

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA ÉTICA EMPRESARIAL EN FREEDOM FITNESS SC

Gerardo Osaba Guijo

Francisco Vergara Giráldez

Carlo Valentino

Universidad de Sevilla (Facultad de Turismo y Finanzas)

1 INTRODUCCIÓN

Este artículo se trata de una continuación del anteriormente redactado, donde se pretende realizar un análisis más profundo de la situación respecto a la Responsabilidad Social Corporativa y Ética Empresarial de la empresa Freedom Fitness S.C.

Los motivos que nos han llevado a elegir la empresa Freedom Fitness S.C para la realización de nuestro trabajo son:

Primero, todos los integrantes tenemos la costumbre y la frecuencia de realizar actividad física, tanto dentro como fuera del gimnasio.

Por otro lado, uno de los miembros pertenece a dicho gimnasio, facilitando ello la interacción y las relaciones a la hora de captar información sobre ella.

Por último y no por ello menos importante, queríamos ser conocedores de si cumplía acciones de RSC un lugar donde los participantes del grupo dedicamos tanto tiempo. Si no es así, proporcionar un Plan de RSC resolutivo ante los posibles problemas.

DAFO DE LA EMPRESA FREEDOM FITNESS S.C.

N E G A T I V O	Interno	Externo
	Debilidades	Amenazas
	<ul style="list-style-type: none"> - Atraso tecnológico. - Instalaciones un poco desgastadas. - Espacio reducido y se acumula mucha gente en hora punta. 	<ul style="list-style-type: none"> - Grandes cadenas de gimnasios más económicas. - Aumento de los costes en luz y agua.

P O S I T I V O	Fortalezas	Oportunidades
	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia en el sector por el propietario. - Opinión pública favorable. - Servicio personalizado al cliente. - No hay necesidad de financiación ajena. 	<ul style="list-style-type: none"> - Auge económico de la zona de ubicación de la empresa. - Mayor conciencia social sobre los beneficios de la actividad física. - Gran cantidad de cursos económicos sobre el sector de la actividad física, facilitando la formación.

El principal objetivo de la realización de este trabajo es valorar la situación de la empresa en materia de Responsabilidad Social y Ética Empresarial a través de: detectar las posibles mejoras respecto al conocimiento, la implantación de medidas sobre estos términos y aplicar los conceptos adquiridos durante este curso para tratar de aportar nuestras posibles soluciones. En definitiva, incentivar a la empresa para cubrir las necesidades de todos sus grupos de interés de manera equilibrada.

Por nuestra parte, seguir adquiriendo conocimiento a través de la realidad de las empresas para poder seguir usando estas herramientas en el futuro.

Para la realización de este artículo fundamentalmente nos hemos apoyado en los siguientes pilares:

Para empezar hablamos de los preliminares, donde se recoge la misión, visión y valores en términos de RSC, además de identificarse y priorizarse los grupos de interés, entre otras cosas. A continuación se pasa a hablar sobre el diagnóstico de los niveles de la empresa en torno a la RSC y Ética Empresarial según los datos proporcionados en los cuestionarios de las diferentes variables estudiadas. Tras este diagnóstico, situamos a la empresa y diseñamos un Plan de RSC, donde identificamos los principales problemas a partir de los cuáles proponemos una serie de objetivos que se pretenden alcanzar a través de unos proyectos. Este artículo termina con las conclusiones, limitaciones a la hora de realizar este artículo y líneas futuras previstas sobre la empresa en torno a esta materia.

2 PRELIMINARES

2.1 Compromiso de la alta dirección

Tras hablar con el dueño y visitar el equipo de trabajo en el local, el día 10 de marzo de 2022 recibimos firmada y sellada la carta de compromiso por parte de la empresa, cediendo ciertos permisos para realizar el trabajo. Es de destacar la libertad que nos han dado para poder hacer los cuestionarios y fotos siempre y cuando respetemos la privacidad de los clientes.

Por parte de los trabajadores hemos recibido, tanto ayuda, como asesoramiento a la hora de realizar las encuestas y seleccionar a las personas.

Destacar la buena comunicación que hemos tenido con el supervisor Antonio Jesús Cotán de manera física, llamadas o vía Whatsapp.

2.2 Misión, visión y valores

La misión, visión y valores al preguntárselo al propietario nos dijo que no estaba definida en términos de RSE. Por lo cual a través de una breves preguntas hemos podido sacar la siguiente propuesta apoyada en la RSE:

- **Misión:** Mantener un buen clima de trabajo en los empleados, que se refleje en un ambiente agradable para la realización de la actividad física y a su vez que los clientes reciban un asesoramiento personal individualizado para así la obtención de progreso tanto en cambios físicos como mentales. En definitiva, cubrir las necesidades de los principales grupos de interés de manera equilibrada.
- **Visión:** Ser referentes en el trato humano y personal. Montar más centros con los que promover la importancia de la salud física y mental para todo tipo de personas, sin discriminar a las personas con discapacidad.
- **Valores:** Mejora continua de nuestros servicios y calidad en los entrenamientos para nuestros clientes. Fomentar el deporte y la actividad física sobre todo a temprana edad y así poder reducir la preocupante obesidad infantil que hay en estos días. Ayudar al cliente en todas las fases de su mejora tanto de salud física como mental y llevarle un servicio personalizado y presencial. Ser una

empresa socialmente responsable repercutirá en beneficio para todos sus grupos de interés y, a su vez, en beneficio económico para el gimnasio.

