aportes teóricos sobre el equilibrio económico y el bienestar social, rechazaban los argumentos de Friedman relacionados con que la finalidad única de RSE era la maximización de los beneficios económicos, en virtud de que estos argumentos solo tendrán cierta eficacia y validez en los mercados competitivos. En sus propuestas y planteamientos Arrow sostiene que la RSE, es un asunto concerniente a la ética, moral o legal de las corporaciones y consideró apropiado institucionalizar la RSE mediante medidas, contribuciones, normativas legales o códigos de ética (Montuschi 2005, párr 11).

Desde su perspectiva, Arrow admitió que la maximización del beneficio es en cierta medida efectiva para la sociedad, pero subraya ciertas restricciones a esta corriente. La primera radica en el supuesto de que las fuerzas competitivas en el mercado son adecuadamente enérgicas y válidas para descartar la coexistencia de monopolios y oligopolios; la segunda sostiene, que, si una economía fundamentada exclusivamente en la maximización de los beneficios genera en promedio altos ingresos, la repartición de estos es desigual, lo que consideró indeseable (Gilli 2006).

Posteriormente en 1973, Keith Davis concibió a la RSE como la respuesta de la empresa a situaciones que superan temas económicos, técnicos o reglamentarios. Representa el compromiso y la responsabilidad de una empresa para evaluar su proceso de toma de decisiones y los efectos de estas decisiones sobre la sociedad para generar beneficios y aportes sociales para las comunidades aparte de las utilidades económicas tradicionalmente buscadas en beneficio de la empresa (Bour 2012).

En esta misma década, otro aporte fue el efectuado por el Comité para el Desarrollo Económico (en adelante, CED) con su publicación *Social Responsibilities of Business Corporations* (Responsabilidades Sociales de las Corporaciones Empresariales), donde puntualizó que las actividades de los negocios, además de producir rendimientos a los accionistas, deben atender los requerimientos de las comunidades de su entorno cercano. El CED vislumbró la transformación significativa de la tendencia empresa/sociedad, al afirmar que los requerimientos sociales a las que se encontraban sometidas las empresas trascendían las obligaciones contraídas hasta la fecha y debían enrumbarse a la integración sinérgica de ambas (Kolb 2008).

Otra contribución importante fue la propuesta de George Steiner, quien en su publicación hecha en 1971 *Business and Society* (Empresa y Sociedad), enfatizó el rol de

las empresas en su condición de entidades económicas en el marco de una sociedad, a la cual deben apoyar para lograr sus objetivos fundamentales. Su propuesta tiene origen en una fundamentación ética donde prevalece lo colectivo en beneficio de todos de manera permanente (Milian 2015, 23).

La agenda neoliberal con su pensamiento económico ha dominado al mundo desde la década de 1980, sus brazos ejecutores han sido el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM), organismos que se han encargado no de sugerir o aconsejar reformas a países en crisis económicas sino de forzar la implementación de sus propuestas.

En tal sentido, los planteamientos, vía reforma, de estas dos instituciones se han caracterizado por eliminar las regulaciones internas de los países en crisis para forzar la entrada de los mercados financieros internacionales y las empresas transnacionales generando una competencia desleal contra las empresas nacionales ya contraídas por las situaciones internas, lo cual generó la fusión y/o adquisición de estas. Una de las más fuertes recomendaciones y que fue y sigue siendo aceptada por los países “intervenidos” a través de sus reformas es la disminución del papel del Estado mediante la privatización de sus empresas y limitándolos fiscalmente en la emisión de deuda para obtención de recursos propios por esta vía.

Muchos de los aspectos de la agenda neoliberal “impuesta” por el FMI y el BM, no han tenido los resultados esperados, pues muchos países que la han implementado no han logrado el supuesto crecimiento económico estimado, sino que ha sucedido todo lo contrario, ha generado importantes brechas en materia de desigualdad económica y ha estancado y deteriorado sustancialmente el desarrollo de los países que han aceptado sus reformas, generando en muchas oportunidades más desempleo y crisis sociales.

A la situación comentada en el párrafo anterior se suma, la veloz liberalización de los sistemas financieros locales y de los flujos de capital en muchos de los países en vías de desarrollo que en muchos casos fue asesorada por el BMI y el FMI, en otros casos fue voluntaria, pero en otros forzada a través de sus programas, lo cual conllevó a crisis financieras en estos países en desarrollo con sus consecuentes crisis sociales e institucionales.

## **Enfoques de la RSE**

A continuación, se presenta un breve análisis de los enfoques más sobresalientes de la RSE.

- Enfoque de los Accionistas (*Shareholder Theory*)
- Enfoque de los grupos de interés (*Stakeholder Theory*)
- Enfoque de la ciudadanía empresarial (*Corporate Citizenship Theory*)

El enfoque de los accionistas (*Shareholder Theory*) de corte neoliberal asume como modelo económico la figura de una corporación. El obtener mayores ingresos aumenta su riqueza del grupo inversor. Este enfoque surgió y se arraigó durante toda la década de 1970 en contraposición al antiguo patrón de negocios de la posguerra que se desmoronaba bajo la amenaza de la inflación y el frágil crecimiento económico. Grupos de economistas de la Universidad de Chicago, especialmente Milton Friedman, apoyaban el libre mercado objetando que las organizaciones empresariales contraían excesivos compromisos sociales, tales como: proveer empleos, contribuir a luchar contra la contaminación y disminuir la discriminación social. Consideraron que este modelo era improductivo e injustificado para los accionistas. La recesión exhibió a las compañías de Estados Unidos como organizaciones no competitivas en un ambiente cada vez más global (Tong 2016, párr. 6).

Desde este enfoque, ellos sustentan la economía y es a quién las organizaciones deben asumir una conducta socialmente responsable. Se sostiene y afirma que las corporaciones son convenios donde capitalizan a otros grupos de interés, con objetivos similares para obtener un beneficio. La teoría explica la RSE desde esta perspectiva argumentando que hay solamente una RSE y que consiste en destinar sus recursos en la participación de acciones formuladas para incrementar las utilidades, en el entendido de participar en una competición libre y exenta de artificios engañosos o fraudes (Friedman 1962, 49-55).

La importancia de la RSE dentro de este enfoque radica en que solamente el compromiso social de la empresa es la producción de utilidades, pero que esta no es exclusivamente un compromiso económico, sino una responsabilidad social de producir riqueza e incrementar mejoras en la calidad de vida de los individuos a través de los rendimientos los cuales inciden en la sociedad en su conjunto. No debe existir moralmente compromiso con otros grupos de interés sino solo con los accionistas, pero eso no implica que la organización pueda proceder de manera indiscutiblemente irresponsable, pues al

ser integrante de un tejido socioeconómico, la empresa debe evitar las externalidades perjudiciales y cumplir con la legislación vigente y los compromisos morales impuestos por el entorno.

Personalidades que asumieron estas corrientes de pensamiento fueron Peter Druker y Michael Jensen. Druker, en su obra publicada en 1994 titulada *The New Meaning of Corporate Social Responsibility* (El nuevo significado de la Responsabilidad Social Corporativa) aborda el enfoque empresa-sociedad, sin suprimir la probabilidad de conseguir beneficios mediante una actuación socialmente responsable. Drucker sostiene que la RSE adecuada consiste en transformar una problemática social en oportunidades de negocio con beneficio económico, con talento humano, trabajo bien remunerado y con generación de riqueza (Melé 2007, 51). Posteriormente Jensen en el año 2000 basado en los aportes de Friedman y Druker, admite la perspectiva de aceptar algunas obligaciones sociales de los grupos comprometidos sin desistir para nada en la maximización de los rendimientos como único fin, en lo que él definió como Maximización ilustrada de valor. En otras palabras, solo pueden ser aceptables las actuaciones sociales que logren como objetivo económico maximizar el valor para el accionista o propietarios (Melé 2007, 57).

El enfoque de los grupos de interés (Stakeholder Theory) es contrario a la perspectiva anterior desarrollada por Friedman. Edward, Freeman plantea un enfoque teórico centrado en los grupos de interés como elementos a considerar. La interrogante significativa en sus estudios es ¿Ante quién o quiénes es responsable la organización? y la respuesta es ante la totalidad de individuos o sectores afectados por su dinámica empresarial.

Acorde a los aportes teóricos de autores como (Fernández 2012, 135), este enfoque sustenta que:

- Un *stakeholder* se concibe como el individuo o grupo de interés que, de forma manifiesta o tácita; voluntaria o no, tenga algún interés en la dinámica de la corporación. En términos generales, son aquellos grupos o individuos que pueden incidir o ser afectados por el alcance de los objetivos estratégicos empresariales.
- La conducción estratégica del negocio debe procurar la obtención no sólo de los intereses particulares de los accionistas, sino de amplio portafolio de interesados tales como: trabajadores, proveedores, clientes, sociedad en general, etc. Esta realidad de cierta manera constituye, una categoría que condiciona la posibilidad de la estabilidad de la corporación en el largo plazo.

- La finalidad de la gestión estratégica, el propósito y la razón de ser de la organización desde la óptica ética radica en maximizar a futuro el bienestar de la totalidad de los *stakeholders*, en el cumplimiento del logro de un rendimiento económico y financiero idóneo para satisfacer adecuadamente las perspectivas de los accionistas. Por tanto, la dirección institucional de la organización debe estar al tanto de cuáles son los valores, los intereses, expectativas de los diferentes *stakeholders*.
- La continua y eficiente interconexión entre la organización, su gestión corporativa, la integridad moral de la dinámica empresarial y la actuación directiva confluyen en la teoría sustentada en un contexto moral. Únicamente reconociendo los supuestos morales de la teoría empresarial y partiendo desde el esfuerzo por asimilarlos de forma distinta es cómo se puede proponer comportamientos de vida de mayor plenitud y más humanos.
- La empresa debe ser concebida como una comunidad de stakeholders interconectados, que se interrelacionan de forma continua y eficiente, conllevando, entre otras situaciones, los intereses diferentes y con potencial conflictivo; implicando posiblemente el establecimiento de alianzas entre diferentes actores o grupos de interés.
- El estudio de la gestión empresarial para diseñar un modelo empresarial y de gestión en el cual la ética pueda hallar una ubicación de manera natural.

En este aspecto, Milian sostiene que “entender las necesidades de los afectados permite a las organizaciones obtener otra visión, para garantizarles sostenibilidad” (Milian 2015, 29-30). Esta misma fuente, clasifica a los grupos de interés en primarios y secundarios. Los grupos de interés primarios sostienen fuertes vínculos con la organización como accionistas, trabajadores, clientes, proveedores e instituciones del gobierno. El tipo de su relación es oficial, formal o establecida contractualmente con la organización y sin ellos está no existiría. Mientras los grupos de interés secundarios inciden o afectan, o son afectados, por el dinamismo empresarial.

El enfoque de la ciudadanía empresarial (Corporate Citizenship Theory) tuvo su origen en el *World Economic Forum* (Foro económico Mundial) celebrado en la ciudad de Nueva York en el año 2002. En este evento mundial y con la participación y presencia de 34 Directores Ejecutivos de las empresas más grandes e importantes del mundo, se

firmó un manifiesto que contemplaba “este grupo específica lo que una organización aporta socialmente con las actividades, programas, inversiones y su participación en la política pública.” (Milian 2015, 33-4).

El concepto de la ciudadanía empresarial aun cuando surgió en la década de los años 80 está siendo revisado actualmente para ampliar sus perspectivas conceptuales. Surgió en los Estados Unidos y originalmente se utilizó para resaltar las actividades filantrópicas asumidas por las empresas para solventar problemas sociales de las comunidades cercanas a su entorno. La empresa fue concebida análogamente como una ciudadana ejemplar, de tal manera que debía adjudicarse y asumir determinados compromisos y responsabilidades de orden social para participar en su solución mediante su intervención oportuna. (Melé 2007, 62).

### **Ejemplos de RSE en perspectiva neoliberal**

A continuación, se describe las experiencias en Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) en Ecuador citadas por Mendoza Autores como Mendoza-Vera, Ávila-Ramírez, Meza-Valencia, Zambrano-Pinargote, & Chavarría-Alcívar (Mendoza 2018, 226).

Graficas Paola, sector comercial - servicios, impresión y actividades de publicidad comercial, consideran a su recurso humano como muy meritorio, sus equipos y producción son amigables con el ambiente y favorecen el reciclaje. Sus productos son ecoeficientes y producidos con material reciclado. La formación y la protección social al trabajador le conceden un enfoque humanista, así como la implementación de valores corporativos de preservación ambiental. En Gráficas Paola, desde sus orígenes se han preocupado por el entorno ambiental, sus productos son impresos con tintas y materia prima fabricada con la tecnología para defender, preservar y evitar la contaminación, al formular y producir productos amigables con el medio ambiente.

El talento humano es formado para atender a los clientes y orientarlos por las opciones más ecológicas posibles, igualmente participan en campañas de reciclaje y de concienciación a la comunidad mediante la difusión de sus líneas de productos a través de stands en ferias. En otro orden de ideas, la protección social de los colaboradores abarca aspectos de protección a la salud dotándolos del equipo protector en el manejo de tintas, atención médica a través de una póliza de seguros para los empleados y su grupo familiar con aporte económico de la empresa. No solo sus productos son ecoeficientes sino igualmente sus procesos productivos, los cuales son certificados con la Norma ISO 9001:2000. De la misma forma tienen una tienda en línea que permite el ahorro de tiempo,



formas impresas y traslado de los clientes ahorrando combustibles con sus consecuentes emisiones antrópicas al medio ambiente.

La empresa Naturisima, sector comercial alimentario, produce y comercializa yogurt y panes de yuca, exportan productos y requieren aspectos de alta calidad para acceder al mercado internacional, para ello utilizan altos estándares de calidad en sus procesos productivos muy amigables con el ambiente. La formación y actualización continua de su personal, los aspectos del cuidado sanitario de los mismos y la protección social, la adecuación de su infraestructura para preservar al medio ambiente son requerimientos de sus clientes internacionales con respecto a la presencia de RSE en sus valores corporativos y de producción.

Promueve la alimentación saludable con productos endémicos y producidos orgánicamente favoreciendo el cuidado ambiental, ofrece en línea consejos a la comunidad internauta sobre salud, alimentación saludable, recetas con productos fáciles de ubicar y atención para el control de peso acorde a edad y talla, recuperación de la salud a través de opciones naturales, control y manejo del estrés, promociona formación en línea gratuita para emprendimientos asociados a la gastronomía de productos naturales especialmente la opción vegana. De la misma manera se enfoca en el uso de la tecnología on-line para la venta de sus productos y atención a sus clientes, minimizando recursos a través de las opciones digitales y disminuyendo así el impacto ambiental.

OFSETEC, sector comercial, trabaja en reciclaje en elaboración de papel y control de emisión de gases de efecto invernadero, cambiaron tecnológicamente sus procesos productivos para ser amigables con el medioambiente, sus sistemas operan adecuadamente desechos y el carbono emanado se gestiona mediante tecnología actual para disminuir la contaminación y su efecto sobre el efecto invernadero. Su especialización en Campañas Digitales permite a sus clientes su presencia y visibilizar en la Web ahorrando recursos físicos y llegando a escenarios donde estos no llegan y a la vez minimizan el uso de tintas y otros productos que impactan el entorno ambiental con residuos y desechos contaminantes. Los servicios de atención y venta on-line acercan a los clientes y evitan el traslado vehicular con su consiguiente emisión de gases de efecto invernadero, sus empleados son parte de su fortaleza y están continuamente formados para asesorar a sus clientes en las opciones más apropiadas a través del ciberespacio. Ofrece a la comunidad orientaciones formativas en emprendimientos y asesoría comercial y financiera gratuitas a través de su webpage en un marco de acercamiento a la comunidad y grupos de interés.

Camal Metropolitano del Sur, sector comercial/servicios, sus fines de RSE son: Proteger los lugares cercanos a la actividad ganadera de sus desechos, así como el área de faenamiento de ganado tratando especialmente los fluidos sanguíneos de los animales, apoyan a la comunidad con proyectos sociales. Este proyecto gestiona ambientalmente las descargas residuales del río Machángara a través de una planta que trabaja las 24 horas del día con el respectivo mantenimiento para que las aguas servidas el agua que salen de la planta y pasa por el alcantarillado no contaminen al río. El servicio es totalmente apegado a las normativas ambientales vigentes para la protección del ambiente y la salud de las comunidades adyacentes al proyecto.

Compañía de elaborados de café EL CAFÉ C.A. Empezó un proyecto de fincas eficientes iniciando una producción de óptimo beneficio y autosustentable. Fomentó en los caficultores una cultura basada en términos de oportunidad, calidad, eficiencia, rentabilidad. El cultivo y los procesos productivos para ofrecer a los consumidores los productos de alta calidad pasa por una amplia investigación para utilizar las mejores condiciones edafoclimáticas y utilizar los mejores potenciales de la vocación de los suelos y los recursos necesarios disponibles endémicamente para la producción con la mínima intervención contraria a la preservación ambiental.

Igualmente ofrece a sus colaboradores toda la protección y formación requerida para el alcance de los objetivos estratégicos institucionales. A sus clientes les brinda la atención en línea minimizando el uso de recursos materiales con el consiguiente efecto ambiental de carácter antrópico, brinda asesoría y acompañamiento digital a los consumidores para una dieta saludable a través del consumo de sus productos elite. Sus servicios electrónicos permiten la consulta de los procesos necesarios para el cultivo de café en un marco de atención oportuna y formativa.

El éxito de su gestión empresarial está basado en la política integral de calidad mediante 4 ejes medulares: su organización, los accionistas, sus clientes y el recurso humano que se reflejan en: utilización de tecnología de avanzada para alcanzar altos niveles de productividad, su responsabilidad con los clientes al procesar productos con elevado valor agregado que se evidencian en la calidad, innovación, disposición al servicio y soporte técnico. Su compromiso con el incremento y alta rentabilidad de la corporación dando satisfacción a los accionistas. La capacitación de los trabajadores y el compromiso con la preservación medioambiental. El soporte técnico, productivo y comercial brindado a los productores de café como parte de la Responsabilidad social de la Empresa.

Compañía Azucarera Valdez S.A. Empresa caracterizada por dedicar altos estándares de formación y protección social y de salud de su capital humano y además tiene el registro más alto de jubilados del país. Esta empresa cuenta con la certificación Punto Verde, que es una certificación concedida a empresas de producción y servicios comprometidas en la implementación de reducción de emisiones contaminantes en la fuente de sus procesos operativos y productivos al adoptar tecnologías limpias, en tal sentido, el Ministerio del Ambiente ecuatoriano reconoce a una empresa ecoeficiente cuando logran acumular en sus registros 4 Puntos Verdes.