2.3 Identificación y priorización de los Grupos de Interés

Para la identificación de los grupos de interés y su priorización vamos a usar la matriz de prominencia, la cual ha sido enseñada en clase y es una buena herramienta para identificar y priorizar los stakeholders. Esta matriz nos ayuda a optimizar el uso de nuestros recursos limitados para atender las expectativas y demandas de los stakeholders.

Esta matriz se basa en 3 atributos: poder, urgencia y legitimidad.

El poder nos indica la capacidad de influencia de un stakeholder sobre la empresa.

La urgencia nos transmite la necesidad de un stakeholder que requiera de una acción inmediata.

La legitimidad nos aporta si las acciones de una entidad son apropiadas para la empresa.

MATRIZ DE PROMINENCIA PARA LOS STAKEHOLDERS

Grupos Interés		Poder			Urgencia			Legitimidad			TOTAL
		D. E	D. S	D. A	D. E	D. S	D. A	D. E	D. S	D. A	
INTERNOS	Propietario	9	8	9	9	8	8	10	10	9	79
	Operario	6	6	5	6	5	5	6	6	5	50
	Directivo de línea media y supervisor	7	7	6	8	7	6	8	8	7	64
EXTERNE	Cliente	5	7	6	7	6	5	6	6	5	53
	Proveedor	6	6	5	6	6	5	7	5	5	51
	Administración local	6	7	7	8	7	7	8	8	7	65
	Sociedad	4	7	6	5	6	5	7	8	6	54

R N O S	Sindicatos	6	5	5	5	6	6	7	6	6	52
	Medios de comunicación y redes sociales	5	8	6	7	8	7	4	6	5	56
	Competencia	6	8	6	6	8	5	7	9	6	61
	Familia de los empleados	4	8	4	4	7	4	5	6	6	48
	Medio ambiente	3	6	9	4	6	8	5	6	9	56

2.4 Nombramiento de un responsable de RSE

Nuestro responsable encargado de la parcela de RSE es Antonio Jesús Cotán, actual supervisor de operarios. Los principales motivos que nos han llevado a esta decisión han sido que lleva mucho tiempo en la empresa, consta de buena imagen y don de gentes. Por lo que nos han ido comentando los clientes es el que más horas está en el gimnasio y todos ellos tienen una gran confianza en él. Debido a su interés por llevar el gimnasio a otro nivel y por mejorar cada día ya sea formándose más en el aspecto deportivo o aprendiendo técnicas directivas y cómo mejorar la comunicación con los clientes. Tras conocerle en múltiples visitas creemos que es el mejor preparado para ese puesto.

3 DIAGNÓSTICO DE LOS NIVELES DE RSE Y ÉTICA EMPRESARIAL: ANTECEDENTES E IMPACTO SOCIAL (FELICIDAD)

3.1 Puntuación arrojada de los indicadores

La puntuación arrojada tras el análisis de los datos es de **133,444 puntos**. Esto significa que la empresa es **Tipo C**. Al ser de tipo C podemos decir que es consciente que la RS es un nuevo modelo de negocio.

Le seguimos recomendando concienciación y valoración de los resultados en los aspectos económicos, sociales, ambientales y valorar y priorizar los grupos de interés.

También tiene que implantar un Plan de RSC (es lo que intentaremos hacer en este trabajo) .

3.2 Descriptivos felicidad de los agentes internos

Destaca la felicidad media, ya sea referida a la global, del trabajo e individual están por encima del valor 3,5, llegando a aproximarse al 6.

Entre estos tres tipos de felicidad analizados, destaca la felicidad individual de cada agente interno, con un valor de 5,972.

Los datos proporcionados indican bastante igualdad en las diferentes variables estudiadas.

Cabe destacar que los agentes internos menores de 26 años tienen una felicidad destacablemente inferior a la media, sobre todo en el ámbito laboral. Los agentes internos que piensan que la Presión de RSE es inexistente tienen una felicidad destacablemente inferior a la media. Los que piensan que esta variable es baja tienen los mayores valores de felicidad, pasando de 6.

La mediana nos proporciona unos valores similares a la media, se encuentra por encima de 3,5, con valores generales entre 5,5 y 6.

Con respecto a la moda, solo tenemos datos sobre la felicidad global e individual. Siendo la puntuación global 5,73 y de la individual 6.

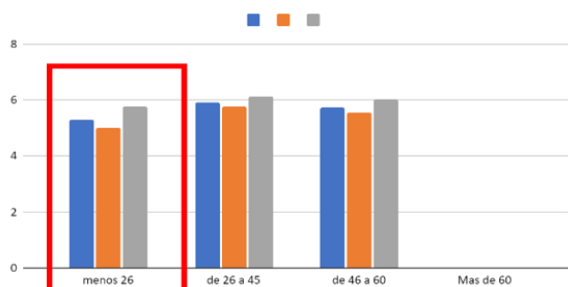
	Felicidad Global	Felicidad Trabajo	Felicidad Individual
MEDIA	5,666666667	5,462962963	5,972222222
MEDIANA	5,7	5,5	6
MODA	5,733333333	#N/A	6

Tabla felicidad global trabajo e individual

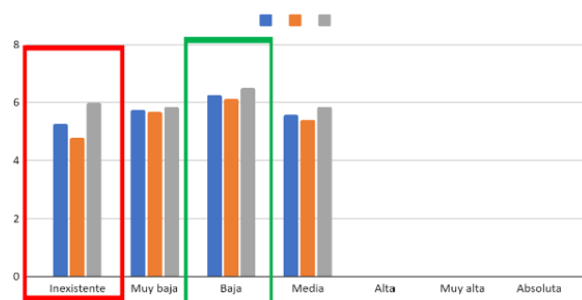
3.3 Descriptivos compromiso

El compromiso medio de los encuestados sobrepasa el 3,5 e incluso llega en unos casos a 6,75 como el caso de los casados. El compromiso de continuidad se queda en el 3,41.