Ideal Alambrec, filial de la empresa transnacional Bekaert, dedicada tecnológicamente a soluciones avanzadas para la transformación y recubrimiento del alambre de acero. Atiende a importantes sectores de la actividad productiva ecuatoriana tales como construcción, ganadería y agricultura, bienes de consumo e industrial. Ideal Alambrec mantiene como política y estrategia institucional una preocupación continua sobre sus trabajadores, quienes integran una fórmula exitosa que armoniza capacitación permanente y tecnología de punta e inversión. Desde hace más de 80 años, Ideal Alambrec estableció con sus trabajadores una relación basada en la confianza, respeto y productividad, para crear un excelente ambiente laboral. La formación provee los conocimientos requeridos para el desarrollo profesional, personal y social de los colaboradores, lo cual juntamente con la maquinaria y equipos suministrada por BEKAERT, fomenta la innovación y el alcance de la excelencia, perfeccionando el uso de los recursos con que cuenta Ideal Alambrec (IdealAlambrec 2019, párr. 3 ).

En materia de RSE, tiene un portafolio de experiencias y proyectos sostenibles como un estándar del negocio, ha sido acreedora del certificado OSHAS 18001:2007, por la excelente gestión realizada en materia de seguridad y salud ocupacional. Implementó el programa BeCare cuyo objetivo es constituir una cultura referida a la gestión de los peligros y riesgos, su lema es “Me cuido, te cuido, nos cuidamos”. En materia de RSE se efectúan acciones en las que se involucra a las familias de los colaboradores, como: semana de la seguridad y salud, campamento vacacional, gestiones mensuales para fortalecer la comprensión de las herramientas concernientes a la prevención de peligros y riesgos, y, con el respaldo de la organización FEDIMETAL, se capacitó al personal en la adecuada administración de la economía familiar.

Podemos identificar que en estas experiencias de RSE en el Ecuador conjugan la compatibilidad de los resultados, ganancias financieras empresariales, los intereses de los propietarios y crecimiento de los grupos de interés, utilizando actividades en los aspectos

sociales, humanos, culturales, económicos y ambientales. Pero no existe una relación con la comunidad, ni en el desarrollo integral de las personas, lo que resume en estos ejemplos son: constante capacitación laboral, seguridad industrial, preservación y buen uso de los recursos naturales, estructura y tecnología adecuada para el trabajo, tratamiento de los desperdicios, productos ecológicos para la venta, recreación y beneficios como seguros privados.

Se evidencia que los beneficios de las organizaciones es el retorno de su inversión y esto puede ser compatible con los recursos designados para la RSE, identificando que la capacitación es la principal inversión en la RSE. Esto ayuda a identificar que las actividades de la RSE de estas organizaciones, se encaja en el fortalecimiento del capital humano, para generar una mejor cultura organizacional, y por ende una mayor producción.

### **RSE desde una perspectiva de desarrollo social**

El progreso y avance de tendencias contra la globalización que caracterizó el fin del siglo XX fue el elemento que respaldó la concienciación de los ciudadanos sobre la necesidad de una transformación para adecuarse a esta nueva concepción de la ciudadanía empresarial. El aporte empresarial a la sociedad ya no solamente debía circunscribirse al pago de los tributos, era preciso sobrepasar este comportamiento y adoptar pautas para contribuir de alguna forma y voluntariamente, al avance y progreso de la calidad de vida de los individuos, así como de las comunidades y no solamente desde la perspectiva generadora de riquezas en beneficio de los accionistas.

En consecuencia, se está ante un novedoso paradigma de RSE más allá de los aportes de los enfoques anteriores, que reconoce que las corporaciones no deben solamente contraer compromisos intrínsecos con los grupos involucrados (propietarios), sino que las mismas organizaciones deben concebirse como parte de grupos implicados dentro una sociedad civil definida y específica. Acorde a este enfoque de la ciudadanía empresarial las organizaciones deben asumir el rol de buenas ciudadanas, siendo preciso que los más destacados e importantes líderes de la economía global sean capaces de adelantar acciones para la concienciación que favorezca al desarrollo sostenible y la implementación de estrategias y acciones que permitan mitigar las incidencias de problemas globales, como el cambio climático, la disposición de agua potable, entre otros. Estas externalidades aquejan cada vez y en forma creciente las actividades de las

empresas y la inacción a este respecto impactarán desfavorablemente al sector empresarial y colectivo en el largo plazo.

La puesta en marcha del enfoque de la ciudadanía empresarial requiere según lo planteado por Lognsdon y Wood (2005), citado por Milian (2015), de las siguientes consideraciones:

- Desarrollar un conjunto de valores universalmente éticos y tratar de incorporarlos a códigos de conducta y políticas empresariales.
- Analizar cuáles son las expectativas de los grupos implicados para poder encajar estos códigos de conducta en aquellos grupos en los que resulte más adecuado.
- Realizar un detallado estudio de cada caso.
- Promover el aprendizaje, que permita que los resultados y las nuevas prácticas empresariales puedan ser conocidos por los interesados. (Milian 2015, 34-5)

El beneficio de la RSE en el desarrollo social es que este se centraliza en darles un espacio dominante y en primera instancia a las personas en los múltiples procesos de desarrollo. Esto genera el enfoque de que el desarrollo social promueve la inclusión social, sin discriminación, lo cual empodera a los colaboradores a participar en la creación de empresas más cohesionadas con la sociedad y sus problemáticas, en la participación de las tomas de decisiones que puedan incidir en su desarrollo integral.

El desarrollo social promovido desde empresas con RSE y con colaboradores protagonistas de estas iniciativas, puede facilitar y en oportunidades lo ha hecho, la incorporación de nuevas voces en los diversos proyectos adelantados por este tipo de empresas en procesos de desarrollo de las comunidades cercanas a su entorno, cooperando en el diseño de estrategias, programas y políticas que favorezcan oportunamente a la solución de problemas.

En tal sentido, estas nuevas voces, de mano con las empresas y sus colaboradores comprometidos en un mancomunado esfuerzo para adelantar proyectos fundamentados en RSE, permite que estos actores analicen los riesgos sociales, ambientales y económicos de las actividades empresariales en su área adyacente, con la finalidad de más bien aumentar los impactos favorables y disminuir y/o mitigar cualquier efecto negativo sobre las localidades, gestionado conjuntamente los riesgos sociales y políticos provenientes de las actividades productivas de la empresa.

Esta nueva cosmovisión del desarrollo social en el marco de la RSE permite la asociación empresa/colaboradores/comunidades para facilitar, en conjunto, el control con respecto a las decisiones asumidas en materia de desarrollo y recursos destinados a

proyectos empresariales que coadyuven para optimizar los servicios básicos, que beneficien a las partes en un enfoque de ganar-ganar, mediante un enfoque de desarrollo social impulsado por todos los actores y gestores de los proyectos. Desde esta perspectiva el enfoque de desarrollo social de la RSE es un factor favorable.

Archie B. Carroll, en 1979 planteó un novedoso modelo que partió de una conceptualización de RSE integrada por tres elementos para poder definir un desempeño con responsabilidad social: “a) concepto básico de RSE, b) las razones por las que la RSE deber existir, y c) filosofía de la organización frente a su entorno.” (Milian 2015, 18).

Para Carroll, la conceptualización de RSE debía contener algunos aspectos para ser considerada suficiente. La organización tenía que acumular un sin número de deberes para con la sociedad en general y acuñó un nuevo término explicándolo de la siguiente manera: “La RSE acoge los aspectos económico, legal, ético y discrecional que la sociedad tiene de las empresas” (Carroll 1979, 500).

Para perfeccionar esta novedosa definición, Carroll remarcó el valor del elemento económico como lo primordial de la idiosincrasia de la empresa, reconociendo la competencia económica como el eje medular de toda acción empresarial para obtener recursos económicos y cumplir socialmente con los compromisos que la empresa asumió como parte de su filosofía. La importancia del aporte de Carroll en los años 70 ha permanecido hasta hoy y, en consecuencia, muchos aún comparten este enfoque conceptual, asumiendo el aspecto económico de toda empresa para su beneficio exclusivo y lo legal, ético y filantrópico, como los compromisos que la organización contrae para con terceros.

En la década de los años 70, empiezan a circular publicaciones científicas abordando la temática de la RSE desde la concepción ética que subyace en la perspectiva del apoyo al bienestar colectivo por parte de las empresas, como *Business and Professional Ethics Journal* (Revista de ética empresarial y profesional), publicada por *Centre for Applied Ethics* (Centro de Ética Aplicada) de la Universidad de Florida o *Journal of Business Ethics* (Revista de Ética Empresarial) publicación experta en el área ética empresarial. A su vez, el sector empresarial europeo tomó como modelo a Norteamérica y fundó organismos como la *European Business Ethics Network* (Red Europea de Ética Empresarial) para asegurar el reconocimiento y el impulso de la RSE a nivel europeo.

Para esta investigación, la aproximación conceptual a la RSE parte del reconocimiento a las organizaciones empresariales, las cuales interactúan, se desarrollan

y desenvuelven en una sociedad definida, inmersas en procesos productivos que requieren insumos provenientes del entorno natural incidiendo sobre el equilibrio de la naturaleza.

Por tanto, la calidad de vida y satisfacción de los usuarios de sus bienes o servicios es producto de interacciones entre la empresa, el entorno natural, el entorno social-humano, del aporte de los trabajadores quienes con su aporte físico e intelectual generan un valor agregado apreciado por los usuarios. En consecuencia, se concibe a la RSE como el compromiso de una empresa para que los beneficios producidos no se limiten a los propietarios del capital, sino que sean repartidos y distribuidos equitativamente entre los diferentes actores y gestores que favorecen su permanencia y sostenibilidad en el largo plazo en un marco de responsabilidad conjunta con el entorno ambiental.

La RSE es una iniciativa que ha adquirido en las últimas décadas del siglo XX y en las primeras del siglo XXI una relevancia significativa e incluso se ha materializado y visibilizado en el contexto global mediante la difusión y divulgación de regulaciones cuya finalidad consiste en instituir estándares de actuación donde las organizaciones empresariales informen sus resultados y experiencias en la implementación de proyectos y estrategias vinculadas a la RSE (Pérez, Espinoza y Peralta 2016, 172).

Un enfoque para la definición de RSE es el planteado por Seoane-Sánchez (2019) quien sostiene que:

Ser socialmente responsable no se limita solo al cumplimiento de la ley vigente. Consiste, en ir más allá, incluso por encima del comportamiento ético, integrando en la gestión de la organización aquellas políticas y prácticas que contribuyan a un desarrollo sostenible, a una mayor inversión en el capital humano y a una relación con sus interlocutores que tenga en cuenta sus necesidades y expectativas. (Seoane 2019, párr. 3)

En este orden de ideas, para el autor de la presente investigación, la RSE constituye un compromiso oportuno y coherente que conlleve al cumplimiento integral del objetivo empresarial, tanto a lo interno como a lo externo, con la apreciación y precisión a las perspectivas socio-económicas-culturales de la totalidad de integrantes y colaboradores, al expresar y evidenciar respeto por las personas, principios éticos, la colectividad y el medio ambiente apoyando la generación y construcción del bienestar común.

### **Ejemplos de RSE en perspectiva de desarrollo social**

A continuación, se describe las experiencias en Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) en Ecuador citadas por Mendoza Autores como Mendoza-Vera, Ávila-Ramírez, Meza-Valencia, Zambrano-Pinargote, & Chavarría-Alcívar (Mendoza 2018, 227).

Oleoducto de crudos pesados (OCP) Ecuador S.A. OCP tiene como misión favorecer al desarrollo nacional mediante el transporte de crudo confiable, segura, eficaz y comprometida con el medio ambiente. Se ha convertido en un aceptable vecino de la colectividad previniendo los problemas sociales, económicos y ambientales con los grupos con quien trabaja. Ha financiado proyectos educativos como el Colegio Intercultural Bilingüe Abya Yala (tierra viva, tierra fértil, como identificaban los indígenas panameños a América Latina), un avance en educación intercultural bilingüe, que por primera vez se aplica en Ecuador mediante el Modelo de Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (MOSEIB). OCP en un esfuerzo mancomunado con la misión Carmelita financió la estructura física en un terreno donado por la misión.

Igualmente ha OCP construyó las nuevas instalaciones del Colegio Ángel Barbisotti en la ciudad de Esmeraldas, en asociación con el Vicariato de Esmeraldas. El Colegio Ángel Barbisotti, con más de treinta años sirviendo a la educación técnica en Esmeraldas, cuenta ahora con una nueva construcción funcional que permite ampliar los talleres de mecánica, carpintería, electricidad y opciones prácticas, para alumnos jóvenes de escasos recursos de las áreas marginales de la ciudad de Esmeraldas. Otros proyectos educativos en los cuales se ha involucrado para construir y dotar son la Unidad Educativa Juan Carlos Matheus en Viche, Esmeraldas. Igualmente ha trabajado en la recuperación ambiental del humedal adyacente a la Laguna Lago Agrio, denominado Proyecto Perla, en el Municipio Lago Agrio. Un avance en materia de protección laboral de sus colaboradores es el programa de seguridad industrial y salud ocupacional que dispone de una gestión administrativa, técnica, del talento humano y de procesos operativos básicos para asegurar la calidad de vida laboral.

Aglomerados Cotopaxi Sociedad Anónima, se ha sumado a iniciativas de erradicación estatal (INFA-MIES) y particulares (DYA) de la mendicidad infantil en su área de influencia. Adelanta un proyecto con la Cooperación Técnica Alemana (GIZ), la CORPEI y la Fundación Grupo Juvenil de Salinas, recolectando y procesando hongos comestibles como una alternativa para generar ingresos para la colectividad. De la misma forma ha implementado un Plan de Manejo Forestal, desde 1978 a la actualidad inició un programa de plantaciones industriales de pino en virtud de lo limitado del recurso forestal proveniente de los bosques primarios, esta opción garantiza la sustentabilidad del negocio. Igualmente cuenta con la Certificación FSC® (Forest Stewardship Council®), que confirma que el manejo forestal de los bosques y plantaciones se gestionan con rigurosos estándares globales de Manejo Forestal Responsable, basados en perspectivas



socioeconómico y ambientales. Además, asume un compromiso con tres cimientos: Salud y Seguridad laboral (Certificado de la Serie de Evaluación de la Seguridad y Salud en el Trabajo - OHSAS 18001) y Calidad de Procesos (Sistemas de Gestión de Calidad ISO 9001) (Aglomerados Cotopaxi 2018, párr. 11).

HOLCIM – Ecuador, filial de la transnacional Lafarge Holcim, empresa dedicada a la producción innovadora de concreto. Sus actividades operativas contemplan su participación en la construcción de urbanizaciones y residencias, edificaciones, infraestructuras, desarrollo vial y soluciones agroindustriales. En materia de RSE, han desarrollado un Plan denominado Plan de Desarrollo sostenible 2030 establecido en el año 2016. La responsabilidad de cumplirlo recae sobre los ejecutivos del más alto nivel corporativo. El Plan contempla cuatro áreas: clima, economía circular, agua y medio natural y personas y comunidades.

Igualmente, y en el ámbito de la RSE tienen un programa de voluntariado denominado UNETE que consiste en un trabajo organizado y responsable integrado por los colaboradores de la empresa, ofreciendo su tiempo, habilidades y recursos para solventar problemas comunitarios en áreas como seguridad, ambiente, educación y emprendimiento. Así mismo tienen una Fundación HOLCIM que presta apoyo a las comunidades en cinco aspectos o pilares como son: formación y organización social, educación, salud, agua y gestión medioambiental, alternativas para la producción y generación de empleo (HOLCIM-Ecuador 2019, párr 4).

De la misma forma, Holcim Ecuador ha elaborado un Plan de Desarrollo sostenible 2030 desde el año 2016, con el compromiso de todo el nivel Ejecutivo y estratégico de la institución. Éste consiste en cuatro áreas primordiales: clima, economía circular, agua y medio natural y personas y comunidades y, contempla objetivos globales desde tres puntos de vista diferentes: mejora continua, objetivos concernientes con impactos favorables más allá de la empresa y objetivos relacionados con el impulso y venta de productos, servicios y soluciones transformadoras en el marco de la innovación (HOLCIM-Ecuador 2019, párr 2). Holcim se ha fijado como objetivo integral para la innovación que una tercera parte de sus ingresos procedan de Soluciones 2030, en otras palabras, de su cartera de medios y servicios más sostenibles.

La empresa Hilda Kohn tiene un centro médico, donde ofrece cuidado integral a los recursos humanos, a través: medicina ocupacional, fisioterapia, psicología, nutrición, odontología y programas preventivos contra el alcoholismo y drogadicción, entre otros.

La empresa cuenta con la certificación ISO 14001: 2015, en reconocimiento de su gestión ambiental que identifica y anticipa los aspectos ambientales generados por sus actividades. Adicionalmente, se han asumido programas de prevención y minimización de la contaminación ambiental originada por las emisiones de fuentes fijas de combustión, descargas líquidas y emisiones de ruido. Para el uso sustentable de los recursos naturales se han efectuado proyectos de producción más limpia con el propósito de usar eficientemente recursos como: el agua, productos químicos y combustibles. Referente al uso eficiente de la energía, se implementó un sistema de gestión fundamentado en los requisitos señalados en la Norma ISO 50001:2011.

Podemos analizar estos ejemplos de RSE de empresas y transnacionales, han realizado procesos sostenibles directamente en las comunidades, incidiendo en la vida de los comuneros y de los trabajadores, implementando valores y tejido social mediante los proyectos sociales y proyectos productivos autosustentables en los que son participes.

Estos ejemplos, dan cuenta que existen organizaciones en el Ecuador que han gestionado proyectos sociales más profundos en la RSE, y estas han integrado soluciones claras que están orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y los comuneros, las actividades que se han desarrollado son: formación educativa a niños y adultos de las colectividad, organización social, salud, agua, gestión medioambiental, alternativas para la producción, generación de empleo, agua, ambiente laboral óptimo, proyectos productivos autosustentables.

La RSE no solo es cumplir la normativa o la ley que les exige los entes rectores, es dar atención más específica a las necesidades reales de trabajadores y a las personas que son afectadas por el impacto que hacen las organizaciones a nivel territorial, haciendo efecto positivo en el autoestima y desarrollo integral de las personas.

### **RSE desde la perspectiva de Pronaca**

Se han identificado grupos de interés y sus necesidades en función al impacto, es así como, en las comunidades cuentan con programas en cinco ejes: empleo, infraestructura, capacitación, visita y donaciones, para lo que aplican la comunicación eficaz para no generar percances en la producción, esto se adquiere el apoyo de la comunidad, sus representantes y el Gobierno Sectorial, para una responsabilidad conjunta en los planes, programas y proyectos. En campo, han implementado más de cincuenta programas que han beneficiado a más de cincuenta y cuatro mil habitantes del sector. Para eso, la Gerencia de Relaciones con Grupos de Interés tienen a su cargo la responsabilidad

de coordinar y dinamizar los programas a nivel nacional. Las actividades de los programas comunitarios son dinámicas, con un recurso destinado y que se ajustan al riesgo social. (Pronaca 2017, párr. 234).