MEDIA FELICIDAD GLOBAL, FELICIDAD TRABAJO y FELICIDAD INDIVIDUAL



MEDIA FELICIDAD GLOBAL, FELICIDAD TRABAJO y FELICIDAD INDIVIDUAL



Este compromiso de continuidad es aún más preocupante al ver que son los menores de 26 años los que menos compromiso de continuidad tienen y es de recordar que el 33,33% de los agentes internos es menor de 26 años.

Al igual que en el apartado anterior los que piensan que la presión de RSE es inexistente tiene una puntuación baja respecto a la continuidad pero no es solo en ese apartado el que este grupo es deficitario sino que en todos, tanto en el global como normativos y afectivo.

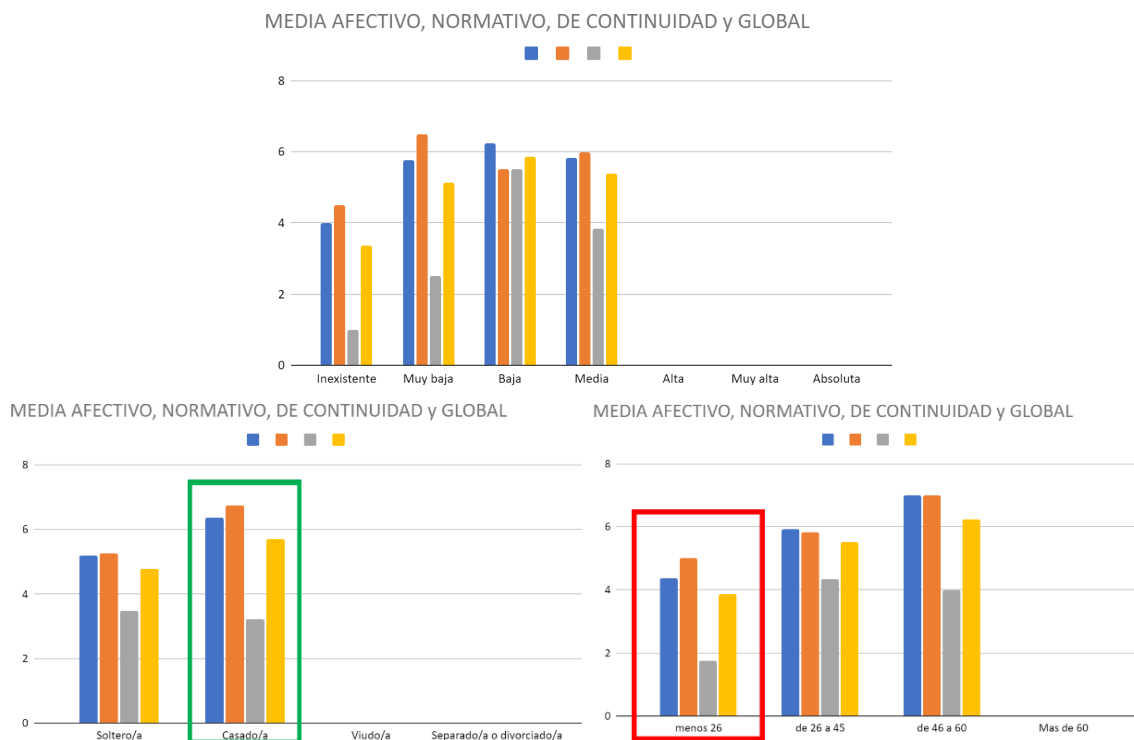
En cambio las personas mayores de 46, con estudios primarios y que llevan más de 5 años en la empresa, cambian estos valores radicalmente esto se produce porque es la opinión del dueño así que lo tendremos en un segundo plano.

La mediana nos aporta datos semejantes a los anteriores, lo único a destacar es que los valores decrecen un poco respecto a la media.

La moda nos aporta que el valor más frecuente en la afectividad es el 5,75 que es bueno ya que sobrepasa el 3,75.

	Afectivo	Normativo	De Continuidad	Global
MEDIA	5,583333333	5,75	3,416666667	5,083333333
MEDIANA	5,75	5,5	3,25	5,3125
MODA	5,75	5,5	2,5	#N/A

Tabla descriptivos compromiso



3.4 Descriptivos felicidad de los agentes externos

Los valores promedio de los agentes externos son correctos.

Todos se mantienen constante cerca de la media y no hay ninguna anomalía en los datos. Lo único a destacar sería que los que creen que hay muy baja presión RSE son menos felices, pero baja hasta un 3,71 es decir, por encima de 3,5. Aun así no hay que desatender a este colectivo para que no empeore la situación.

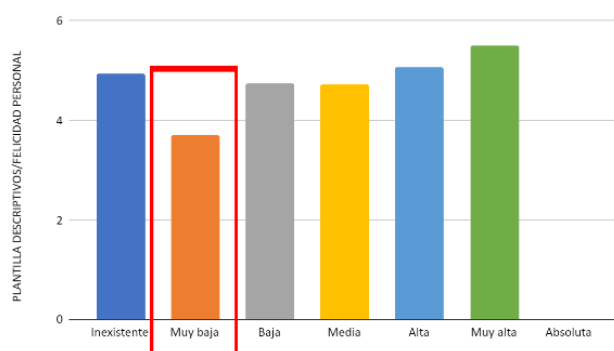
Respecto a la mediana aporta las mismas conclusiones que la media pero con valores en general más alto siendo así la media global de 4,85.