### **3. Responsabilidad Social del Capital Humano-Desarrollo Humano Integral**

#### **Capital humano**

El capital humano se refiere a las inversiones realizadas en los trabajadores de una empresa, con el objetivo de incrementar su aporte productivo. En otras palabras, parte de los beneficios alcanzados se disponen a la ejecución de acciones que procuran la mejoría en la productividad de los trabajadores; en consecuencia, se consiguen trabajadores más calificados. Esas inversiones dedicadas a los trabajadores para conferirles de mayor capital humano admiten un desembolso de recursos que bien podrían dedicarse a acciones alternas en la procura inmediata de la satisfacción de los requerimientos y necesidades de los consumidores. Con todo, esos recursos son dedicados a la inversión en capital humano, pues se estima que los trabajadores producirán futuramente en una proporción sobradamente significativa como para compensar estas inversiones. El capital humano se obtiene primordialmente mediante actividades empresariales que no pierden de vista al futuro; especialmente, la formación, la protección social del trabajador y el cuidado de su salud.

En este sentido, la formación contribuye al aprendizaje de nuevos conocimientos, al desarrollo de habilidades y destrezas, permitiendo mejorar en el desarrollo del trabajo, así mismo se adquieren hábitos concernientes con el empeño o la búsqueda de una motivación, lo cual los convierten en trabajadores más meritorios. Además, la formación optimiza su ubicación en el mercado laboral. En un sentido, la obtención de grados académicos evidencia que se poseen cualidades que permiten coordinar y planificar el trabajo, contribuyendo a rendir en ambos escenarios.

Para el sector de los trabajadores, es observable la presencia de una marcada unilateralidad en los fundamentos teóricos del capital humano. Se ha hecho énfasis en la vinculación entre educación, productividad y la marcada atención al beneficio monetario como fin, y no como una oportunidad para el desarrollo social e individual de los empleados. Es preciso considerar los aportes de esta teoría del capital humano desde la perspectiva del ser humano para evitar tratar al individuo como un instrumento mercantilista del crecimiento económico, para no olvidar la fundamentación principal de

la educación que defiende el desarrollo integral y solidario de las capacidades particulares para la resolver sus necesidades sociales básicas. En este sentido “el beneficio individual y de la sociedad como dos factores de finalidad en la educación, constituyen un criterio que persigue el equilibrio entre la cantidad y la cualidad” (Garrido 2007, 75).

Una crítica a las posturas filosóficas del capital humano es que gira en torno a una planificación educativa que se enfoca en premisas económicas y laborales, o la consecución de grados académicos para satisfacer al mercado laboral y no persigue el desarrollo integral, como tampoco acentuar los auténticos valores humanos.

Esta teoría se ha caracterizado por una visión funcionalista con la única inquietud, obsesión e interés en la productividad, eficacia y rendimiento económico de las organizaciones, los cuales únicamente se pueden alcanzar supuestamente a través del continuo progreso de los trabajadores, desde esta óptica, la formación académica, las mejoras en la salud ocupacional de los colaboradores y en la protección social de los mismos, representan los medios mediante los cuales las empresas pueden alcanzar y posicionarse efectivamente en el mercado. Esta concepción teórica convierte al ser humano en un objeto de mercado, una mercancía, restando su importancia y su contribución a la sociedad.

Las posturas esgrimidas y asumidas por la teoría del capital humano permiten sostener, de una manera crítica, enfocada exclusivamente en la economía y el mercado como un solo bloque monolítico, sin considerar que el mercado representa uno de los múltiples terrenos o áreas de la sociedad y no exclusivamente el único; lo cual ha transformado a esta teoría en una especulación fundamentada en medios para alcanzar los fines, donde el trabajador, la persona como ser humano solo es el medio a través del cual el capitalista, conjuntamente al convierte su inversión en capital y transforma la idiosincrasia, calidad e importancia del trabajo mediante la educación, la formación académica para el trabajo y las mejoras en su salud ocupacional; sin embargo esta metamorfosis que se da en la mejora de la calidad del trabajo no busca intrínsecamente solventar o mejorar las contextos sociales de la humanidad, sino que responde al interés de lucrarse económicamente.

En tal sentido, el crecimiento y beneficio empresarial se ve favorecido a través del incremento de la productividad del trabajo logrado mediante el perfeccionamiento alcanzado por el trabajador cuando ha sido supeditado, sometido y vinculado a procesos formativos que le habilitan y facultan para mejorar la realización de sus tareas; de modo que todas las estrategias de formación, capacitación, mejoras sociales y en la salud

ocupacional de los trabajadores, solo están orientadas no términos del interés superior del trabajador como ser humano, sino en términos de mejoras y desarrollo del mercado laboral y en un mayor incremento de la productividad empresarial con el consecuente beneficio de los propietarios capitalista. Esta perspectiva degrada la condición humana convirtiéndola solo en un medio para alcanzar fines económicos (Ramírez 2015, 318).

A estos efectos podemos decir que, el capital humano no corresponde solamente a conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en procesos de formación institucional y organizacional formulados para acrecentar la productividad del trabajador y obtener beneficios económicos para los propietarios del capital, sino que representa esencialmente la conciencia, la reflexión, ética, solidaridad, los sentimientos y valores sinceramente humanos, el espíritu y la vocación de sacrificios, intrepidez, heroísmo y la facultad única que tiene el ser humano para hacer su trabajo con sus propias destrezas que parten desde su cosmovisión del compromiso ante su realidad, de esa inmensa capacidad de hacer tanto con tan poco, de dar todo aun cuando solo su interés sea su reconocimiento y la valoración de haber alcanzado sus metas para construir el beneficio de su vida y familia a través del esfuerzo continuo de su trabajo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en adelante OCDE) definió que el capital humano es el conocimiento adquirido por las personas durante el transcurso de su vida, el cual es empleado para producir bienes y servicios en el mercado laboral o fuera del mismo. Esta definición desconoce y desestima la fuente donde se adquirió el conocimiento (formal, informal, familiar, académico, experiencia laboral) y es indiferente a los planteamientos teóricos sobre la naturaleza específica de la capacidad adquirida (cognitiva o conductual, técnica u orientada a equipo de trabajo), como también al método para certificar o validar una actual adquisición de la capacidad específica (prueba, trabajo primario, referencia testimonial o trabajo desarrollado). La definición gira en torno a focalizar dos objetivos, primero la capacidad productiva organizada desde el conocimiento y segundo a utilidad del mejoramiento de los métodos para evaluar la capacidad productiva del capital humano (Garrido 2007, 75).

El valor y la relevancia que representa el capital humano para las organizaciones empresariales actualmente ha favorecido que tanto instituciones como investigadores formalicen alternativas de Responsabilidad Social Empresarial en el plano de este. Uno de estos esfuerzos es el Libro Blanco, también conocido como el Libro Blanco de la RSE, el cual contiene una serie de estrategias para desarrollar el empleo. Así mismo, la Comisión Europea promulgó el Libro Verde en el año 2001, estableciendo la obligación

de las empresas en la propiciación de la moderación en la proporción y ponderación de las ocupaciones laborales, familiares y de recreación y entretenimiento del capital humano.

En el contexto laboral, es preciso que las organizaciones establezcan programas de salud ocupacional y seguridad industrial o laboral, formación y desarrollo; motivación; iniciativas que procuren la calidad en el lugar de trabajo, mejoras en los ambientes laborales; la estabilidad laboral y el apoyo social a sus trabajadores; y programas para fortalecer los valores institucionales como el trabajo en equipo, la seguridad e higiene industrial, beneficios socioeconómicos y remuneraciones justas. A este respecto, López, Ojeda & Ríos refieren las ventajas organizacionales de ser socialmente responsable con el capital humano, entre ellas tenemos la estimulación de la confianza, seguridad y sentido de pertenencia de los trabajadores; el incremento de la disposición para el trabajo, generando la disminución de la rotación de personal y, consecuentemente los costos de selección y reclutamiento; y la provisión de los procedimientos para el alcance y mejora de la productividad, eficacia, alcance de los objetivos, calidad en el trabajo realizado y, con la consiguiente mejora y perfección del desempeño laboral, financiero y de la imagen institucional.

Es por ello, que los trabajadores son considerados el capital de mayor valor de cualquier organización. En tal sentido, numerosas organizaciones han producido iniciativas como por ejemplo la ISO 26000:2010 - Responsabilidad Social. En este particular, la norma ISO 26000 concede una vital importancia al capital humano que trabaja en las empresas, y es apropiada para evaluar tal apreciación por la incidencia que origina en el desarrollo humano. El rol desempeñado por los trabajadores es primordial en las estrategias de RSE, por ello uno de los principios elementales que impulsa a la RSE es el desarrollo del capital humano.

Ojeda y Lira (2014), citados por López, Ojeda & Ríos, sustentan que considerando la importancia del capital humano para las empresas la ISO 26000, establece claramente los efectos que tiene sobre las personas en lo relacionado a los derechos humanos. Esto es “las prácticas laborales, prácticas justas de operación, medioambiente, asunto de los consumidores y la participación y desarrollo de la comunidad, y relacionan las dimensiones de la norma con el desarrollo humano” (López, Ojeda y Ríos 2017, 38) sistematizadas en la Tabla 1 que contempla el impacto de la ISO 26000 en el desarrollo humano.

Tabla 1  
**Impacto de la ISO 26000 en el Desarrollo Humano**

Materia Fundamental	Dimensiones	Acciones
Gobernabilidad	<p>Apropiación de los beneficios de la globalización.</p> <p>Participación ciudadana, mejoramiento de la credibilidad y lucha contra la corrupción.</p>	<p>Evitar que los beneficios de desarrollo tecnológico y crecimiento económico se concentren en ciertos grupos sociales para evitar la ampliación de las disparidades sociales.</p> <p>Evitar que las presiones ejercidas por las fuerzas supranacionales y transnacionales erosionen la soberanía y debiliten la identidad y soberanía del Estado.</p> <p>Redefinir los conceptos de conocimientos, actitudes y habilidades de los líderes políticos.</p>
Asuntos de los consumidores	<p>Políticas que promuevan los productos con mecanismos de mercado responsables.</p> <p>Prácticas para proponer la comercialización de productos que han sido adquiridos con fiel cumplimiento de la regulación y protección al consumidor.</p>	<p>Mejorar el sistema de indicadores.</p> <p>Adhesión a las organizaciones y redes locales, regionales y globales de responsabilidad social.</p>
Medio ambiente	<p>Cumplir con todas las leyes nacionales e internacionales en materia ambiental.</p> <p>Contar con políticas que promuevan los cuidados al medio ambiente y promuevan la disminución de la contaminación.</p>	<p>Generar un sistema regulatorio más exigente, con indicadores aplicables a todos los sectores.</p> <p>Cursos de formación y capacitación.</p>
Derechos Humanos	<p>No a la discriminación</p> <p>Igualdad de oportunidades</p> <p>No al trabajo forzado</p>	<p>Capacitación, compensación, diseño de puesto, desvinculación, búsqueda de personal, proceso de selección.</p> <p>Plan de carrera, selección de personal, evaluación del desempeño, capacitación, evaluación del potencial.</p> <p>Diseño del puesto</p>
Prácticas laborales	<p>No a trabajo infantil</p> <p>No a la corrupción</p>	<p>Leyes laborales</p> <p>Políticas del Departamento de personal</p>
Prácticas justas de operación	<p>Comunicación fluida</p> <p>Remuneración justa</p> <p>Respeto a la libertad de asociación de los trabajadores.</p> <p>Respeto a las actividades de los representantes de los trabajadores</p> <p>Salud y seguridad en el trabajo.</p>	<p>Comunicación interna</p> <p>Estructura de compensaciones</p> <p>Ley de asociación de profesionales</p> <p>Ley de seguridad e higiene</p>
Participación y desarrollo de la comunidad	<p>Hacer compatible la actividad laboral y la vida familiar del empleado.</p>	<p>Diseño del puesto</p>

Fuente: López, Ojeda y Ríos 2017, 39  
 Elaboración propia

Tanto la motivación como el sistema de recompensas son elementos fundamentales para que el capital humano se mantenga realizando los esfuerzos

necesarios para lograr los objetivos empresariales. Por tanto, acometer estrategias de RSE debe verse como una experiencia socio-estratégica de los trabajadores de la empresa.

Entre los principios que conducen las gestiones de RSE están: reconocimiento del trabajador; respeto de los derechos humanos de los empleados; jerarquizar como prioritario la formación y la salud del capital humano. Así mismo, la RSE representa una valiosa oportunidad para establecer alianzas estratégicas entre la empresa y los trabajadores, con la finalidad de mejorar su calidad de vida y de forma directa la productividad de la corporación.

A efectos de conciliar la RSE con la gestión del capital humano de la empresa se presentan tres desafíos para lograr una efectiva relación entre el capital humano y la RSE. Primero, la unidad de gestión humana de las empresas debe fomentar un ambiente de familiaridad confianza con los principios y los efectos de la RSE, además, debe reconocer su rol en el alcance de los objetivos que desde allí procedan emanen. Segundo, debe preparar a todos los empleados de la empresa a reconocer cuáles son los grupos de interés primarios esenciales para la prolongación de esta en el largo plazo. Tercero, hay cinco actividades vitales que generan inquietud en la unidad de la gerencia del Capital humano, las cuales son: “Aprendizaje de los trabajadores, desarrollo organizacional, educación y RSE, fomento de la seguridad, respeto por los empleados” (Sandoval 2018, 23-4).

Las estrategias y prácticas en el marco de la RSE enfocadas y responsables de la mejora de la calidad de vida del capital humano en las organizaciones son aquellas empleadas y escogidas para perfeccionar las capacidades y competencias (formación y desarrollo); las destinadas a la promoción de la discrecionalidad del trabajador (persuasión y retención de talentos, indemnización y evaluación adecuados, feed-back) y las orientadas a incrementar la participación (motivación, adaptación a la cultura, liderazgo y géneros de dirección) (Sandoval 2018, 26-9).

En este mismo orden de ideas, se evidencia una relación directa entre la RSE y el capital humano en virtud de que el capital humano de las organizaciones es un componente esencial de la RSE pues constituye el elemento fundamental para el establecimiento de esta. Por tanto, la RSE y el capital humano de las organizaciones dependen mutuamente y se complementan a través de la relación entre empleados, directivos y todos aquellos actores relacionados e interesados directamente con la empresa y que trabajan mancomunadamente para reducir el impacto ambiental y social. La RSE es “un componente del capital humano cuando esta es vista como una opción más



para la consecución de las metas de talento humano cuando hablamos del mejoramiento del reclutamiento y la selección” (López 2009, párr 8).

Resumiendo, el sistema educativo colabora en preparar a las personas para ocupar un lugar en el mercado laboral y ser el capital humano necesario, este entre más preparado esté en sus conocimientos habilidades y destrezas, mayores serán las oportunidades para ocupar una plaza de trabajo. por lo tanto, el sistema educativo sirve para que las organizaciones escojan lo mejor de la demanda de trabajo con el fin de obtener mayor ganancia en base a mejores recursos.

Ahora, el sistema educativo en especial el superior reproduce conocimiento de manera mecánica y produce profesionales en serie, lo que necesario para la fuerza de trabajo, contribuyendo a la futura explotación, para esto la relación entre educación e ingresos es lo que obtiene el capital humano.

Por lo tanto, las organizaciones al conocer la productividad de sus trabajadores invierten en fortalecer sus conocimientos, y mantener el recurso para su productividad, esta inversión en un tiempo será recuperado, obteniendo ganancias monetarias y un talento humano potenciado.

Es por eso, que la importancia para los estudiantes es adquirir los certificados títulos necesarios que les permita un mejor puesto de trabajo, para ellos estos representan un símbolo de capital cultural incorporado para competir en el mercado laboral y para las organizaciones una señal de características necesarias para el trabajo, al dejar a un lado el objetivo real que es el aprendizaje y los conocimientos.

### **Desarrollo humano integral**

En la actualidad algunas empresas que actúan en el marco de la RSE establecen políticas y desarrollan programas para impulsar el desarrollo humano, fundamentada en su convicción interna y en una disposición estratégica. Cuando las empresas comprenden su rol privilegiado para alcanzar sus objetivos institucionales de orden económico contribuyendo a la vez al beneficio y bienestar de sus trabajadores, cualquier esfuerzo por optimizar sus rendimientos económicos se ve fortalece y se potencia (Forero 2014, párr. 10). Este mismo autor sostiene que la empresa que implementa la RSE debe desarticular internamente, en los diversos espacios de esta, la ideología enfocada en que la obtención de rendimientos económicos es incompatible con la solidaridad, sostenibilidad y la protección social de sus colaboradores, así como, la preservación del medio ambiente, el cual es la fuente y origen de sus materias primas e insumos para la producción.

En este orden de ideas, Forero (2014), señala que “los lineamientos de acción de la empresa socialmente responsable se fundamentan en aspectos como el desarrollo humano, el bien común, la solidaridad, la calidad de vida, la participación, la transparencia, el cuidado del medio ambiente, el compromiso, la ética” (Forero 2014, párr. 15).

Según (Hernandez 2006, párr 1), dentro de su texto indica que, “La conceptualización del Desarrollo Humano, desde una perspectiva de formación integral de la persona, no sólo es un tema actual de suma importancia, sino que se halla, a pesar de los avances logrados, abierto a nuevas elaboraciones, consideraciones e integraciones. En la perspectiva formativa, la formación orientada al desarrollo humano integral debe comprender las bases filosóficas, biopsicosociales y sociopolíticas, de carácter humanista, constructivista, social y liberadora, con el propósito de promover el desarrollo del potencial humano desde el aprendizaje en interacción social” como resultado de lo antes citado, el mismo autor indica que “la formación para el desarrollo integral de las personas conlleva a elevar y a construir una moral autónoma, como bases de la dignidad y solidaridad humanas. Entonces, el objetivo de una educación es el de desarrollar a personas abiertas al cambio, que puedan enfrentar de manera positiva y constructiva las perplejidades y problemas del mundo actual, no solo individual sino también en lo colectivo.” (Hernandez 2006, párr. 36).

Con lo citado en el anterior párrafo, lo que se quiere lograr es una formación reflexiva, creativa y autónoma en las personas, como lo indica en su texto (López 2009, párr 12) “formar personas efectivamente preparadas para enfrentar los cambios y reaccionar frente a lo inesperado. Personas con capacidad para pensar, sentir y realizar.

Personas igualmente orientadas hacia sí mismas, hacia los demás y hacia su entorno. Personas con sensibilidad para valorar el pasado, vivir el presente y proyectar el futuro.”, es por lo que se debe reflexionar y dar un giro al sistema curricular educativo, con el fin de crear nuevos modelos pedagógicos y académicos, para ofrecer nuevos caminos de enseñanza a profesores y alumnos.

Esto puede ser posible si la educación toma un rumbo, “centrado y orientado al desarrollo del ser humano de manera integral, que incluya no solamente conocimientos básicos o de relleno, sino principios éticos, razonamiento crítico, el saber convivir, el participar activa y positivamente en su medio, que fomente y fortalezca una cultura justa de derechos, pero también de deberes y compromiso.” (Cárdenas 2006, 42).