La moda nos aporta que el valor más frecuente respecto a la felicidad personal es el 5,07 que es elevado ya que sobrepasa el 3,5 en más de un punto y medio. Podemos decir que la gente que ya no está en la empresa y es cliente de otros gimnasios es más feliz ya que hay una diferencia entre clientes y otros grupos de interés de 0,47.

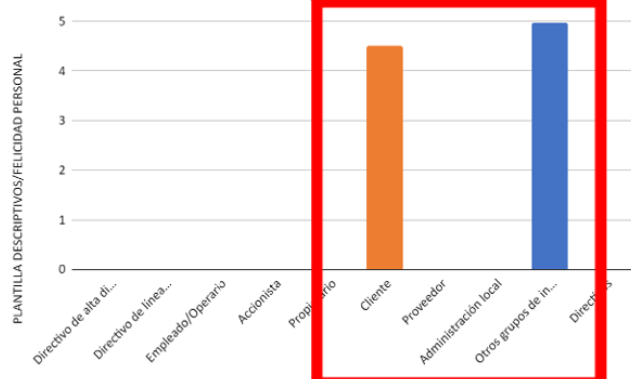
	Felicidad Personal
MEDIA	4,782312925
MEDIANA	4,857142857
MODA	5,071428571

Tabla felicidad personal

MEDIA PLANTILLA DESCRIPTIVOS/FELICIDAD PERSONAL



MEDIA PLANTILLA DESCRIPTIVOS/FELICIDAD PERSONAL



3.5 Descriptivos RSE

En aspectos generales estamos mal porque la RSC global no llega a la mitad, que sería 144 puntos.

Nos quedamos en 133,44 puntos, lo que provoca que la empresa sea de tipo C.

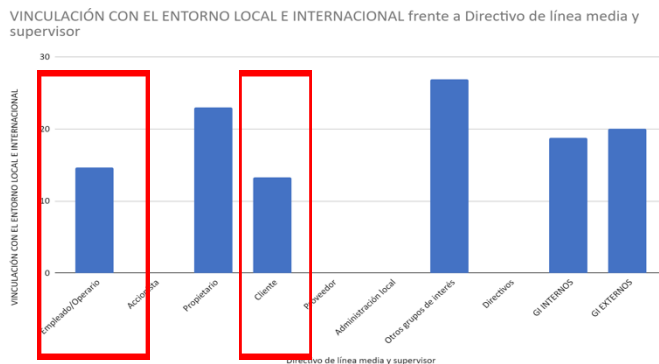
También teniendo en cuenta que la mediana es 109 y la moda es 91, valores aún más bajos que la media.

La dimensión externa está por debajo de 60 puntos pero está próxima, en cambio la interna tiene 78,29 lejos de los 84 que sería por así decirlo el aprobado:

Dimensión externa:

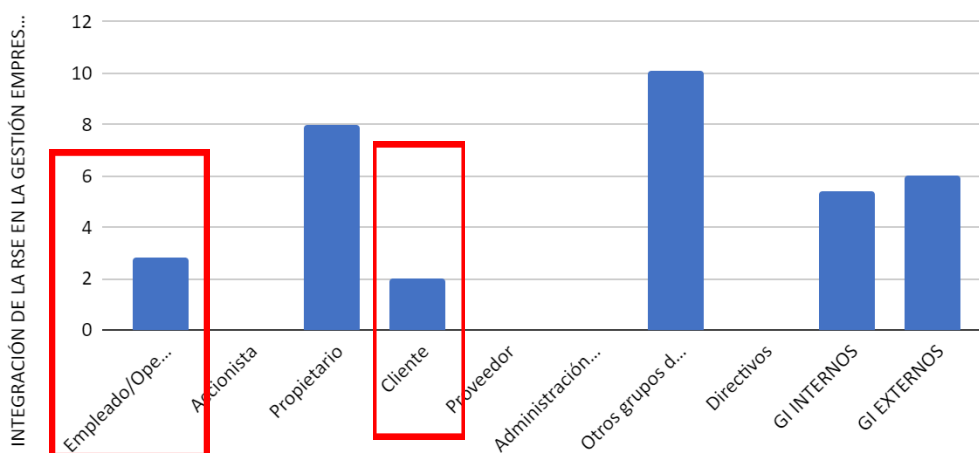
Respecto a los socios comerciales La empresa está relativamente bien respecto a los otros dos valores. Sobrepasa los 28 puntos. Es de destacar que la moda es 37 que es bastante elevada.

La vinculación con el entorno a pesar de estar bastante baja está cerca del valor medio que sería 24. Hay que destacar que el colectivo de separados y de muy alta presión de RSE en este apartado le otorgan 49 y 43 a la empresa en este apartado. En cambio hay varios problemas, por ejemplo los empleados puntuando este apartado de media con un 14,6 y los clientes 13,2.



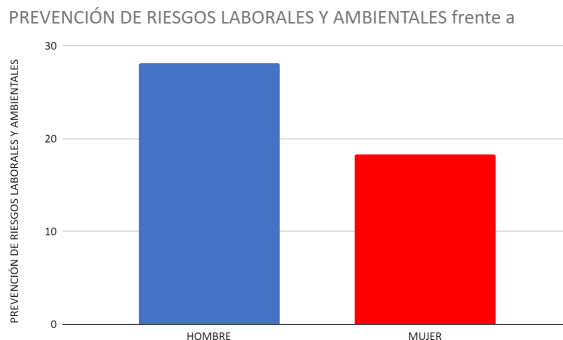
La integración de la RSE en la gestión empresarial es bastante baja, llamándonos la atención la puntuación otorgada por los clientes y empleados 2 y 2,8 puntos de media, mediana y moda.

INTEGRACIÓN DE LA RSE EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL frente a Directivo de línea media y supervisor

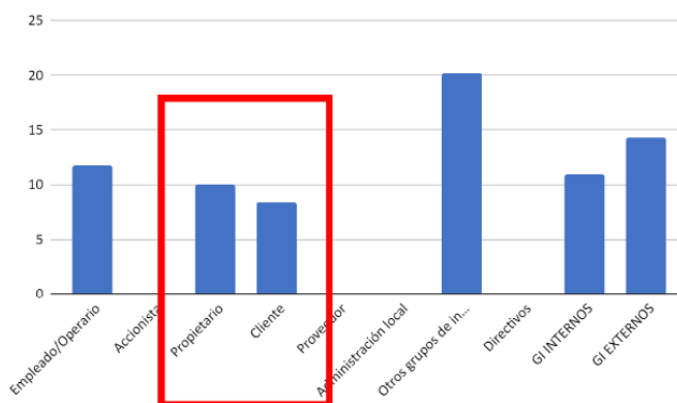
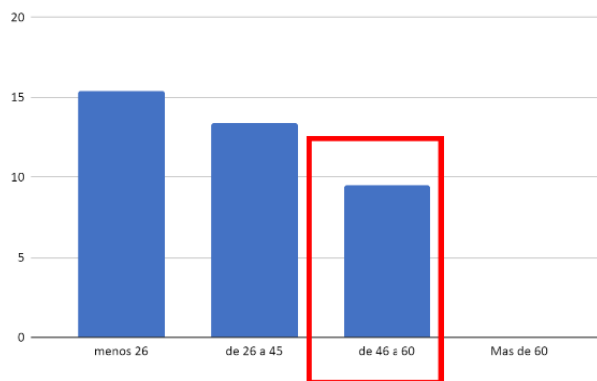


Dimensión interna:

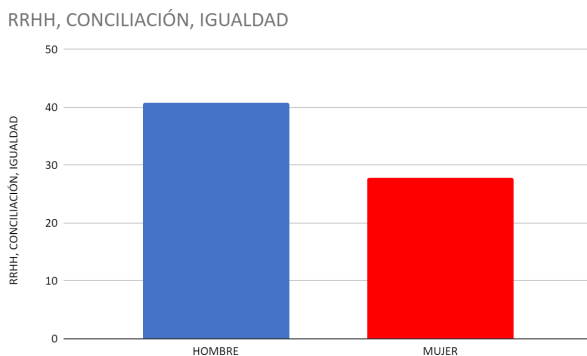
La prevención de riesgos laborales está por encima de los 24 puntos pero aun así no es alta. Los clientes no perciben que sea suficiente ya que le han otorgado 21 puntos a este apartado. Creemos que hay un colectivo olvidado que es el de las mujeres las cuales han puntuado con un 18.



La adaptación al cambio también tiene valores muy inferiores Destacando los valores aportados por los mayores de 46 a 60 años, el propietario, los empleados, los casados y las personas que hacen presión alta en aspectos de RSE.

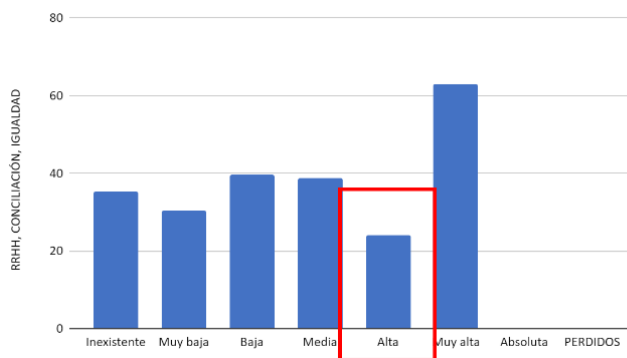


La conciliación y la igualdad también están bastante bajas. Destacando las valoraciones por parte de las mujeres (27 puntos), los clientes (24,77 puntos) y las personas que hacen presión alta en aspectos de RSE(24 puntos).

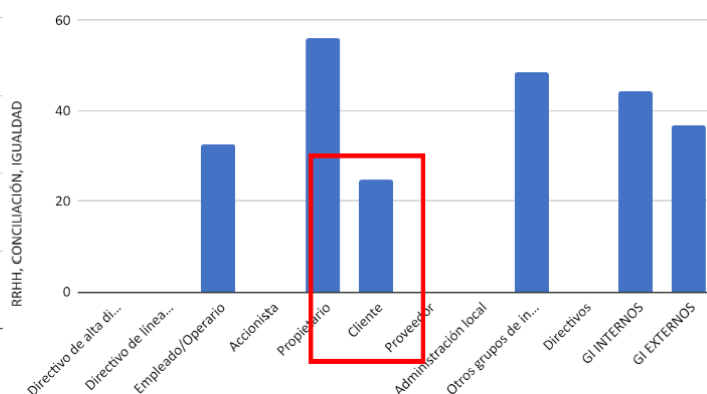


En este apartado es de destacar que los agentes internos están más descontentos que los externos sobre todo en el ámbito de la integración de la RSE. Destacando la opinión de los menores de 26 con una media y mediana 2,5.