Con lo expuesto anteriormente podemos decir que, la educación es la mejor opción para transformar una sociedad, pero la misma no puede resolver todos los problemas, puesto que éstos tienen múltiples orígenes, por lo tanto, es necesario, recuperar el sentido formativo de la educación, aunque esta haya sido desplazada más hacia la instrucción para adquirir conocimientos de sentido económico y laboral.

En autor en su texto dice que, “la educación puede lograr transformaciones sociales, precisamente porque ésta puede dar Sentido a la Vida, que es el ser y sentirse útil así mismo y para los demás. Por lo tanto, puede decirse que la educación es un proceso social, en el cual intervienen varias etapas y actores. La educación tiene un componente histórico que da oportunidad a conservar las tradiciones, como para plantear y dirigir cambios.” (Cárdenas 2006, 43).

El mismo autor detalla que, “Es importante recordar que es el ser humano, quien debe dirigir los cambios y evolución social, y no factores tales como una economía de mercado; pero para ello, debemos estar preparados como individuos y como sociedad, no sólo con conocimientos científicos y tecnológicos, sobre todo, con valores y conductas que fomenten el desarrollo humano y la cohesión social.” (Cárdenas 2006, 45).

Con todo lo expuesto anteriormente de los autores citados, damos cuenta que son críticos al modelo de educación actual, en especial de los primeros niveles, que tienen un sentido unidireccional, la cual está planteada por una malla curricular con materias de relleno o de conocimiento básico, dispuesta por un ente rector. Pero no se analiza a profundidad que la educación básica también está dirigida a personas adultas que no han terminado este ciclo escolar o de bachillerato y que necesitan una educación que incluya principios éticos, razonamiento crítico, el saber convivir.

A este grupo de personas se debe plantear una malla curricular que vaya acorde a su realidad, con el fin de se vuelvan críticos, creativos y autónomos, y que puedan reproducir sus ideas y aprendizajes a sus comunidades, “El hombre fue creado para comunicarse con los otros hombres” (Freire 1969, 20-4), cito esta frase dedicada a las personas que no tuvieron las mismas oportunidades de acceso a la educación pero que se preparan para poder expresar sus ideas con sus palabras en forma verbal o escrita.

En resumen, de todos los autores citados para los temas de Capital Humano y Desarrollo Integral Humano, se identifica que existe una marcada diferencia, cada tema tiene un objeto diferente, mientras que el capital humano está relacionado con la productividad y competitividad de una organización, el otro tiene como prioridad el bien la persona y de todas.

El capital humano es el recurso de trabajo que sostiene a una empresa, un personal especializado que esté bien capacitado, preparado y entrenado genera personal inteligente con mejores conocimientos, aptitudes y actitudes. Estos a su vez, atraen, mantienen y buscan más clientes e inversiones. Ellos tendrán una estabilidad laboral, su área de trabajo mayor productividad, y las organizaciones mayor crecimiento. Las personas tienen necesidades y ambiciones personales, por tal razón, se preparan para que puedan ser ascendidos, lograr metas, sentirse parte de la organización. Pero esto tiene un costo para la empresa y que poco a poco será justificado en el tiempo con el trabajo de cada uno.

Pero existe un problema, que se reconoce o se mide al capital cultural, pero se ignora al ser humano y sus necesidades fuera de la de organización.

El desarrollo integral humano no es solo económico, este debe ser completo, integral, es decir promover el bien de cada hombre y de todos los hombres con un crecimiento sostenido en los aspectos; familiar, salud, cultural, político, social, laboral y espiritual. Es el proceso de avanzar juntos de una manera solidaria a las metas con el desarrollo de prioridades y programas acordados en común en beneficio de la sociedad o comunidad. A su vez, en el aspecto laboral, es el acceso para ganarse la vida con dignidad para contribuir con la sociedad en un entorno social y medioambiental. Este crea un nexo entre el bienestar individual y el bien común con justas y pacíficas relaciones. Desarrollando el conocimiento para trabajo en equipo, manejo de emociones, empatía, resolución de conflictos, toma de decisiones.

#### **4. Teoría de la reproducción social**

Está representada por una agrupación de teorías educativas propuestas desde el marco de la sociología de la educación, las cuales conciben que es el canal mediante el cual se vinculan las relaciones sociales desiguales actuales. Se distinguen de las teorías pedagógicas que programan intervenciones sobre la educación, pues las teorías educativas de la reproducción únicamente pretenden puntualizar y revelar el funcionamiento de la escuela, al enfatizar primordialmente su papel reproductor. Su origen data entre las décadas de 1960 y 1980, especialmente en Francia y los Estados Unidos, pero su influencia se extendió a todo el mundo.

Su fundamentación teórica es el marxismo y corrientes críticas de las desigualdades generadas por el capitalismo. Así mismo, tiene la influencia de diversas áreas como, la filosofía, sociología, economía y la antropología cultural. Sus principales

exponentes fueron Louis Althusser, Christian Baudelot, Roger Establet, Samuel Bowles, Herbert Gintis, Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron y Basil Bernstein.

Bourdieu estudió las circunstancias problemáticas educativas y culturales; examinando el modo en que la escuela ejerce su misión de ideologizar y legitimar la reproducción social de las desigualdades para transformar las divergencias y competencias sociales de las personas. De igual forma, se comprometió a entender si en la prosecución por el sistema educativo sólo interesaba el mérito y el empeño e interés e identificó que los elementos de procedencia social dificultaban la continuación de los trayectos escolares. Es decir, esta propuesta objeta el diseño funcionalista y fortalece el pensamiento de que la escuela trabaja como elemento ideológico y componente principal en la justificación de la reproducción social (Nieto 2014, párr 6).

Este autor dice que, la reproducción y organización de las relaciones de poder están claramente asociadas con el nivel educativo. En este contexto, tiene particular relevancia el capital cultural heredado para el éxito escolar. Es así, que el análisis planteado se basa en la educación y evaluación tradicional que recibe una persona. En otras palabras, el sistema educativo es analizado después de evaluar a los estudiantes y planteles que son tuteladas por un sistema tradicional y esto genera un círculo tradicional que no permite desarrollar nuevas metodologías de educación, al admitir y parametrizar la ilegitimidad de su cultura y enseñanza.

Por lo señalado anteriormente, podemos asumir el conocimiento que se le transmite sin objeciones, perturbando así sus capacidades de pensamiento y críticas, así como de expansión personal. Esta situación debilita el incentivo del estudiante a desarrollarse, limitando su capacidad física e intelectual, debido a los conocimientos impartidos. En conclusión, el sistema educativo norma la información tradicional la misma que no permite ver más allá a los estudiantes. (Zañartu 2013, párr. 2).

### **Capital cultural**

Es una expresión asimilada por Pierre Bourdieu para representar la cadena de activos sociales que un individuo puede tener, por ejemplo: la educación, el intelecto, la forma de vestirse o comportarse, el manejo de diferentes idiomas, entre otros.

El capital cultural no está compuesto de bienes económicos, como las posesiones o propiedades materiales, se trata de elementos intangibles, difíciles de medir cuantitativa u objetivamente. A su vez, este capital viabiliza el movimiento social de una clase a otra en sociedades bien estratificadas. Generalmente, dicho capital dividirse en tres tipos:

incorporado, objetivado e institucionalizado, los cuales se acoplan para constituir las condiciones de vida de un sujeto que le ayudarán a alcanzar una posición adecuada en la categoría o jerarquía social (Rodríguez 2019, párr. 1).

### **Capital cultural incorporado**

Para Bourdieu, el capital cultural incorporado es todo conocimiento que un individuo adquiere consciente o inconscientemente, a través de procesos socializadores y tradicionales. Este capital cultural es incorporado poco a poco a su habitus y no puede ser intercambiado, siendo su personalidad y forma de pensar (Rodríguez 2019, párr. 16).

### **Capital cultural objetivado**

El capital cultural objetivado son las cualidades de un individuo que se intercambian por un provecho económico y posee un significado que le confiere cierto estatus. Este representa el conocimiento sobre la sociedad en la que se desenvuelve y sus representaciones de expresión más relevantes (Rodríguez 2019, párr. 17).

### **Capital cultural institucionalizado**

Por último, el capital cultural institucionalizado se asocia con el reconocimiento formal concedido a un sujeto por la institucionalidad política del capital cultural. Esto se hace a través de entrega de títulos obtenidos en estudios formales, una relación laboral que conceda un buen estatus o posición social, de la membresía en clubes o asociaciones de importancia. Para Bourdieu, la vida social de una persona está totalmente establecida por el capital. Es decir, cuanto más capital tenga una persona, ostenta más poder en las escalas sociales y, subsecuentemente, ocupará y asumirá mejores posiciones en el transcurso de su vida (Rodríguez 2019, párr. 19).

### **Diferencia entre pensamientos de Marx y Bourdieu**

Esto reside en la definición que ambos intelectuales le asignan al término capital. Para la ideología marxista, el capital solo está representado por el patrimonio económico de un individuo. En contraste, Bourdieu resalta que el concepto supera esta concepción económica. En su obra *Las formas del capital* (1985), Bourdieu identifica tres diferentes formas del capital: capital económico que concorde con la idea marxista asociada a recursos económicos, como propiedades, dinero y bienes (activos); capital social que es

la entrada o pertenencia a clases sociales importantes, que confieren prerrogativas y ventajas a la vida de un sujeto; y capital cultural que son las características de un sujeto que le permiten aventajarse en la oportunidad de obtener una posición provechosa en la sociedad (Rodríguez 2019, párr. 21).

### **Calidad de vida**

Según Schalock & Verdugo (2006), citados por Monardes-Seemann, González-Gil, & Soto-Pérez, la definición de Calidad de Vida (CV) desde mediados del siglo XX hasta entrado el siglo XXI ha cambiado. Éste ha transitado desde representar un referente de la filosofía y sociología, a conceptualizarse en la praxis profesional de especialistas en ciencias sociales, ciencias de la salud y la educación, alcanzando un papel esencial en el progreso observado en las ciencias sociales. (Monardes, González y Soto 2011, 70).

En este sentido, el concepto de CV se originó desde la percepción y posterior verificación de que los crecimientos económicos de los países y/o regiones evidenciaban realidades con resultados sociales desfavorables sobre otras circunstancias, proporciones y magnitudes de las necesidades del hombre, como la desigualdad, pobreza, entre otras. En consecuencia, era preciso reconocer estas nuevas circunstancias al valorar proyectos socioeconómicos para las naciones desde organismos del Estado basados, casi en su totalidad, en el aumento de bienes de capital y desestimarlas consecuencias que estos tenían sobre la calidad del ambiente o la identidad de los ciudadanos. (Torres 2010, 10).

El uso original del término y conceptualización CV puede ubicarse en los Estados Unidos posterior a la Segunda Guerra Mundial, como un intento de los investigadores de ese periodo por reconocer o percatarse de la apreciación de los individuos sobre de si tenían una vida aceptable o si económicamente sentían seguridad (Urzúa y Caqueo 2012, 61). Originalmente el concepto de CV surgió en las discusiones públicas alrededor de la temática medioambiental y a la desmejora de las condiciones de vida en entornos urbanos. Este escenario se originó en los años cincuenta e inicio de los sesenta, en el marco del interés por estar al tanto del bienestar humano y la inquietud por los efectos de la actividad industrial sobre la sociedad. Ante estas circunstancias, nació la urgencia de medir esta situación mediante la recolección de datos muy objetivos, justamente las ciencias sociales comienzan la preparación de los diseños de indicadores sociales estadísticos, que facilitaron la medición de datos y eventos asociados al bienestar y prosperidad social de la sociedad (Torres 2010, 13).

El uso del término se extendió en la década de 1970, pues los expertos e investigadores de las ciencias sociales iniciaron estudios sobre CV recabando datos concretos relacionados a la situación socioeconómica, nivel educativo, clase de vivienda, resultando en oportunidades unos índices económicos incompletos, pues solo explicaban un 15% de la varianza de la CV de forma individual (Urzúa y Caqueo 2012, 62). A continuación, se presenta la Tabla 2 con un análisis cronológico de las diversas definiciones sobre el término CV acuñado por teóricos del área.

Tabla 2  
**Definiciones de Calidad de Vida**

Referencia	Definición propuesta
Ferrans (1990)	Calidad de vida general definida como el bienestar personal derivado de la satisfacción o insatisfacción con áreas que son importantes para él o ella
Hornquist (1982)	Define en términos de satisfacción de necesidades en las esferas físicas, psicológica, social, de actividades, material y estructural
Shaw (1977)	Define la calidad de vida de manera objetiva y cuantitativa, diseñando una ecuación que determina la calidad de vida individual: $QL=NE*(H+S)$ , donde NE representa la dotación natural del paciente, H la contribución hecha por su hogar y su familia a la persona y S la contribución hecha por la sociedad. Críticas: la persona no evalúa por sí misma, segundo, no puede haber cero calidad de vida
Lawton (2001)	Evaluación multidimensional, de acuerdo con criterios interpersonales y socio-normativos, del sistema personal y ambiental de un individuo
Haas (1999)	Evaluación multidimensional de circunstancias individuales de vida en el contexto cultural y valórico al que se pertenece
Bigelow et al. (1991)	Ecuación donde se balancean la satisfacción de necesidades y la evaluación subjetiva del bienestar
Calman (1987)	Satisfacción alegría, realización y la habilidad de afrontar, medición de la diferencia, en un tiempo, entre la esperanza y expectativas de una persona con su experiencia individual presente
Martin & Stockler (1998)	Tamaño de la brecha entre las expectativas individuales y la realidad a menor intervalo mayor calidad de vida
Opong et al (1987)	Condiciones de vida o experiencia de vida

Fuente: Urzúa y Caqueo-Urizar 2012, 63

Definir la CV es algo complejo puesto que este término puede ser planteado y entendido desde múltiples perspectivas tales como el enfoque psicológico, el educacional, el del área de la salud, y además puede verse desde un contexto individual o colectivo. Esta realidad hace algo difícil poder emitir un solo concepto. Las características del concepto de CV involucran aspectos subjetivos y objetivos, lo cual hace un poco más complejo definir este término. Sin embargo, es posible aproximarse a un grupo de características que permitan definir el término razonablemente, en tal sentido se presentan estas características.

- CV concebida como la sumatoria de situaciones objetivas en la vida de un individuo, evadiendo interpretaciones de carácter subjetivo. Esta perspectiva de la CV contempla índices socioeconómicos y/o demográficos utilizados



primeramente en investigaciones del bienestar de las personas, el cual llegó a ser medido por los ingresos de una persona relacionados con los de la población en general.

- CV comprendida como la satisfacción de las necesidades vitales de un individuo dejando de considerar condiciones de carácter objetivo. Por tanto, el entendimiento individual sobre satisfacción es esencial para valorar el nivel de bienestar experimentado en términos materiales, lo cual puede obtener resultados parecidos entre dos individuos que conceptúan la satisfacción desde perspectivas diferentes.
- CV interpretada como la asociación entre condiciones de vida y satisfacción particular. Partiendo de estas concepciones se procura plantear una definición que incluya tanto elementos objetivos como subjetivos, por tanto, considerando al bienestar material, esta condición se calcularía mediante datos determinados como el nivel de ingresos y la satisfacción que experimenta la persona en presencia de esas condiciones materiales, aun cuando la correlación entre uno y otro tipo de datos sea inexistente.
- CV concebida como la asociación entre condiciones de vida de carácter objetivas y la satisfacción individual, medidas por los valores, ambiciones y perspectivas de la persona.

En resumen, cada persona tiene distintas condiciones de bienestar de acuerdo con su calidad de vida y no a su nivel de vida, calidad es cuando disfruta con lo que tiene y se refleja cuan contento está con su realidad vivencial frente a sus objetivos, entre más corta sea la brecha entre estas dos mejor será su CV. Entonces, mientras más integral es el desarrollo de una persona, mejorará su calidad de vida, será más feliz y estará preparada para enfrentar cualquier situación.

## **5. Educación y el bachillerato general unificado (BGU) en Ecuador**

### **Educación**

La Constitución de la República del Ecuador aprobada en el año 2008 en el marco del reconocimiento de los derechos humanos, fija garantías judiciales para la salvaguardia de estos. En el texto constitucional se consagra el derecho a la educación, contempla el compromiso del Estado para asegurar el acceso a la misma sin ningún tipo de discriminación. La educación está contemplada como un derecho de todos los ciudadanos

a lo largo de toda su vida, además está establecida como un deber obligatorio e inexcusable del Estado ecuatoriano. De la misma forma, está considerada como una prioridad de la política oficial y de la inversión del Estado y es una condición expresa para el buen vivir. La educación está reconocida como un derecho universal desde los niveles iniciales hasta el bachillerato y es gratuita hasta el tercer nivel de la educación superior, la misma Constitución señala que la educación promoverá el desarrollo de capacidades para la creatividad y el trabajo (Tomaselli 2018,10).

Considerar la educación y su relación con el mejoramiento de la calidad de vida implica asumir la responsabilidad de promover, tanto desde ámbitos de educación formal como no formal, la actualización de las capacidades de elección de los individuos, favoreciendo la equivalencia de oportunidades para acceder a recursos que les permitan acrecentar su autonomía (Freda 2009, 5).

Dicha formación incluye la adquisición y construcción de conocimientos, el desarrollo de habilidades, estrategias y de actitudes, así como también el tratamiento de la dimensión ética y de valores. La educación debe favorecer el acceso a la información, el desarrollo de las habilidades para la vida, la identificación de posibilidades de elección saludables y el empoderamiento de los individuos y la comunidad. La educación es un proceso social cuya intención es la formación integral de las personas (Freda 2009, 9).

Es necesario decir que, la educación hace parte importante de la calidad de vida de una nación, pues ésta beneficia e impulsa la soberanía y autonomía de los individuos dándole la alternativa de autogestionar sus propias vidas. Por tanto, la educación es un predictor de fortalecimiento y generador de nuevas competencias y capacidades para mejorar todos los aspectos personales, así como el desarrollo integral humano y social, generando oportunidades para la construcción de una propia identidad.

Sin embargo, en Ecuador la educación carece de procesos eficientes y eficaces para solventar los problemas sociales de la actualidad y para el futuro, una de las razones es que la educación básica y secundaria es competencia exclusiva del Estado y mantiene un solo modelo de BGU impuesto por el Ministerio de Educación para todas las edades. El BGU puede ser mejorado y diversificado con propuestas curriculares que abarquen las necesidades reales, integradoras y significativas posibles, dependiendo del grupo objetivo.

### **Bachillerato general unificado**

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (en adelante, LOEI) aprobada y posteriormente publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial 417 de fecha 31 de marzo del 2011, seguidamente El Reglamento General de la LOEI (en adelante, RGLOEI) aprobado y publicado en el Suplemento del Registro Oficial 754, del 26 de julio de 2012, constituyen el fundamento legal de la educación desde los niveles iniciales hasta la culminación del bachillerato, o su equivalente. Esta Ley concibió cambios en lo referido a la oferta académica en el país al plantear el modelo del Bachillerato General Unificado (en adelante BGU), con una duración de tres años posteriormente al nivel básico (Quezada 2016, 33).