RRHH, CONCILIACIÓN, IGUALDAD



RRHH, CONCILIACIÓN, IGUALDAD



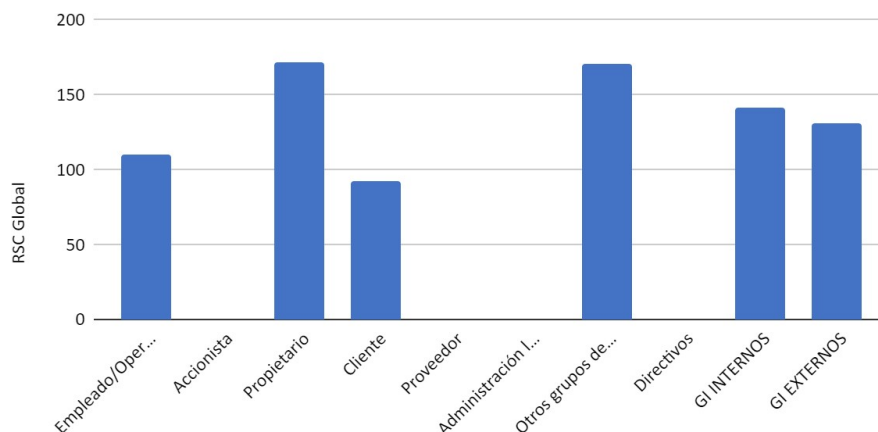
La vinculación del entorno local e internacional, sobre todo por parte de los solteros y los que opinan que la presión de RSE es baja con unas puntuaciones de 13,75 y 12 puntos.

Por último la adaptación al cambio, en este apartado llama la atención que los de licenciatura lo valoran bien respecto a los demás grupos con 14,66 puntos de media.

En cambio en los agentes externos su mayor preocupación es el apartado de la prevención de riesgos laborales y ambientales. Destacando la población entre 26 y 46 y casada y como hemos comentado antes también por parte de las mujeres (18,33 puntos).

Si analizamos con atención podemos ver como los otros grupos de interés que en general está compuesto por antiguos clientes valora muy bien a nuestra empresa por lo cual es un punto a favor para el Freedom Fitness.

RSC Global frente a Directivo de línea media y supervisor



General	MEDIA	37,92	14,37	26	78,29	19,88	29,29	5,96	55,14	133,44
	MEDIANA	33	13	26	67	16	27	3	44	109
	MODA	19	7	26	53	12	37	2	41	91

Agentes Internos	MEDIA	36,33	11,5	26,1 6	74	16	27,16	3,66	46,83	120,83
	MEDIANA	32,5	9	26	66	16,5	26	3	44,5	108,5
	MODA	#N/A	#N/A	26	#N/A	18	#N/A	2	#N/A	#N/A

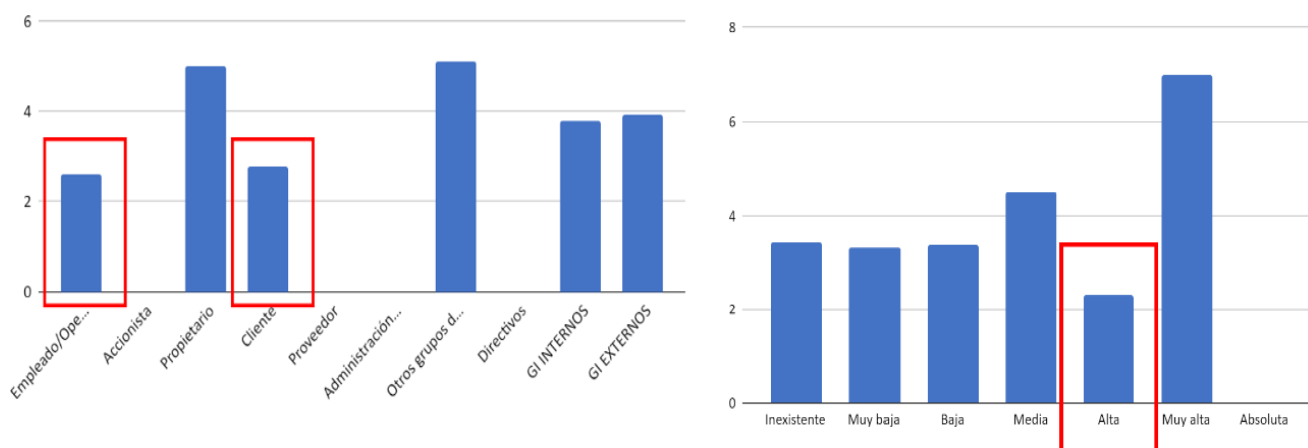
Agentes Externos	MEDIA	38,38	15,19	25,95	79,5 2	21	29,9 0	6,61	57,5 2	137,04
	MEDIANA	33	15	26	67	16	28	2	44	109
	MODA	21	15	26	109	12	23	2	41	163

Tabla de datos recogidos de las diferentes preguntas

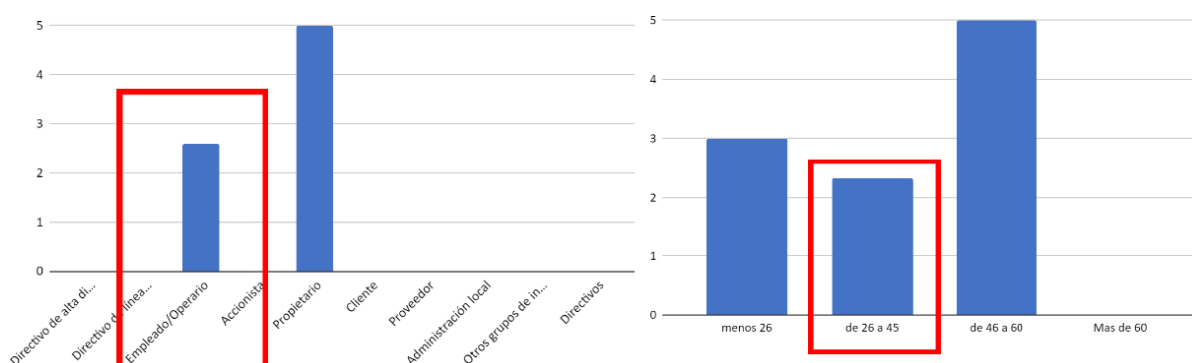
3.6 Descriptivos implicación dirección

En aspectos generales podría mejorar, ya que está por encima del 3,5 pero solo con un 3,86.