El artículo 43 de la LOEI contempla que el BGU brinde a las personas una formación general y una preparación interdisciplinaria que las guíe para la elaboración de proyectos de vida y para integrarse a la sociedad como seres humanos responsables, críticos y solidarios. Desarrolla en los y las estudiantes capacidades permanentes de aprendizaje y competencias ciudadanas, y los prepara para el trabajo, el emprendimiento, y para el acceso a la educación superior. Las y los estudiantes de bachillerato cursarán un tronco común de asignaturas generales y podrán optar por un bachillerato en ciencias con una formación complementaria en áreas científico-humanísticas; o un bachillerato técnico con formación complementaria en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas. Las instituciones educativas que ofrezcan el bachillerato técnico podrán constituirse en unidades educativas de producción, donde docentes y estudiantes puedan recibir una bonificación por la actividad productiva de su establecimiento (LOEI 2011, 23).

Además, la LOEI establece en su artículo 44 que los Bachilleratos complementarios para reforzar la formación alcanzada en el BGU son de dos tipos. Primero el bachillerato técnico productivo, complementario al bachillerato técnico, que es optativo y dura un año más. Esta modalidad desarrolla capacidades y competencias adicionales a las del bachillerato técnico. Segundo el bachillerato artístico que abarca formación adicional y especializada en artes; conlleva a la obtención del título de Bachiller en Artes en su especialidad, habilitándolo para su inserción al mercado laboral y productivo, así como continuar estudios artísticos de tercer nivel (LOEI 2011, 40).

Este nuevo BGU ha sido duramente criticado tanto por expertos como por la población estudiantil. Expertos coinciden en que esta iniciativa carece de bases psicopedagógicas sólidas, puesto que se habla de un BGU cuando la propuesta es el de un bachillerato técnico y también en ciencias, particularidades diferentes y cargas horarias

distintas. Autoridades del sector institucional académico señalaron que no fueron convocados para la elaboración del currículo, lo cual no permitió un debate a este respecto. Desde la Unión Nacional de Educadores (UNE) se cuestionó el modelo, pues acorde a su visión se procura implantar un currículo en función de generalidades, en la formación de todo y nada, lo cual impide en la profundización de conocimientos. El diseño curricular propuesto y fundamentado en habilidades convierte a esta nueva modalidad académica en un recurso instrumental y didactista carente de criterios pedagógicos y con mucha deficiencia programática en su contenido (Diario La Hora 2011, párr. 4).

Una de las críticas hechas al BGU comparándolo con los modelos anteriores es que antes se contaba con las especializaciones: sociales, químico y físico, lo cual favorecía contar con una forma de prevocación profesional del estudiante a partir de los 15 años. El joven planteaba sus preferencias y escogía si le gustaban las Ciencias Sociales u otra especialidad. El BGU no da posibilidad a esta escogencia, siendo aplazado hasta el momento de ingreso a la universidad planteando un grave problema porque se pierde la ocasión para una evaluación vocacional previa.

El BGU en sus modalidades oferta una base común de conocimientos a todos los estudiantes de manera que no se restrinjan sus iniciativas futuras, cualquiera sea el tipo de bachillerato elegido. Con el modelo de bachillerato anterior, los alumnos accedían a varias opciones que los educaban en diversas áreas, pero no les permitían alcanzar conocimientos elementales en otras (El Comercio 2017, párr. 3).

En mejora de para la malla curricular el BGU, la Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas (CICAD) dependiente de la Organización de los Estados Americanos (OEA) definió en diciembre de 2004, factores a ser a considerar en los programas de intervención educativa serían: La formación en valores (respeto, perseverancia, compromiso, responsabilidad, amor, testimonio, honor, cooperación, entre otros), La información sobre cuidado de la salud (alimentación, drogas lícitas e ilícitas, sexualidad, entre otros), La promoción de competencias sociales (capacidades de los individuos para poder intervenir sobre la realidad y transformarla resolviendo los problemas a los que se enfrentan, con capacidad de resistencia frente a factores de riesgo que operan en su contexto), (Freda 2009, 15).

A su vez, la investigación de la Mgs. Zila Esteves de la Universidad Internacional del Ecuador, sobre, “El contexto epistemológico de la pedagogía crítica en el ajuste curricular del Ecuador en el 2016”, sugiere que, se debe fomentar una metodología

centrada en la actividad y participación de los estudiantes que favorezca el pensamiento racional y crítico, el trabajo individual y cooperativo del alumnado en el aula, que conlleve la lectura y la investigación, así como las diferentes posibilidades de expresión (Esteves 2019, 40).

A analizar y comparar los textos citados y con el conocimiento que el BGU también está dirigido para personas adultas que no han terminado este ciclo, se identifica que, para obtener un BGU de calidad, participativo e integrador y tenga el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas, implica una reforma al sistema educativo, a su estructura metodológica y pedagógica, que se adapte a las necesidades y realidades de las personas, el cual promueva el desarrollo del pensamiento crítico y lógico para resolver problemas, el trabajo en equipo, las relaciones personales, sin dejar a lado la investigación y el acceso tecnologías de información para interactuar con el mundo. La educación debe tener bases sólidas desde sus políticas estatales para que sustenten el desarrollo integral humano.

## **6. El bachillerato como símbolo de capital cultural: El programa educativo para adultos nunca es tarde para aprender una estrategia de RSE de Pronaca**

En 1995, la Procesadora Nacional de Alimentos C.A. (Pronaca) amplió sus instalaciones en el cantón Bucay, en la provincia de Guayas, Las nuevas granjas requerían de nuevos trabajadores, los cuales debían movilizarse a esta zona para residir allí junto con sus familias para evitar la desintegración familiar.

Como parte de su ideología empresarial de RSE desarrolló un proyecto social que está inmerso en la Fundación San Luis de la cual se deriva un proyecto educativo que está orientado a la formación de sus colaboradores hasta el bachillerato. El proyecto de bachillerato está diseñado para un periodo de un año en los colaboradores se preparan para la obtención de conocimientos académicos que están encaminados al mejoramiento educativo y el desarrollo de valores que serán esenciales para desenvolverse en el medio en que se encuentran trabajando, al igual que su entorno social y familiar.

Hay que destacar que el proyecto educativo está relacionado a la oferta de bachillerato intensivo planteada por el Estado a su vez está regulada por la Dirección Provincial de Educación de Pichincha.

Por otro lado, la oferta educativa en este cantón era insuficiente y para contrarrestar este problema Pronaca creó la Fundación San Luis en 1997 y viabilizó la

construcción de la Unidad Educativa San Juan. La fundación tiene como fines crear una educación integral de calidad en donde los adultos sean participantes del conocimiento y la experiencia del aprendizaje que reciben durante su formación. El objetivo de esta unidad fue brindar educación a los hijos e hijas de los trabajadores y a los niños y niñas de la comunidad. Dicho año, se inició el ciclo educativo en un local alquilado con capacidad para 36 estudiantes. Para el año 2001, fueron inauguradas las instalaciones de la Unidad Educativa San Juan de Bucay.

Esta experiencia permitió que, en el 2005, fue inaugurada la Unidad Educativa San Pedro en la localidad de Valle Hermoso, Provincia de Santo Domingo. Este proyecto tuvo por objetivo atender las necesidades educativas de los hijos e hijas de trabajadores de Pronaca y de los niños y niñas de la comunidad, y se inició con 19 estudiantes.

A través de la RSE, Pronaca procura no solamente incidir favorablemente en las comunidades de su entorno y en el sector al cual opera la empresa, sino también pretende influir en el bienestar de sus trabajadores. El bienestar al cual nos referimos en este acápite es aquel que busca la mayor suma de satisfacciones del talento humano para lograr, por una parte, la identificación con la cultura organizacional, sus objetivos y filosofía empresarial. Por otro lado, se busca crear un mejor clima laboral y satisfacción con la labor que realiza para, consecuentemente, mejorar la calidad de vida personal.

Por tanto, la RSE persigue la formación y actualización de los trabajadores para lograr, tanto cuantitativa como cualitativamente, innovaciones de los diferentes procesos de la organización que se traduzcan en productos y servicios con un valor agregado que genere la preferencia de los clientes, la satisfacción de los proveedores, la identificación de las comunidades con la empresa, el rendimiento justo de las inversiones de los propietarios, la preservación del entorno ambiental y el aumento de la calidad de vida (en adelante CV) de los trabajadores y su grupo familiar.

No puede haber una CV para los trabajadores sacrificando sus proyectos de crecimiento dentro de la organización, sus aspiraciones de mejoras en su bienestar individual, laboral y social, su deseo de participar para disminuir las consecuencias de un entorno ambiental degradado por procesos productivos antrópicos a lo interno y externo de la organización, y que incidan desfavorablemente en su salud física, emocional y mental. Por tanto, la RSE bajo un enfoque humano debe orientar a la empresa a considerar todos estos aspectos para que ella represente para los trabajadores el espacio que les brinde la mayor oportunidad de crecimiento y bienestar.

### **Programa nunca es tarde para aprender (Netpa), administrada por la Fundación San Luis de la empresa Pronaca**

“En el año 1997 nace la Fundación San Luis, con el objetivo de apoyar al cantón Bucay y la zona de Valle Hermoso con alimentación nutritiva y educación de buena calidad dirigida a personas vulnerables con el apoyo de organizaciones sociales. Esta fundación recibe el respaldo de empresa Pronaca, amplía su servicio de asistencia alimentaria llegando a personas en situación vulnerable de nuestro país.” (Pronaca 2020, párr 1).

Actualmente la empresa Pronaca apoya a la Fundación San Luis con el objetivo principal que es: servir a niños, niñas y jóvenes de escasos recursos, en los sectores rurales del Ecuador, con educación y desarrollo integral. (Corresponsables RSE 2016, párr. 1).

Para los colaboradores de Pronaca se ha implementado en los centros de operación, el programa de terminación de estudios primarios y secundarios de adultos “Nunca es tarde para Aprender” logrando un crecimiento personal, familiar, laboral y aportando a un mejor ambiente de trabajo.

La Fundación San Luis a través del Programa educativo “Nunca es tarde para aprender” (Netpa) fomenta la educación de adultos, brindando la oportunidad para que colaboradores de Pronaca cumplan su sueño de obtener el Bachillerato, y sean mejores personas y padres de familia. (Fundación San Luis 2018, párr. 5).

En el 2004, comenzó el programa educativo para adultos “Nunca es Tarde para Aprender”, orientado específicamente a los trabajadores de Pronaca para que obtengan el bachillerato. Catorce años más tarde, en 2018, se contabilizaron 3.193 inscritos de los cuales 703 trabajadores obtuvieron el título de bachiller en el programa Netpa distribuido en 43 centros de operación, en los cantones de Durán, Bucay, Santo Domingo de los Tsáchilas, Quito, Pedro Moncayo. En el periodo 2010 a 2015, se contabilizaron 470 trabajadores graduados de bachiller según los registros de la organización sin fines de lucro. (Fundación San Luis 2018, párr. 6).

Sin embargo, es preciso acotar en la presente investigación que el capital cultural, tal como lo concibe Pierre Bourdieu y sus discípulos, ha sostenido una relación ambigua con la juventud. Por una parte, en las fases iniciales de la vida de un ser humano son decisivas para la formación del *habitus*, sentando así, los fundamentos para alcanzar las metas en el futuro. Por otro parte, los jóvenes están subordinados en el área social y son depositarios de una cultura adquirida por herencia familiar y de sus circunstancias sociales de origen. No obstante, la edad cobra importancia para la comprensión de los

esquemas culturales y de comportamientos, Sin embargo, los estudios realizados en los últimos años en el marco de esta teoría, principalmente los que se refieren a la práctica cultural, han mostrado la importancia de la edad para la comprensión de patrones de comportamiento establecidos.

En consecuencia, el capital cultural es la capacidad y la potencialidad de adquirir una cultura intelectualizada desde el medio familiar de origen, lo cual convierte a un trabajador en un recipiente de cultura que debe ser considerada como parte de su capital a la hora de intervenir en cualquier proceso formativo organizacional. Este proceso debe integrar desde la cosmovisión de sus trabajadores la realidad de formación que se requiere y no solamente forzar un proceso educativo para llenar formalismos y convencionalismos para cumplir metas organizacionales de capacitación continua sin sentido y contenido, tanto para el colaborador y para la misma empresa.

Por tanto, todo ciclo de formación debe partir no solo de la acumulación de diplomas de cursos realizados, sino el fortalecimiento de habilidades que se consideren innatas del trabajador que vienen desde la conformación de su cultura familiar y local, que se integren la cultura organizacional en un esfuerzo mancomunado con la cultura promedio de sus colaboradores, o sea con sus aspiraciones de futuro y deseos de superación a través de un trabajo de calidad que lo identifique con sus perspectivas personales y de reconocimiento, desde su interior como el de la empresa para el cual colabora con todos sus esfuerzos, cognitivos, morales, físicos y culturales.



## Capítulo segundo

### **Influencia en la calidad de vida de los obreros que obtuvieron el título de Bachillerato**

El objetivo general de esta investigación es determinar la influencia del programa educativo Netpa de Pronaca en el desarrollo integral de los trabajadores de centro productivos que culminaron con el bachillerato desde 2010 hasta 2015 en las parroquias de Puembo y Pifo impartido por la Fundación San Luis. La finalidad de la presente investigación se desarrolló en el 2018 con el objetivo si el programa ha logrado aportar a una nueva realidad tanto laboral como en ámbitos salariales, para ello se ha recogido tanto el testimonio de algunos de los estudiantes, así como se ha profundizado acerca de cómo ellos se sienten todo ello mediante entrevistas realizadas, las cuales se realizaron en función de los objetivos de la investigación, pero buscando ahondar en las respuestas y aprovechando estas para averiguar el sentir y pensar de las personas.

En tal sentido, la presente investigación se enmarca metodológicamente en un enfoque cualitativo, pues procura no solo valorar aspectos relacionados con el número de estudiantes inscritos en el programa, la deserción escolar, la cantidad de egresados y los aspectos cuantitativos de las horas de clases académicas entre otros, sino también en la apreciación de los estudiantes sobre el programa y los beneficios en la calidad de vida y desempeño laboral.

En este orden de ideas, autores como Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, & Baptista-Lucio (2014), señalan que:

La investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones. Postula que la “realidad” se define a través de las interpretaciones de los participantes en la investigación respecto de sus propias realidades. De este modo, convergen varias “realidades”, por lo menos la de los participantes, la del investigador y la que se produce en la interacción de todos los actores. Además, son realidades que van modificándose conforme transcurre el estudio y son las fuentes de datos (Hernández et al 2014, 9).

Adicionalmente se concibe el estudio como una investigación descriptiva de corte etnográfico, con diseño de campo y con una amplia revisión bibliográfica a fines de generar la perspectiva teórica y el constructo cognitivo correspondiente. Como estudio descriptivo pretende caracterizar la influencia del programa educativo Netpa de la

empresa Pronaca en el desarrollo integral de los obreros de operación que culminaron el bachillerato en el periodo 2010-2015 en las parroquias Puenbo y Pifo, con el fin de conocer y analizar su progreso.

Como investigación de campo, recolectó los datos de directamente de los individuos y de la organización sujetos a estudio, en otras palabras, en los lugares donde ocurrieron los hechos, de manera que la intencionalidad del estudio de campo no fue manipular ni controlar variable alguna, por tanto, el investigador obtuvo la información y no modificó las condiciones existentes para el momento de ocurrencia de los hechos.

El enfoque etnográfico de la investigación consistió en la exploración, examen y comprensión del programa Netpa como un hecho social, así como la interpretación del significado cultural del programa desde la óptica o perspectiva de los participantes.

Con la finalidad de conocer el impacto de cada uno de los graduados se realizaron entrevistas que contienen su percepción del programa y cuan favorable o desfavorable fue incorporarse nuevamente a las aulas de clases.

A continuación, se describen resultados alcanzados en cada objetivo específico.

### **3. El proceso de formulación y ejecución del programa Netpa ejecutado por Pronaca y la Fundación San Luis**

El proyecto educativo fue desarrollado por la Fundación San Luis quienes son responsables de otorgar el título de bachillerato en ciencias social además hay que destacar que el proyecto fue evaluado y controlado por el la Dirección Provincial de Educación y el Ministerio de Educación.

Para el cumplimiento de objetivos académicos en el proyecto se estableció un perfil tanto para los estudiantes como para los docentes delimitando el rol de cada miembro del proyecto. Los docentes que formaron parte del proyecto contaban con el conocimiento y experiencia para el manejo de estudiantes adultos. Por consiguiente, el proyecto Netpa se desarrolló en el periodo 2009 y 2010 con una duración de dos años en el que garantiza la terminación del ciclo básico y del bachillerato.

Por consiguiente, el proyecto estuvo orientado a mejorar las condiciones académicas de los trabajadores de Pronaca dándoles la oportunidad para que se conviertan en entes críticos y reflexivos del entorno en el que se encuentran y tengan mayores posibilidades en el crecimiento laboral.

Contaron con 12 docentes para motivar a que los empleados se inscriban en el desarrollo del proyecto. A pesar de los cambios y el interés de la empresa por mejorar las condiciones de vida. En el proceso se registraron algunas consideraciones que no permitieron a 13 participantes finalizar el programa.

El plan operativo estuvo de componentes curriculares que permiten el establecimiento de los planes de estudio, dado que no todos los participantes contaban con el mismo conocimiento se plantaron 4 áreas de estudio. Para ello se contemplaron las horas académicas mensuales requeridas para las áreas de estudio, entre ellas: Lenguaje y Comunicación (6 horas); Matemáticas (6 horas); Estudios Sociales (6 horas) y Ciencias Naturales (6 horas), lo cual totaliza 24 horas académicas mensualmente.

En este proceso se manejó el aprendizaje significativo para que sea el alumno el que aprenda de los contenidos y sea capaz de relacionarlos con el entorno en el que se encuentra. Es así que los contenidos fueron planteados para las 4 materias generales, con la finalidad de adaptarlos a la realidad y que sean fáciles de manejar.

En el área de Lenguaje y Comunicación, los contenidos fundamentales de estudio fueron: Funciones del lenguaje, variaciones idiomáticas; lectura en diferentes contextos y situaciones; textos de la comunicación oral: textos de la comunicación escrita; el párrafo; estilos; oración; formas y funciones de la palabra oración y el verbo.

En el área de Matemáticas, los contenidos curriculares versaron sobre los siguientes ejes temáticos: números enteros y racionales; producto cartesiano; funciones polinomiales; factorización; teoremas de Thales y medidas del sistema internacional.

En el área de Estudios Sociales, los contenidos curriculares fueron: contextualizaciones del universo; orígenes de Ecuador, Europa; la conquista hasta la República; Constitución Política Ecuatoriana; la globalización y problemas mundiales.

Ciencias Naturales comprendió el estudio de: ciencias de la vida; propiedad y organización de la vida; la diversidad de vida; la vida y su interacción; ciencia y tierra; el suelo y subsuelo; deterioro del planeta tierra; los fenómenos físicos y químicos.

Los contenidos establecidos fueron esenciales para el planteamiento de actividades y para el desarrollo del plan de estudios. La metodología seleccionada estuvo orientada a los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Como parte del sistema, se incluyeron procesos de evaluación que contribuyen a fortalecer el conocimiento de los participantes. Los instrumentos empleados fueron las exposiciones, lista de control, cuestionarios, control diario y pruebas objetivas.

Para la inclusión de este proyecto educativo se determinó la participación de los trabajadores de las diferentes plantas de producción a nivel nacional que tengan mayor cantidad de personas, para lo cual se establecieron los días de asistencia.

El estudiante tuvo 12 meses de preparación académica en la Planta Yaruqui; el horario de asistencia fue establecido los días sábado; con horario de 8:00 a 13:00 fuera de las horas de trabajo, en la Planta Conservas, los días lunes y martes; con horario de 16:00 a 18:00 en la Planta Cdsur –ALEPROCA, los días miércoles y jueves con horario de 16:00 a 18:00 con un cumplimiento de 16 horas que se ejecutaban dentro del horario de trabajo, así mismo para el cumplimiento de la jornada laboral se realizaron modificaciones sin afectar la labor de los colaborados. La planificación fue cumplida en un 100% con respecto a lo planificado. Todas las actividades fueron planeadas con la finalidad de llevar un registro de los avances y éxitos del proyecto.

Por consiguiente, las estrategias del proyecto estuvieron orientadas a lograr que los participantes obtengan beneficios del proyecto y que por ende trabajan por sus sueños y el logro de metas, entre ellas se contemplan: a) motivar al trabajador para desarrollar acciones pertinentes a la educación; b) trabajar sobre el mejoramiento de condiciones de vida del empleado y la empresa y c) conformar equipos de trabajo.

Una de las observaciones críticas a este proyecto y su malla curricular, es que solo consideró para estudiantes adultos aspectos formales de educación clásica y convencional, tales como Lenguaje y Comunicación; Matemáticas; Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Los instrumentos empleados para las evaluaciones fueron las exposiciones, lista de control, cuestionarios, control diario y pruebas objetivas. Sin embargo, si el objetivo del programa era mejorar las condiciones académicas de los trabajadores de Pronaca ofreciéndoles la oportunidad para que se conviertan en entes críticos y reflexivos del entorno en el que se encuentran y tengan mayores posibilidades en el crecimiento laboral, el programa adoleció de herramientas curriculares para ello.

En este orden de ideas, en los objetivos de la asignaturas no se evidencian aspectos formativos en planes y sistema de producción, especialmente de alimentos, no se observó la construcción o elaboración, o por lo menos un diseño curricular que orientara a estos trabajadores provenientes del área rural, en la relación de los alimentos producidos en el campo, sus aportes nutritivos y el enriquecimiento nutricional mediante procesos productivos, tampoco se observaron proyectos educativos básicos relacionando las materias vistas con su realidad laboral. Mucho menos se contempló proyectos formativos de vinculación con las comunidades en cada una de las materias.

En tal sentido, elementos como la preparación básica de reportes de producción con agregados matemáticos básicos, de comunicación y lenguaje elementales, aspectos fundamentales de producción en procesos físicos y químicos de las plantas, elementos básicos sobre comunicación y liderazgo, herramientas de tecnologías de información y comunicación, el contexto de su participación en el proceso productivo y la relación de Pronaca con el desarrollo del país no se consideraron, por lo tanto, solo puede ser evaluado como un plan de mejora formal académica muy elemental sin relación coherente con su ambiente laboral, la relación con la situación nacional y preparación a futuro para cargos de liderazgo organizacional.

La investigación fue desarrollada en la provincia de Pichincha, el investigador conoce a los colaboradores residentes en el sector, el alcance operativo para realizar la investigación de campo, reduciendo la esta actividad en las parroquias de Pifo y Puembo.

#### **4. Consideraciones del proyecto**

##### **Contexto académico**

El proyecto “Nunca es tarde para aprender” fue desarrollado bajo lineamientos académicos dentro de los cuales no existe un planteamiento orientado al desarrollo y fortalecimiento de las habilidades de las personas. Una preparación académica que tiene una duración de doce meses tiempo en que el docente brinda sus conocimientos a un grupo de personas heterogéneas en la que no existen distinciones sociales sino por el contrario hay un mayor trabajo en equipo para que exista igualdad sin discriminación.

Sin embargo, se toman en consideración componentes curriculares como parte de la estructura en el que se plantea el plan de estudio para la modalidad intensiva.

- a) Bases epistemológicas: cada persona es un sujeto pensante, sea o no preparada, esta expresa una construcción de su espíritu y pensamiento hacia los demás. Por consiguientes se conoce la realidad por la que atraviesa cada estudiante.
- b) El estudiante debe aprender a convivir en sociedad y la naturaleza en proceso de cambio positivo, de ahí la contribución como educador sea significativa para formar a los estudiantes hacia una sociedad tolerante y respetada, de ideas y alternativas con respeto a la diferencia de pensamientos.
- c) Bases psicopedagógicas: el estudiante debe ser un factor primordial que influirá en si propio aprendizaje, frente a la cual la apertura, respeto y crítica constructiva

ayudaran a que se vincule con el éxito de una nueva información para que sirva de base para resolver problemas del convivir diario en sociedad.

### **Contexto educativo**

Además, la modalidad y estructura del proyecto se diseñó en función a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación quienes a través de la Dirección Provincial de Educación plantearon como referencia la malla curricular de la oferta de bachillerato intensivo que contiene cuatro materias esenciales que son: lenguaje y comunicación, matemáticas, estudios sociales, ciencias naturales. Metodología que se fundamenta en el aprendizaje significativo junto con procesos de pensamiento que según esta propuesta lo vuelven un ente crítico.

En este punto, es muy importante analizar de forma crítica, más allá de lo que implementó la empresa en función de sus empleados y de la empresa misma, que el programa del Ministerio de Educación está orientado a potenciar ciertas habilidades de las personas, pero el mismo no está bien enfocado, pues usualmente quienes participan del bachillerato intensivo son adultos, ya con otros requerimientos y necesidades como el desarrollo de habilidades operativas, técnicas y más allá de eso, ámbitos de tipo cultural, para mejorar como personas, no es una educación orientada específicamente para los adultos y sus necesidades, personales, sociales y laborales.

En el caso del programa Netpa, adicionalmente incorporó elementos del entorno social, los avances científicos y tecnológicos con la finalidad de crear un alto desarrollo de sus potencialidades en el pensamiento teórico, práctico y creativo para lo cual el modelo pedagógico empleado se basa en el aprendizaje significativo un tipo de educación para adultos, contexto sustentado en las apreciaciones de Oviedo (2019, 1):

El aprendizaje significativo surge cuando el adulto, como constructor de su propio conocimiento, relaciona los conceptos a aprender y les da un sentido a partir de la estructura conceptual que ya posee. Dicho de otro modo, construye nuevos conocimientos a partir de los ya adquiridos anteriormente. Pero además construye su propio conocimiento porque quiere y está interesado en ello. Los sucesos evolutivos se convierten en tareas de aprendizaje significativas más importantes en el desarrollo adulto.

### **Contexto sociocultural y deportivo**

La empresa Pronaca tiene como principio participar en eventos sociales de mayor relieve, que justifica la participación de todos los colaboradores incluyendo a sus familias. En el ámbito cultural los trabajadores en su mayoría son de zonas rurales, en los eventos

que se desarrollan internamente, demostrando sus habilidades, destrezas y cultura en el teatro, música y baile. De igual forma se crean espacios para la participación de campeonatos de fútbol y ecuavoly tanto para los hombres como para mujeres, actividades que permiten la unión y compañerismo entre los colaboradores.

### **Contexto Laboral**

Con la orientación propuesta y marco curricular establecidas las acciones pedagógicas estuvieron orientadas a motivar a que el personal logre metas y objetivos académicos que fueron esenciales para su crecimiento profesional y su autoestima.

El logro y el cumplimiento de metas académicas contribuyeron para que los colaboradores opten o participen por una mejor propuesta laboral dentro de la empresa Pronaca, situación que al final los benefició económica, laboral y profesionalmente.

En el ámbito interno los colaboradores pueden resolver con mayor facilidad los conflictos internos creando espacios de convivencia respetuosos y amables. Adicionalmente existe mejor comunicación ya que se expresan su pensamiento e ideas.

## **5. Descripción de los trabajadores inscritos en el bachillerato en el programa Netpa entre 2010 y 2015**

Los colaboradores de la empresa que participaron en el proyecto Netpa fueron de las diversas plantas que posee Pronaca a nivel nacional. Los inscritos en el proyecto educativo fueron 282 para realizar estudios de primaria, bachillerato y alfabetización. En el gráfico 1 presenta el número de estudiantes por tipo de estudio y lugar de trabajo.

El número de trabajadores que han participado en el proyecto Netpa fueron los siguientes; 67 culminación la primaria, 135 ciclo básico, 74 bachillerato y 6 de los empleados fueron alfabetizados. Los egresados del programa fueron 19 colaboradores de la Planta de Operaciones de Yaruqui, 14 de la Planta de Operaciones Puembo, 23 de la planta de aves y de las otras plantas 18.

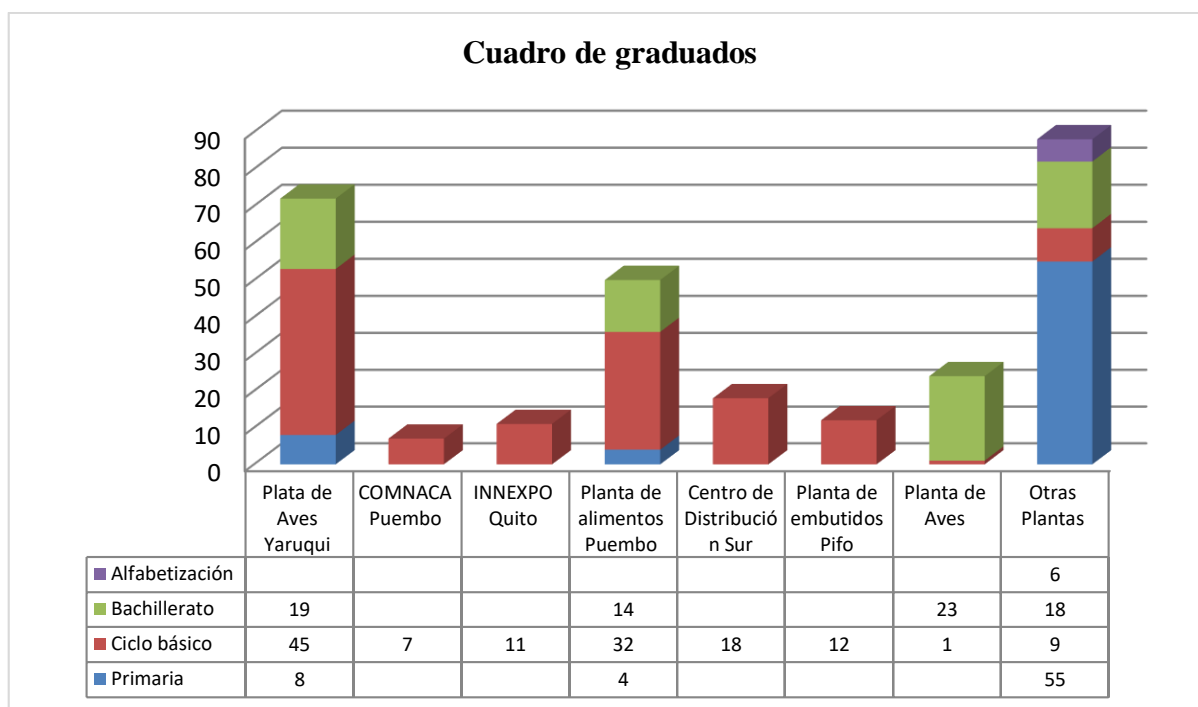


Gráfico 1. Descripción de los trabajadores inscritos en el programa Netpa  
Fuente: Programa Netpa, Nunca es Tarde para Aprender. Elaboración propia

En el programa de Netpa realizado en Puenbo se evidenciaron inasistencias y abandonos en el periodo del 2010 al 2015, en los registros se evidenciaron 5 inasistencias y 8 abandonos en los participantes que se encontraban en el ciclo básico.

Las principales causas de inasistencias fueron conflictos familiares, problemas de salud que afectaban la capacidad de concentración y calamidades domésticas. Mientras tanto, las razones para abandonar fueron: desinterés, motivos personales, falta de información y/o papeles complementarios que demuestre sus estudios previos, situación socioeconómica precaria y falta de motivación para culminar los estudios.

El contexto socio familiar fue un factor importante para facilitar o dificultar la asistencia regular al programa educativo. Por ejemplo, las mujeres con hijos no tuvieron apoyo por parte de sus familiares para cuidarlos mientras ellas estudiaban, así como cuando estos enfermaron, provocando que desistan del estudio. Así mismo, una precaria situación socioeconómica fue perjudicial para la continuidad de los estudios, pues los trabajadores preferían emplear sus horas libres en trabajar horas extras para aumentar su paga, por ende, el ingreso familiar en lugar de emplearlas para estudiar. En el ámbito emocional, la falta de motivación fue la principal razón para no abandonar los estudios.

Otros motivos de abandono fueron enfermedades graves que limitaron la asistencia a clases por el malestar que les genera, así como tener una edad próxima a la jubilación y ya no lo veían necesario. También y muy frecuente, el aspecto burocrático



que limitó la inscripción a los programas educativos fue la falta de documentos que respaldasen el nivel de educación previo que los trabajadores habían alcanzado.

El programa “Nunca es Tarde para Aprender” mantuvo un esquema tentativo alineado a la responsabilidad social en el que se trabajó con todos los empleados de las plantas que requerían el bachillerato. En este sentido se alinearon fundamentaciones legales que estuvieron relacionados a la Constitución del Ecuador en la numeral 7 art.347 “brindar apoyo a los procesos de post alfabetización y educación permanente para personas adultas, y la superación de rezago educativo” (EC 2014, art. 7), una alternativa muy positiva que permitió cambiar la vida de los colaboradores de la empresa Pronaca.

## **6. Impacto del título de bachiller en la calidad de vida de los trabajadores: ámbito salarial y de protección social**

La mayor parte de los entrevistados llevaban trabajando en Pronaca un promedio de doce años y medio. Así mismo, abandonaron la escuela formal a temprana edad, lo cual no les permitió culminar el ciclo académico conducente a la obtención del grado de Bachiller. Todos ellos migraron a los centros productivos de Pronaca para iniciar una relación laboral estable y han formado sus familiares durante su estadía laboral en Pronaca. La familia conformada ha sido estable sin perturbaciones ni separaciones. Sus puestos de trabajo iniciales no requerían el título de bachiller, solamente conocimientos básicos, eso por ser una actividad netamente operativa.

El proceso de aplicación al programa educativo incluía pruebas que debieron aprobar, fueron orientados y apoyados por la Unidad de Talento Humano Pronaca.

El horario académico fue favorable para los entrevistados pues no interferían con su jornada laboral cotidiana, pues los días de clase normalmente eran sábados en el horario comprendido entre 8:00 a. m. a 5:00 p. m. con la correspondiente hora de almuerzo. Todos los entrevistados iniciaron y culminaron el bachillerato en el lapso previsto. Una vez culminado el ciclo académico propuesto por el programa Netpa, los entrevistados aplicaron a nuevas oportunidades de ascenso y en ciertos casos las obtuvieron en el momento en que se presentó una vacante. Este ascenso significó un aumento salarial y un paquete compensatorio favorable con respecto a sus cargos anteriores. Adicionalmente, los entrevistados ampliaron sus conquistas personales hacia adquirir su vivienda o terreno propio. En otros casos, la nueva remuneración les permite cancelar su mensualidad correspondiente al arrendamiento de su vivienda oportunamente.

Una de las dificultades identificadas por los entrevistados fue la conciliación de las labores asignadas, los tiempos para estudiar, las labores familiares y la jornada laboral. Sin embargo, todos resaltaron que recibieron el acompañamiento académico necesario por el cuerpo docente y, en oportunidades, la flexibilidad en diferentes ámbitos por la empresa Pronaca. Por otro lado, los estudios realizados permitieron a los entrevistados apoyar académicamente a sus hijos mientras cursaban diferentes ciclos académicos del sistema educativo. Finalmente, existió una clara manifestación de satisfacción por alcanzar su grado de bachiller y por el apoyo recibido de Pronaca.

A continuación, algunas expresiones de gratitud de los participantes:

He pasado gran parte de mi vida y he disfrutado experiencias maravillosas. Aprendí a ser mejor estudiante y persona. Agradezco al programa por hacer realidad mi sueño, mis profesores son lo mejor. (Participante femenina 2019, entrevista personal; ver Anexo 1)

Gracias a la oportunidad que me da Pronaca porque me permite seguir creciendo. Estoy feliz de aprender a leer y escribir porque me siento más seguro. Hemos conformado un lindo grupo con mis compañeros de otros centros y con los profesores. (Participante masculino 2019, entrevista personal; ver Anexo 1)

Agradezco a mi esposo, mis hijos y a Pronaca por su apoyo, porque me motivan a continuar con mis estudios para obtener el bachillerato. Agradezco a los licenciados por su paciencia para enseñarnos y así nosotras poder compartir con nuestros hijos. (Participante femenina 2019, entrevista personal; ver Anexo 1)

En el siguiente análisis se presenta de acuerdo con las categorías de estudio, las historias de vida contadas por los propios participantes en la entrevista realizada.

### **Aspectos sociales y la inserción en el programa de Pronaca**

La historia de vida de un participante masculino de 37 años fue indagada a profundidad. El participante estuvo en Pronaca por 15 años y dejó de trabajar en el primer semestre de 2019. Sus padres se dedicaban a la agricultura como jornaleros en la provincia del Carchi, ofreciendo a sus hijos estudio y la alimentación en Tulcán. Estudió en una escuela pública y allí tuvo acceso a libros, como *Abramos Surcos*. Le gustaba el colegio, lastimosamente sus padres no tenían los recursos para ayudarlo y abandonó la escuela a los 11 años para trabajar en el campo. En ese sector era diferente en ese tiempo, finalizaban la escuela y luego tenían que trabajar. Se arrepiente de haber dejado el colegio, ya que le hubiese abierto a otras oportunidades profesionales y personales.

Trabajó en la agricultura hasta los 18 años, tuvo que migrar a Quito cuando su esposa e hija se enfermaron. Tiene 2 hijos que viven con ellos y tienen momentos en familia durante los fines de semana. En la casa, tienen pocos libros, por ejemplo, El Principito y Los 7 Hábitos de Abram Maslow. Su hija se ha interesado por la lectura como consecuencia de ver el esfuerzo y estudio a su padre en el programa educativo Netpa. El participante comenta que la lectura le ayudó a cambiar la manera de pensar, el contenido de los libros le permite reflexionar e incorporar cambios en su día a día.