Teniendo en cuenta que el valor más frecuente que nos encontramos es 2,16 muy por debajo de este valor medio de 3,5. El punto a destacar sería que los empleados y los clientes ven muy poca implicación de la alta dirección con puntuaciones de 2,6 y 2,75 puntos de media y 2,5 y 2,33 de mediana. No nos olvidamos de que los que creen que hay una presión alta también opinan que esta implicación es baja puntuando con un 2,33.



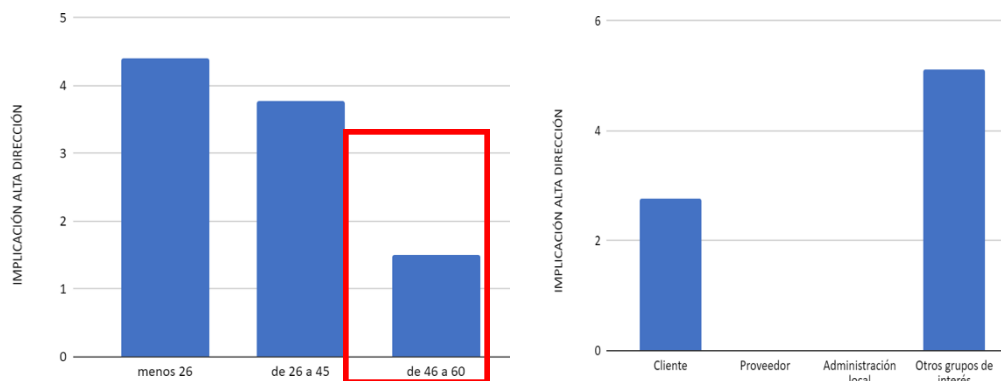
Si nos centramos en los agentes internos empeora la situación ya que la media y la mediana de todos desciende a 3 y a 2,66 puntos respectivamente. Afectando principalmente a los que tienen entre 26 a 45 años, los empleados y los que opinan que la presión de la RSE es muy baja e inexistente.



Viendo los valores de los agentes externos, la situación sobre este aspecto mejora situándose la media y la mediana en 4,11 y 4,33.

Lo único preocupante sería que los que están entre 46 y 60 años, lo han puntuado con un 1,5 el valor más bajo visto en este apartado.

Es de destacar que los otros grupos de interés valoren mejor que los clientes actuales, esto nos da a entender que nuestro gimnasio respecto a los demás es mejor valorado y que estos al comparar le dan una mayor puntuación, en este caso una diferencia de 2,375 puntos.



General	MEDIA	3,864197531
	MEDIANA	3,5
	MODA	2,166666667
Agentes Internos	MEDIA	3
	MEDIANA	2,666666667
	MODA	#N/A
Agentes Externos	MEDIA	4,111111111
	MEDIANA	4,333333333
	MODA	4,666666667

Tabla implicación dirección

3.7 Descriptivos ética

Analizando los datos podemos decir que la empresa tiene una mejor situación a nivel de expectativas éticas que sobre la conducta que tiene.

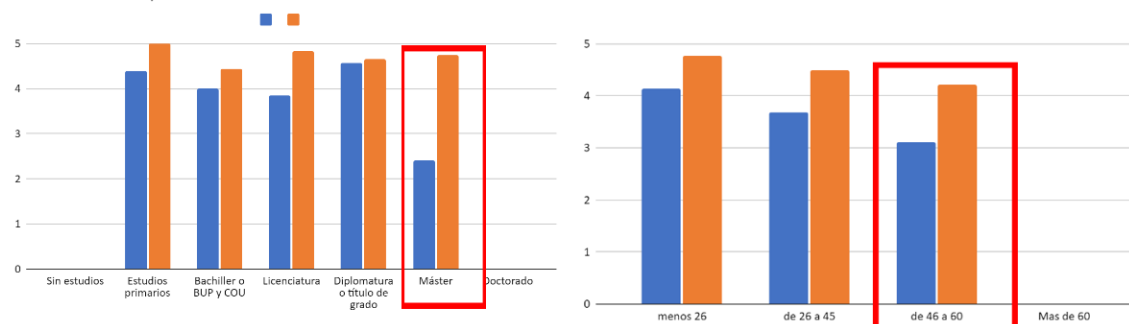
Esto es debido a que las expectativas éticas tiene una media de puntuaciones de 4,65 y una mediana y moda de 4,71 mientras que la conducta ética tiene una media de 3,918 y una mediana y moda de 4.

En aspectos generales nos llama la atención que la gente con formación máster opina que la conducta ética es baja con una puntuación de 2,4 de media.