Por otro lado, una participante femenina del programa Netpa, de 35 años menciona que, trabaja en Pronaca desde hace 10 años en una de las plantas de producción en Pifo. Participó en el programa desde hace un año. Oriunda de la provincia del Carchi, sus padres se dedicaron toda su vida a la agricultura, los ingresos que tenían fueron para educación, gastos alimenticios y para la construcción de su casa.

Estudió en la escuela pública, en casa no había muchos libros, solo los que daban de la escuela. No le gustaba mucho estudiar, solo terminó la primaria, pero no siguió el colegio porque según sus padres, estudiaban los que tenían dinero, entonces por eso trabajaban, pero menciona arrepentida, porque hubiera sido más fácil estudiar.

Actualmente tiene 2 hijos que viven con ella, comparten a veces en especial cuando salen a comer fuera, pero no han podido coincidir entre las fechas del colegio y del trabajo, para poder ir de vacaciones. Sus hijos se van donde los abuelitos al Carchi.

La participante menciona que ahora sí tiene libros en la casa y el internet, el cual utiliza frecuentemente para las investigaciones y los deberes sus hijos, quienes son los que más utilizan internet en el hogar. A ella le gusta la lectura y actualmente lee sobre medicina natural, ha aprendido mucho y le gusta, pues ahora puede aplicar el contenido de la información y las prácticas en la vida diaria.

### **Autoestima y proyecciones a futuro**

El participante masculino mencionó que en el ámbito familiar el programa Netpa ha influido de manera muy positiva, pues volver a ser estudiante le permitió ser un modelo de superación para sus hijos y esposa. A través del programa educativo y la obtención de su título, el participante siente que su confianza se fortaleció, ahora sabe cómo apoyar a sus hijos en la escuela en elaborar un trabajo académico. Además, este contexto favorable al estudio ha mejorado mucho la comunicación dentro de la familia.

El participante relaciona que su autoestima aumentó durante el programa de estudios, por el hecho haber vencido los obstáculos para terminar el bachillerato le hace

tener confianza para enfrentar nuevos desafíos y dificultades en la vida. Menciona que cuando entró al programa Netpa, sus compañeros de trabajo se molestaron porque al ir a estudiar, la carga laboral de su puesto de trabajo se repartía en ellos. No obstante, la relación mejoró con el tiempo cuando sus compañeros percibieron sus los logros y hubo una mejor relación entre ellos. Algo importante que aprendió de esta experiencia es que “nunca es tarde para aprender, ser mejor, nunca debes rendirte por más tarde que sea”.

Luego de concluir el bachillerato, obtuvo una tecnología en administración de empresas en un Instituto Superior ubicado en el sector de Tumbaco, siguió estudiando porque está convencido que puede seguir aprendiendo. Actualmente está desempleado, pero siente que puede tener más oportunidades con la tecnología que antes no las tenía.

La participante femenina ya no continuó estudiando, por el trabajo, la familia y los quehaceres domésticos. Menciona que Pronaca pensó en aquellas personas que no terminaban los estudios, pero comenta que finalmente los beneficios son para le empresa porque ahora ya trabajan bachilleres en las áreas operativas. En los últimos años no habido vacantes para las cuales aplicar, pues mayormente contratan personas de afuera que terminaron la universidad y no les dan la oportunidad a ellas para ascender.

### **Ámbito laboral**

En el aspecto laboral al participante masculino el bachillerato le ha proporcionado oportunidades laborales y de mejora salarial. Cuando ingreso a Pronaca carecía del título de bachillerato, lo mismo que le impedía aplicar para una vacante. Esta situación de desventaja lo motivó a inscribirse en el bachillerato modalidad estudios libres del Ministerio de Educación, el cual, no concluyó por considerarlo complicado, confuso y carente de guía para el estudiante. En 2007, aplicó al proyecto Netpa donde obtuvo el apoyo necesario. Mientras cursaba sus estudios se abrió una nueva vacante de bodeguero, al cual aplicó y le ofrecieron ocupar el puesto cuando concluyera los estudios secundarios. En otras palabras, tras terminar el bachillerato ascendió de estibador a bodeguero operativo en la bodega de materia prima.

En el ámbito laboral la participante femenina no tuvo mayor impacto, indica que solamente se graduaron, no les promocionaron o subieron de cargo, pues la mayoría de los que trabajan en la empresa son bachilleres y no hubo ninguna diferencia al terminar. Pero al terminar de estudiar subió su autoestima porque terminó el nivel de bachillerato.

“El proyecto fue muy bonito porque nos enseñaban nos reuníamos los sábados era como ser jóvenes y libres otra vez, los profesores eran buenas personas les gustaba enseñar y tenían paciencia. Con los compañeros los principios que compartíamos era el respeto, porque nos apoyábamos todos en clase éramos iguales cualquier trabajo nos comunicábamos todos teníamos que estudiar”.

### **Ámbito académico**

El participante masculino mencionó que entre sus materias favoritas están las matemáticas porque podía poner en práctica lo aprendido y le fue útil para acceder al cargo de bodeguero, ya que tenía que administrar el inventario de la bodega y realizar funciones aritméticas. Resalta el papel de los profesores, quienes fueron profesionales excelentes en la enseñanza, con apertura y paciencia para explicar y responder preguntas.

Para mejorar el programa de estudios, sugiere incrementar las horas de aprendizaje, por ejemplo 2 horas de lunes a viernes y más horas de matemáticas.

La participante menciona que la materia que más le gusto fue biología, pues el profesor les explicaba muy bien, de una manera que podían entender. Lo que no le gustaba menciona, eran las matemáticas porque desde la escuela no era de su agrado.

### **Dificultades presentadas en el programa**

El participante masculino entre las principales dificultades menciona tener que hacer los deberes después de trabajar y no tener para ello apoyo adicional en el trabajo o la casa. Por otro lado, tras adquirir nuevos conocimientos y aprender a hacer la tarea solo ahora ayuda a sus hijos sabiendo lo que hace. Al identificar factores que facilitaron el estudio, identifica el apoyo de sus superiores, quienes nunca le negaron los permisos para el estudio, fueron flexibles. Las destrezas y conocimientos que aprendió fueron manejar la computadora y el internet.

La participante mujer al mencionar las dificultades que tuvo, estuvieron relacionadas justamente a la materia de matemáticas, porque no le gustaban y las pruebas del SENESYT que le causaba miedo, pero les apoyaron los profesores con los simuladores en el internet.

### **Percepción general y conclusiones sobre el programa**

El participante masculino finalmente concluye que el programa es positivo, permite abrir la mente y la perspectiva. Pronaca apoyó esta propuesta dándole la

oportunidad a quienes querían estudiar, condiciones que finalmente le permitieron ascender a otro cargo y asumir nuevas responsabilidades. Recomienda a sus compañeros que sigan el programa Netpa, ya que hay la oportunidad de estudiar y que aprovechen y además menciona que, si él puede ayudarles, estaría gustoso de hacerlo, pues estudiar afuera es complicado.

El título de bachillerato le abrió caminos para él y su familia, “porque en la sociedad el cartón es lo que vale. Te abre oportunidades y una nueva visión. Antes no tenía expectativas de seguir estudiando, porque cuando era más joven no vi la necesidad de salir. Pensé que cuando terminé la primaria, solo debía trabajar y lo que ganaba solo era para mí, pero cuando ya tuve familia y al trabajar me di cuenta de que me hicieron la falta los estudios.”

Para la participante femenina, una de las recomendaciones para el proyecto es que enseñen todos los días, de lunes a viernes y no solo los sábados, pues así aprenderían más. Con el programa tuvo apoyo de los jefes y de su esposo, quien le ayudaba en los trabajos y le explicaba, además sus jefes respetaban el horario de estudio. Reconoce que el programa sí mejoró su calidad de mi vida, para aprender a ver las cosas de otra manera. Indica que sus hijos emocionados le dicen que es bachiller y le admiran por haber empezado a los 32 años nuevamente, lo cual era difícil.

A sus compañeros sí les recomienda ingresar al programa Netpa, esta es una oportunidad que brinda la empresa Pronaca para obtener el título para el bachillerato, porque en la actualidad es muy difícil estudiar fuera. “Estoy feliz, porque antes a los bachilleres los veíamos más arriba de nosotros, porque no tuvimos la oportunidad de estudiar o pisar un aula. Ahora ya estudié ahora todos nos sentimos iguales dentro de la empresa.”

### **Principales resultados de la entrevista al coordinador del programa Netpa**

Para tener una visión más amplia del impacto de este programa educativo, se entrevistó al Coordinador Educativo del programa. Resalta el impacto del programa en la vida de los obreros, principalmente en el ámbito de generar valor dentro de la empresa. El primer objetivo que se consideró fue graduar a personas que no tenían su bachillerato apoyando al sector rural, es decir, que cada uno de los colaboradores vaya generando valor en el lugar de trabajo, mejorando su clima familiar, laboral y porque no personal.

La posibilidad de ascender otro cargo y, sobre todo la manipulación de la maquinaria implica la adquisición de conocimiento técnico y esto facilita el ascenso. El

protocolo para promover de cargo a los trabajadores que cumplieron el programa de Bachillerato Netpa fue coordinado por el Gerente de Producción y los administradores estaban al tanto de quienes eran estudiantes y de su desempeño académico para facilitar las promociones y escoger a las más idóneas para supervisores u ocupar otros cargos.

La capacidad de trabajo aumentó en los estudiantes, ya tienen mayores responsabilidades, no solo en el tema de mantenimiento sino en la de supervisar dentro de algún centro de operación. También, la capacidad que ellos tienen es la emocional, y ven una gran motivación de seguir adelante, no solo quedándose de bachiller sino obteniendo también una tecnología dentro de los ámbitos de mantenimiento y comercial. Es beneficioso para la empresa que los estudiantes graduados de bachiller del programa Netpa sigan estudiando porque así se ahorra tiempo y los procesos, así como mejoramos el clima laboral. Dentro de ello se acopla mucho a lo que desea la compañía, y facilitado también la comprensión del trabajo que ellos hacen diariamente.

Pronaca ofreció facilidades para estudiar dependiendo de los turnos y ofreciendo clases los fines de semana. La inversión de los colaboradores fue de \$150 dólares mensuales, el financiamiento se dio a través de un convenio y sobre todo la facilidad de pago, ya que los colaboradores al inicio de los estudios no tienen mucha facilidad de pagar la totalidad de la mensualidad de los estudios. El índice de deserción fue de 5% debido a despidos intempestivos, jubilaciones, dificultad para estudiar fines de semana por negocios propios (tienda, granja o animales). También porque han tenido que viajar para la entrega de productos, y también por el no arriesgarse y por cohibirse por la edad que ellos tienen.

Hemos tenido en el transcurso muchos obstáculos, pero hemos hecho ajustes y modificaciones, con respecto a la capacitación de los docentes, a la planificación curricular con el colegio que nos apoya en este programa. Uno de los mayores obstáculos fue que los docentes disponibles en la región eran docentes convencionales para niños y jóvenes, no tenían experticia en educación de adultos y mucho menos de adultos trabajadores. Para solventar esta situación fueron capacitados previamente mediante cursos con especialistas contratados por la empresa para darles las herramientas necesarias en el modelo andragógico.

La formación hizo énfasis en los docentes participantes en la formación de los colaboradores adultos proveyendo herramientas pedagógicas para que propiciaran su participación como generadores de su propio conocimiento y protagonistas de su proceso formativo, que los colaboradores se convirtieran en personas independientes con

autonomía para tomar sus decisiones sociales, laborales y económicas, a su vez que fuesen promotores y creadores de procesos técnicos, socioeconómicos y culturales, por último promover que los colaboradores se convirtiesen en actores y/o agentes de la transformación social requerida para la empresa y sus comunidades de origen.

Otro obstáculo enfrentado y vencido fue la motivación a los colaboradores adultos, especialmente a los de edad más avanzada, para ello se ofrecieron charlas sensibilizadoras con participación de expertos en el área motivacional y conductual, las estrategias utilizadas estaban encaminadas a señalarles la importancia de su participación y su rol como agentes de cambio, que nunca es tarde para aprender y que el estudio conjuntamente con la madurez y la experiencia son los mejores elementos para potenciar a colaboradores de éxito, capaces de transformar sus vidas, la de los suyos y mejorar los procesos de la empresa.

Los graduados de bachiller en el programa Netpa fueron un ejemplo de vida. Sus edades oscilaron entre los 24 y 65 años. Los estudios cursados también mejoraron la relación familiar, principalmente con sus hijos asistiéndoles en sus estudios y motivándolos a seguir estudios en la universidad. Las parejas de los estudiantes expresaron alegría y gran acogida por el programa.



## Conclusiones y recomendaciones

### Conclusiones

Las apreciaciones de quienes participaron en el programa dieron a denotar la importancia del proyecto y los cambios que generaron en su vida familiar, donde se observó un mejoramiento en la autoestima, además de otros ámbitos personales que mencionaron.

Sin embargo, no en todos los casos esto benefició al ámbito laboral o la posibilidad de subir de puesto en la empresa. Por lo tanto, el programa Netpa ayuda a los trabajadores a obtener el bachillerato, pero después de esto, no hay un seguimiento o promoción interna que consideren primero a las personas que se han graduado en dicho programa, solo en casos puntuales. En el caso del trabajador se quedó sin empleo en una disminución de personal, sin tomar en cuenta que el extrabajador cursó el programa.

Referente al ámbito académico, el volver a estudiar fue un reto para los participantes, sin embargo, el apoyo de los profesores y su paciencia permitió que los participantes tengan mayor confianza mejorando sus habilidades y conocimientos, el apoyo de sus hijos y familia fue clave para motivarlos a culminar sus estudios, fue un ejemplo para todos quienes visualizaron sus disciplina y entrega para aprender. Pero, cuando los trabajadores quisieron seguir estudiando, no se les apoyó económicamente en una carrera que a ellos realmente les pueda gustar, sea para el ámbito laboral o vocacional.

Pronaca se comprometió con el proyecto y los participantes tuvieron la flexibilidad para acudir a cada una de las clases designadas para aprender, y para cumplir con el contenido preparado para cada materia, a su vez garantizarán con la cooperación de 12 docentes quienes difundieron el conocimiento.

Una de las acotaciones que hicieron hincapié fue que el programa debería llevarse a cabo entre semana 2 horas diarias como parte de la planificación permitiendo que los participantes adquieran mayor conocimiento.

Otro de los factores que influyó positivamente en el desarrollo de los participantes fue la lectura, si bien es cierto en su niñez no contaban con la motivación y el entorno, un nuevo enfoque de vida y percepción dado por el proyecto contribuyó a que los participantes le den mayor importancia a la lectura.

El programa les permitió mejorar la autoestima, y muchos de ellos siguieron estudiando tuvieron la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y de demostrar otras habilidades para enfrentar nuevos retos.

En la mayor parte de casos, la situación económica fue el principal problema para que los participantes no culminen sus estudios, pero la empresa les dio la oportunidad de acceder al programa.

Es un programa que integra el desarrollo de una propuesta que favorece de manera personal e intelectual a los colaboradores, en donde la empresa es la principal beneficiaria, apoyando en la mayor parte de casos a mejorar la calidad de vida de las personas, motivándolas a aprender, haciendo hincapié en que no importa el tiempo y “Nunca es tarde para aprender”, pues todo es un proceso que conlleva esfuerzo y motivación.

Sin embargo, el programa Netpa no se ha desarrollado, se ha estancado solamente en la apoyar a que su personal operativo obtenga el bachillerato, y dar oportunidad laboral a pocas personas que han seguido el programa. No se identifica que la empresa Pronaca promueva y apoye a los trabajadores operativos a seguir estudiando carreras de tercer nivel, o que su estabilidad y su promoción laboral sean parte del programa.

La integración de las comunidades al programa Netpa no está tomado en cuenta, solamente a las personas que trabajan en la organización, es necesario que se incluya a las familias de los trabajadores y personas en vulnerabilidad que no ha concluido el bachillerato, primaria o se encuentren en analfabetismo, con el fin de externalizar el beneficio a las comunidades donde realizan impacto, ambiental y social.

## **Recomendaciones**

El currículo del Bachillerato ofertado por ambas instituciones a los colaboradores de Pronaca debe convalidar la experiencia de los colaboradores en las asignaturas y adecuar la malla curricular a unidades que relacionen su experiencia laboral con los objetivos de las materias que se dictan académicamente. Enriquecer y/o fortalecer estas materias con la elaboración de proyectos académicos que se relacionen con su realidad laboral, igualmente con proyectos comunitarios de RSE que los vincule con las localidades adyacentes donde puedan constituirse en el enlace institucional con las mismas comunidades para adelantar mejoras sociales requeridas por estas últimas.

El proyecto debería tener una mayor duración, la planificación curricular debería integrar un horario de lunes a viernes para facilitar el estudio de las participantes mejorando así su conocimiento y destreza.

Se recomienda que todas las empresas inviertan en sus empleados, que les den la posibilidad de asumir riesgos y nuevas oportunidades laborales ya que contarán con el conocimiento y la capacidad para asumir las nuevas vacantes.

Las empresas deberían seleccionar el personal interno para ocupar los cargos existentes, sin recurrir al reclutamiento externo, aprovechar el conocimiento y la capacidad de los empleados.

Las empresas que promueven esta clase de proyectos deben dar seguimiento aquellos empleados que por situación socioeconómica y familiar abandonan la obtención del título, muchos de los casos pueden ser resueltos si existe un trabajo social de por medio, en el que se trabaje en el beneficio del empleado.

El compromiso de la empresa debe ser continuo ya que los colaboradores son parte del logro y metas empresariales, es una corresponsabilidad mutua que tiende a mejorar las condiciones de vida de las personas.

Los casos fueron analizados mediante entrevistas como parte del seguimiento de las inasistencias y del abandono del programa se realizó un informe complementario para conocer la situación de las personas, a su vez se dio seguimiento a todos los casos con la finalidad de que puedan integrarse posteriormente al programa y finalicen el ciclo básico, si bien es cierto el programa contribuye a mejorar la vida de los trabajadores, muchos de ellos tienen miedo y limitan sus capacidades que de igual forma afectan su concentración y aprendizaje evitando así que puedan culminar el proyecto.

Es muy importante que el programa de bachillerato acelerado del Ministerio de Educación considere no solamente una parte del bachillerato normal, sino que se formule un programa específico orientado a la mayor parte de personas que toman este programa, pues el mismo carece de una orientación y pedagogía para adultos, carece de habilidades requeridas por este grupo y también de la formación cultural que se requiere a este nivel.



## Lista de referencias

- Aglomerados Cotopaxi. 2018. “Plan de manejo Forestal”. *Cotopaxi*. 15 de enero. <https://translate.google.com/ec/translate?hl=en&sl=en&tl=es&u=http%3A%2F%2Fwww.cotopaxi.com.ec%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2F2017-10%2Fplan%20de%20manejo%20forestal.pdf&prev=search; web desaparecida>.
- Bour, Enrique. 2012. “Responsabilidad social de la empresa análisis del concepto”. *Estudios Económicos* 29 (59): 1-30.
- Carbal, Adolfo. 2012. “Análisis integral de la responsabilidad social empresarial en pequeños hoteles del centro histórico de la ciudad de Cartagena”. *Saber, Ciencia y Libertad*. Accedido 5 de enero de 2020. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/1790/1328>
- Corresponsables. 2016. “Pronaca apoya a Fundación San Luis”. *Corresponsables ObservaRSE Fundación*, 5 de diciembre. <https://ecuador.corresponsables.com/actualidad/Pronaca-apoya-fundacion-san-luis>
- Cárdenas, Hilda. 2006. “El desarrollo humano integral, la teoría de sistemas y el concepto de competencias en el ámbito académico universitario”. *Revista Mexicana de Ciencias Farmacéuticas* 37 (3): 40-55. <https://www.redalyc.org/pdf/579/57937306.pdf>.
- Carroll, Archie. 1979. “Un modelo conceptual tridimensional de desempeño corporativo”. *Academy of Management Review*: 497-505.
- EC. 2008. *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre. —. 2014. *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Registro Oficial 395, suplemento, 12 de diciembre.
- El Comercio. 2017. “El Bachillerato General Unificado existe desde el 2011”. *El Comercio*. 20 de julio. <https://www.elcomercio.com/tendencias/ventajas-bachilleratounificado-educacion-estudiantes-secundaria.html>.
- Esteves, Zila. 2019. “El contexto epistemológico de la pedagogía crítica en el ajuste curricular del Ecuador en el 2016”. *INNOVA Research Journal* 4 (1): 36-47. <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/877/935>.

- Fernández, José. 2012. “La Teoría del Stakeholder o de los Grupos de Interés, pieza clave de la RSE”. *aDResearch ESIC: Revista Internacional de Investigación en Comunicación* 6 (6): 130-43.
- Forero, Elvira. 2014. “Coyuntura/La responsabilidad social y el desarrollo humano”. *Portafolio*. 24 de octubre. <https://www.portafolio.co/opinion/redaccion-portafolio/coyuntura-responsabilidad-social-desarrollo-humano-54572>.
- Freda, Ariana. 2009. “La educación como proceso de mejoramiento de la calidad de vida de los individuos y de la comunidad”. *Revista Iberoamericana de la Educación* 49 (7): 1-12.
- Freire, Paulo. 1969. *La educación como práctica de la libertad*. Montevideo: Tierra Nueva.
- Friedman, Milton. 1962. *Capitalism and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Fundación San Luis. 2018. “Nuestra historia”. *Fundación San Luis*. Accedido 11 de octubre. <https://www.fundacionsanluis.org/historia/>.
- Garrido, Cassandra. 2007. “La educación desde la teoría del capital humano y el otro”. *Educere La Revista Venezolana de la Educación* 11 (36): 73-80. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35617701010.pdf>.
- Gilli, Juan José. 2006. “Responsabilidad social”. *Revista Científica Visión de Futuro* 5 (1): 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935464004.pdf>.
- Hernández Roberto, Carlos Fernández, y María del Pilar Baptista. 2014. *Metodología de la investigación*, 6.<sup>a</sup> ed. Ciudad de México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, Ovidio. 2006. “Proyecto de vida y desarrollo integral humano”. *Revista Internacional Crecemos* 1 (1): 1-31. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/07D050.pdf>.
- HOLCIM Ecuador. 2016. “Memoria de Sostenibilidad 2016”. *Holcim Ecuador*. Accedido 10 de octubre 2019. [https://www.holcim.com.ec/sites/ecuador/files/atoms/files/2016\\_memoria\\_de\\_sostenibilidad\\_final.pdf](https://www.holcim.com.ec/sites/ecuador/files/atoms/files/2016_memoria_de_sostenibilidad_final.pdf).
- IdealAlambrec. 2019. “Nuestra historia”. *IdealAlambrec*, Accedido 3 de octubre 2019. <https://idealalambrec.bekaert.com/es-MX/la-compania>.
- Kolb, Robert. 2008. *Encyclopedia of Business Ethics and Society*. Thousand Oaks: Sage Publications 1 (1): 508-16.

- La Hora. 2011. "Bachillerato Unificado bajo lluvia de críticas". *La Hora*. 9 de marzo. <https://www.lahora.com.ec/noticia/1101106433/bachillerato-unificado-bajo-lluvia-de-crc3adticas->.
- LOEI. 2011. *Ley orgánica de educación intercultural*. Registro Oficial 417, Segundo Suplemento. 31 de marzo.
- López Alejandra, José Ojeda y Martha Ríos. 2017. "La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso." *Spanish Accounting Review* 20 (1): 36-46. <https://www.redalyc.org/pdf/3597/359749732004.pdf>.
- López, Ricardo. 2009. *Prontuario de la creatividad*. Chile: Bravo y Allende Editores. <https://issuu.com/anzuelo/docs/prontuario/176>.
- Melé, Domenec. 2007. "Responsabilidad social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías". *Ekonomiaz* 65 (2): 50-67. [https://www.researchgate.net/publication/28248767\\_Responsabilidad\\_social\\_de\\_la\\_empresa\\_una\\_revision\\_critica\\_a\\_las\\_principales\\_teorias](https://www.researchgate.net/publication/28248767_Responsabilidad_social_de_la_empresa_una_revision_critica_a_las_principales_teorias).
- Mendoza, Alexandra, Pablo Ávila, Joamely Meza, Ailiz Zambrano, y Mariuxi Chavarría. 2018. "La Responsabilidad Social Empresarial y las PYMES en el Ecuador". *III Congreso Virtual Internacional sobre Desafíos de las Empresas del siglo XXI*, 207-30. Machala: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. <https://www.eumed.net/actas/18/empresas/17-la-responsabilidad-social-empresarial-y-las-pymes-en-el-ecuador.pdf>.
- Milian, Laura. 2015. "Responsabilidad Social Corporativa: Origen y evolución del concepto de RSC en el entorno empresarial europeo y español. Madrid". Tesis de grado, Universidad Pontificia Comillas, Sede España. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4516/TFG001306.pdf?sequence=1>, 2015.
- Monardes Seemann, Claudia González y Felipe Soto. 2011. "Calidad de vida: concepto, características y aplicación del constructo". *Revista Sujeto, Subjetividad y Cultura*, 10 (2): 68-86. [https://www.researchgate.net/publication/235989330\\_Calidad\\_de\\_vida\\_conceptos\\_caracteristicas\\_y\\_aplicacion\\_del\\_constructo](https://www.researchgate.net/publication/235989330_Calidad_de_vida_conceptos_caracteristicas_y_aplicacion_del_constructo).
- Montuschi, Luisa. 2006. "La responsabilidad social de las empresas: la brecha entre los principios y las acciones", *Universidad de Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina*. Accedido 8 de septiembre 2019. [https://ucema.edu.ar/u/lm/ETICA\\_Y\\_NEGOCIOS\\_-](https://ucema.edu.ar/u/lm/ETICA_Y_NEGOCIOS_-)

\_ARTICULOS/LM\_4\_LA\_RESPONSABILIDAD\_SOCIAL\_DE\_LAS\_EMPR  
ESAS.pdf.

- Nieto, Ricardo. 2014. “Reproducción: la relación existente entre escuela y desigualdad social”. *Sociólogos blog de Sociología y Actualidad*, 21 de octubre. <https://sociologos.com/2014/10/21/reproduccion-la-relacion-existente-entre-escuela-y-desigualdad-social/>
- Oviedo, Naybelth. 2013. “Aprendizaje significativo en el adulto Nj. España”: *Scribd*, 27 de enero. <https://es.scribd.com/doc/122433214/Aprendizaje-Significativo-en-El-Adulto-Nj>.
- Pérez María, Espinoza Cacibel, y Peralta Beatriz. 2016. “La responsabilidad social empresarial y su enfoque ambiental: una visión sostenible a futuro”. *Revista Universidad y Sociedad*: 8 (3): 169-78. <http://rus.ucf.edu.cu/>.
- Pronaca. 2017. “Memoria de Sostenibilidad del ser Pronaca”. *Pronaca*, 9 de noviembre. [https://www.Pronaca.com/cool\\_timeline/1997/](https://www.Pronaca.com/cool_timeline/1997/)
- Pronaca. 2017. “Memoria de Sostenibilidad del ser Pronaca”. *Pronaca*, Accedido 6 de septiembre 2019. <http://www.memoriapronaca.com/2017/es/wp-content/uploads/memoria-sostenibilidad-pronaca-2017.pdf>
- Quezada, Manuel de Jesús. 2016. “Estado de situación de la educación en el Distrito 07D02 Machala Educación, en el año lectivo 2015 – 2016”. Tesis de Maestría en Gerencia Educativa, Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador-Área de Educación.
- Ramírez, Duvan. 2015. “Capital humano: una visión desde la teoría crítica”. *Cadernos EBAPE.BR*, 13 (2). <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395114754>.
- Rodríguez, Alejandro. 2019. “Capital Cultural: Teoría de Bordieu”. *Lidefer.com*. Accedido el 1 de octubre. <https://www.lifeder.com/capital-cultural-teoria-bordieu/>.
- Roger, Steven. 2018. “La Responsabilidad Social Empresarial. Caso de Estudio: Empresas Exportadoras del Ecuador”. Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro Facultad de Ciencias Administrativas y Comerciales.
- Sabogal, Javier. 2008. “Aproximación y cuestionamientos al concepto Responsabilidad Social Empresarial”. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* 16 (1): 179-95.
- Sandoval, Sandra. 2018. “Gestión del Talento Humano en Consonancia con la Responsabilidad Social Empresarial en Processa Sas”. Tesis de especialización,



- Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17666/SandovalGonzalezSandraIsabel2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
- Seoane, Maite. 2019. “Responsabilidad Social Empresarial”. *Federación de Empresas de La Rioja*. Accedido 30 de agosto.  
[https://sie.fer.es/Servicios/Responsabilidad\\_Social\\_Empresarial/menu\\_2295.htm](https://sie.fer.es/Servicios/Responsabilidad_Social_Empresarial/menu_2295.htm).
- Sosa, Samuel. 2012. “Otro mundo es posible: crítica del pensamiento neoliberal y su visión universalista y lineal de las relaciones internacionales y el sistema mundial”. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* 58 (214): 179-95.
- Tomás, Fernández. 2019. “La filosofía de Aristóteles”. *Biografías y Vidas*. Accedido 2 de enero de 2020.  
<https://www.biografiasyvidas.com/monografia/aristoteles/filosofia.htm>.
- Tomaselli, Andrés. 2018, “La educación técnica en el Ecuador El perfil de sus usuarios y sus efectos en la inclusión laboral y productiva”. *CEPAL: Publicación de las Naciones Unidas -CEPAL* 1 (1): 1-49.
- Tong, Scott. 2016. “Cómo los accionistas pasaron a ser los primeros en obtener ganancias”. *El Precio de las Ganancias*. 14 de junio.  
<https://translate.google.com/translate?hl=es&sl=en&u=https://www.marketplace.org/2016/06/14/profit-shareholder-value/&prev=search&pto=aue>.
- Torres, Carlos. 2010. “Calidad de vida: realidad y percepción”. *Revista Bitácora Urbano Territorial* 17 (2): 7-12.
- Urzúa, Alfonso y Caqueo Alejandra. 2012. “Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto”. *Revista Terapia Psicológica* 30 (1): 61-71.
- Zañartu, Jaime. 2013. “Teoría de la reproducción de Pierre Bourdieu”. *Reeditor: Red de publicación y opinión profesional*. 31 de diciembre.  
<https://www.reeditor.com/columna/11962/27/sociologia/teoria/la/reproduccion/pierre/bourdieu>.



## Anexos

### Anexo 1: Entrevista a estudiantes graduados del programa

Entrevistador: Milton Javier Martínez Lema

Fecha de la entrevista: 20 de abril 2019

Lugar: Puembo

1. ¿Cuál es tu nombre?
2. ¿Qué edad tiene?
3. ¿Qué tiempo estuviste en Pronaca?
4. ¿En este momento estás trabajando en Pronaca?
5. ¿En qué trabajan o trabajaron su papá, su mamá?
6. ¿Toda su vida han trabajado en eso?
7. ¿Cuándo eras pequeño vivieron en casa propia?
8. ¿Había libros en su casa en ese tiempo?
9. ¿Leíste otro libro aparte de los de la escuela cuando eras jovencito?
10. ¿Estudió en una escuela pública o llegaste a estudiar también el colegio?
11. ¿Cuándo terminaste la escuela migraste a Quito, cómo fue?
12. ¿En la Agricultura empezaste a trabajar?
13. ¿De ahí a que edad migraste a Quito?
14. ¿Le gustaba su escuela?
15. ¿Por qué la abandonó o no seguiste el colegio?
16. ¿Se arrepintió de haberlo hecho? ¿Por qué?
17. ¿Tiene hijos? ¿Cuántos?
18. ¿Viven con usted?
19. ¿Salen de vacaciones con su familia?
20. ¿Salen juntos los fines de semana?
21. ¿A dónde saben salir?
22. ¿Vive en casa propia actualmente con tu familia?
23. ¿Tienen libros? ¿Qué libros tienen? ¿Qué tipo de lectura son?
24. ¿Lee los mismos libros tu hija?
25. ¿De qué tipo?
26. ¿Por qué crees que le tomo interés a la lectura?
27. ¿Tienen internet?

28. ¿Quién utiliza más el Internet?
29. ¿El último libro que leíste cual fue y hace que tiempo?
30. ¿Qué has aprendido del libro?
31. ¿O sea si te ha ayudado la lectura?
32. ¿Considera usted que mejoró su calidad de vida con la formación recibida por el programa educativo Netpa de Pronaca?
33. ¿Me podría dar un ejemplo de cómo mejoró su vida o relación familiar?
34. ¿Me podría dar un ejemplo de cómo mejoró su desempeño o relación laboral?
35. ¿O sea si te ayudaron?
36. ¿Qué cargo tenías antes de ascender?
37. ¿Me podría dar un ejemplo de cómo mejoró su percepción sobre usted mismo? (autoestima)
38. ¿Me podría dar un ejemplo de cómo mejoró su relación con sus colegas?
39. ¿Cuánto mejoró la relación en una escala del 1 al 5?
40. ¿Qué aprendizaje fue el más importante que logró en el Netpa?
41. ¿Cuál es el valor que más resaltó en ti?
42. ¿Qué es la integración para ti?
43. ¿Qué asignatura le gustó más y por qué?
44. ¿Por qué las matemáticas?
45. ¿Qué profesor le gustó más y por qué?
46. ¿Qué dificultades tuvo durante el proceso?
47. ¿Usted ahora es un apoyo para sus hijos en los deberes?
48. ¿Siente que llenó ese vacío que tuvo usted antes, con el ayudarlo ahora a sus hijos?
49. ¿Cómo se siente ayudarlos?
50. ¿Cómo las resolvió?
51. ¿Qué te ayudo a investigar por ti mismo?
52. ¿Generaste destrezas o conocimientos?
53. ¿Qué cambio haría usted al proyecto Netpa? y ¿Por qué?
54. ¿Cuántos comenzaron el programa Netpa en Puenbo?
55. ¿Y cuántos terminaron?
56. ¿Por qué crees que los otros 5 se retiraron?
57. ¿Tuvo el apoyo de alguien en este proceso?
58. ¿Te apoyaron tus jefes para el programa? ¿Quién?
59. ¿Quiso seguir estudiando?

60. ¿Qué siguió estudiando?
61. ¿Por qué?
62. ¿Cómo te sientes al haber terminado la tecnología?
63. ¿Crees que al presentar su carpeta en una empresa con el título de bachiller y tecnología de administración él puede dar mayor oportunidad de conseguir un trabajo?
64. ¿Cree que el programa te ayudó en tu cambio de mentalidad?
65. ¿Qué beneficios obtuvo Pronaca con el programa Netpa?
66. ¿Cree que Pronaca pensó en usted para promover el programa Netpa? ¿Por qué?
67. ¿Crees que Pronaca da posibilidades de promoción a quienes estudiaron en el proyecto Netpa?
68. ¿Cómo ascendió?
69. ¿Tuvo apoyo para ascender?
70. ¿Qué elementos se tuvieron en cuenta para el ascenso?
71. ¿Recomendaría a sus compañeros nuevos seguir el programa Netpa?, Por qué?
72. ¿Qué le significó haber obtenido el título de bachiller?
73. ¿Cómo se ve ahora en comparación con cómo se veía antes de haber obtenido el Bachillerato?
74. ¿Pero cómo te ves en lo personal?
75. ¿Cambió la percepción de su familia por haber obtenido el Bachillerato?

## **Anexo 2: Entrevista al coordinador del programa Netpa**

Entrevistador: Milton Javier Martínez Lema

Fecha de la entrevista: 30 de abril 2019

Lugar: Quito

La siguiente entrevista tiene como objetivo conocer bajo información acerca del programa Netpa de Pronaca con el fin de desarrollar un análisis de este para la titulación de maestría.

Coordinador Educativo del proyecto educativo Netpa

1. ¿Cuáles son los objetivos principales por los cuales Pronaca ha considerado desarrollar el programa
2. ¿En qué ámbitos considera usted que se ha impactado en la vida de los obreros?
3. ¿Qué cambios ha observado usted en los trabajadores que han logrado obtener el título de bachiller, a través del programa Netpa?
4. ¿Qué cambios ha observado en la capacidad de trabajo de los trabajadores que han logrado obtener el título de bachiller, a través del programa Netpa?
5. ¿Considera que es un beneficio para la empresa que los estudiantes graduados de bachiller del programa Netpa sigan estudiando? (Universidad, Institutos)
6. ¿Les darían facilidad a los trabajadores como horario y financiamiento para seguir estudiando?
7. ¿La empresa tiene un protocolo para promocional en puestos de trabajo a los trabajadores que cumplieron el programa de Bachillerato Netpa?
8. ¿Cree usted que los graduados de bachiller en el programa Netpa sean un ejemplo de superación?, por qué?
9. ¿Qué ajustes o modificaciones ha tenido el programa de bachillerato Netpa con base a las experiencias?
10. ¿Por qué cree usted que no pudieron lograr graduarse el resto?
11. ¿Se plantea alguna revisión del programa al ver el nivel de deserción?
12. ¿Qué se ha planteado hacer para evitar la deserción?
13. ¿Qué asignatura cree usted que tiene mayor impacto en los trabajadores?, ¿Por qué?
14. ¿Con cuales prácticas concuerda y cuáles son las considera que aún se deben mejorar?

15. ¿Cuáles son las principales prácticas pedagógicas que considera se utilizan en el programa?
16. ¿Integran previamente los contenidos el programa de bachillerato con la experiencia y los conocimientos de los estudiantes? (diagnóstico o levantamiento de capacidades y habilidades de los trabajadores)
17. ¿Qué representa el aprendizaje y desarrollo de los obreros para la empresa?
18. ¿Por qué desarrollan este programa como parte de sus prácticas de responsabilidad social?
19. ¿Qué otros programas han pensado implementar aparte de Netpa?, ¿Por qué?
20. ¿Cuál sería el beneficio el proponer un programa para la comunidad social?, ¿Por qué?