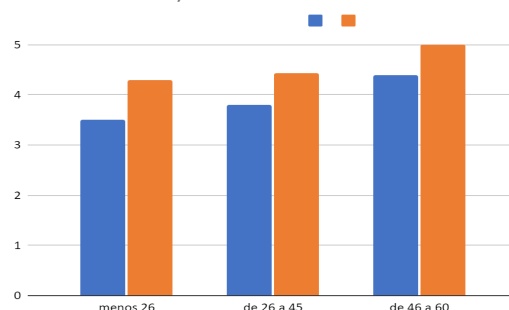
La gente con diplomatura le ha dado la puntuación más alta 4,4 y la gente de 46 a 60 años también opina que hay una escasa conducta ética.

Los agentes internos opinan que hay muy poca conducta ética. Sobre todo los menores de 26. Esto es un factor de riesgo porque de los empleados, la mayoría son menores de 26.

CONDUCTA ÉTICA y EXPECTATIVAS ÉTICAS



CONDUCTA ÉTICA y EXPECTATIVAS ÉTICAS



Sobre los agentes externos la situación en estos aspectos está mejor valorada.

Siendo mejor la situación en los dos ámbitos. Excepción de los mayores de 46 hasta los 60 que lo han puntuado con un 1,8.

Nos llama la atención que los otros grupos de interés valoren mejor que los clientes actuales esto nos da a entender que nuestro gimnasio respecto a los demás es mejor valorado en el tema ética y que estos al comparar le dan una mayor puntuación.

General	MEDIA	3,918518519	4,645502646
	MEDIANA	4	4,714285714
	MODA	4	4,714285714

Agentes Internos	MEDIA	3,8	4,476190476
	MEDIANA	4	4,5
	MODA	4	



Agentes Externos	MEDIA	3,952380952	4,693877551
	MEDIANA	3,8	4,714285714
	MODA	5,4	4,714285714

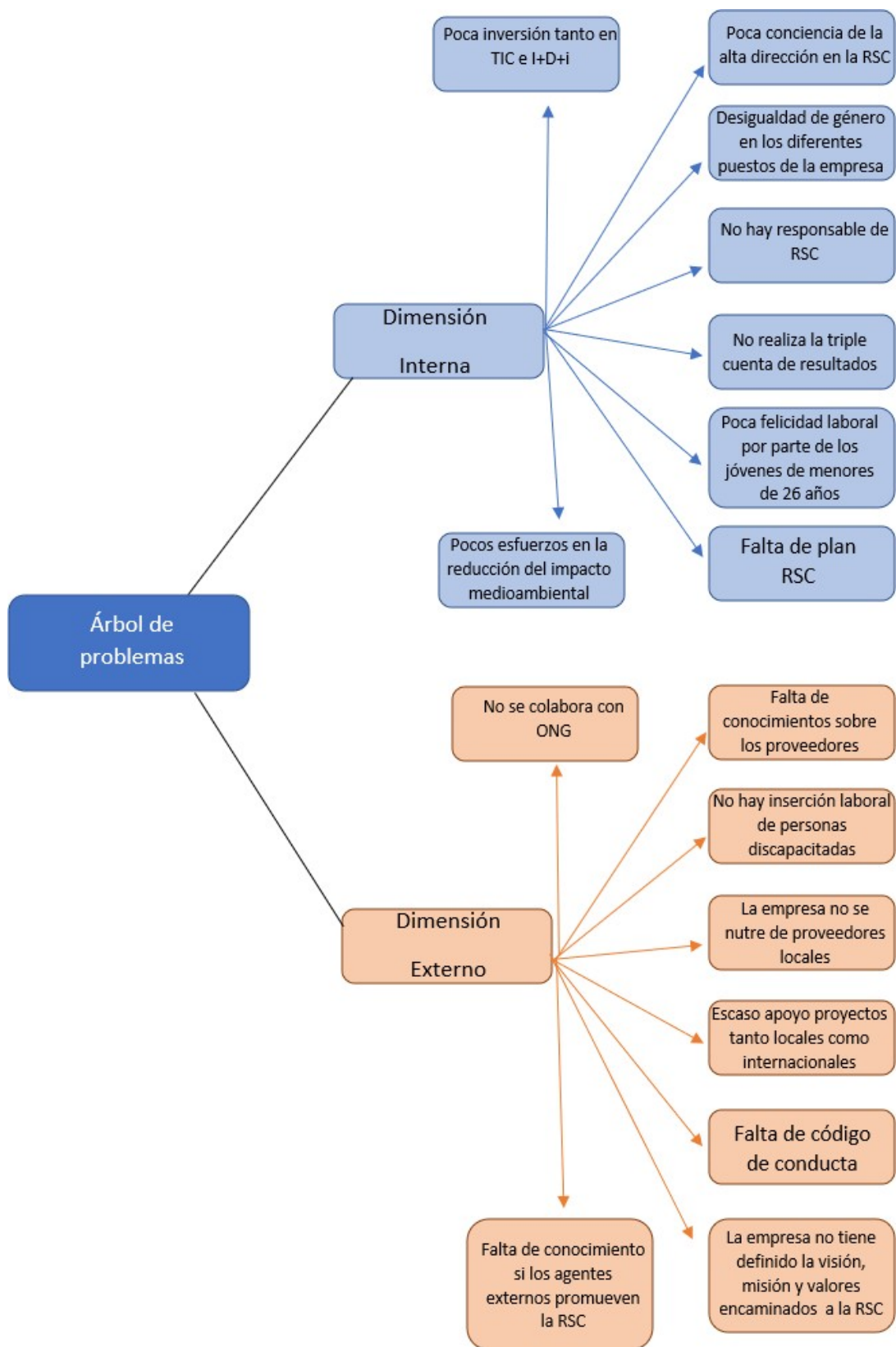
Tabla ética

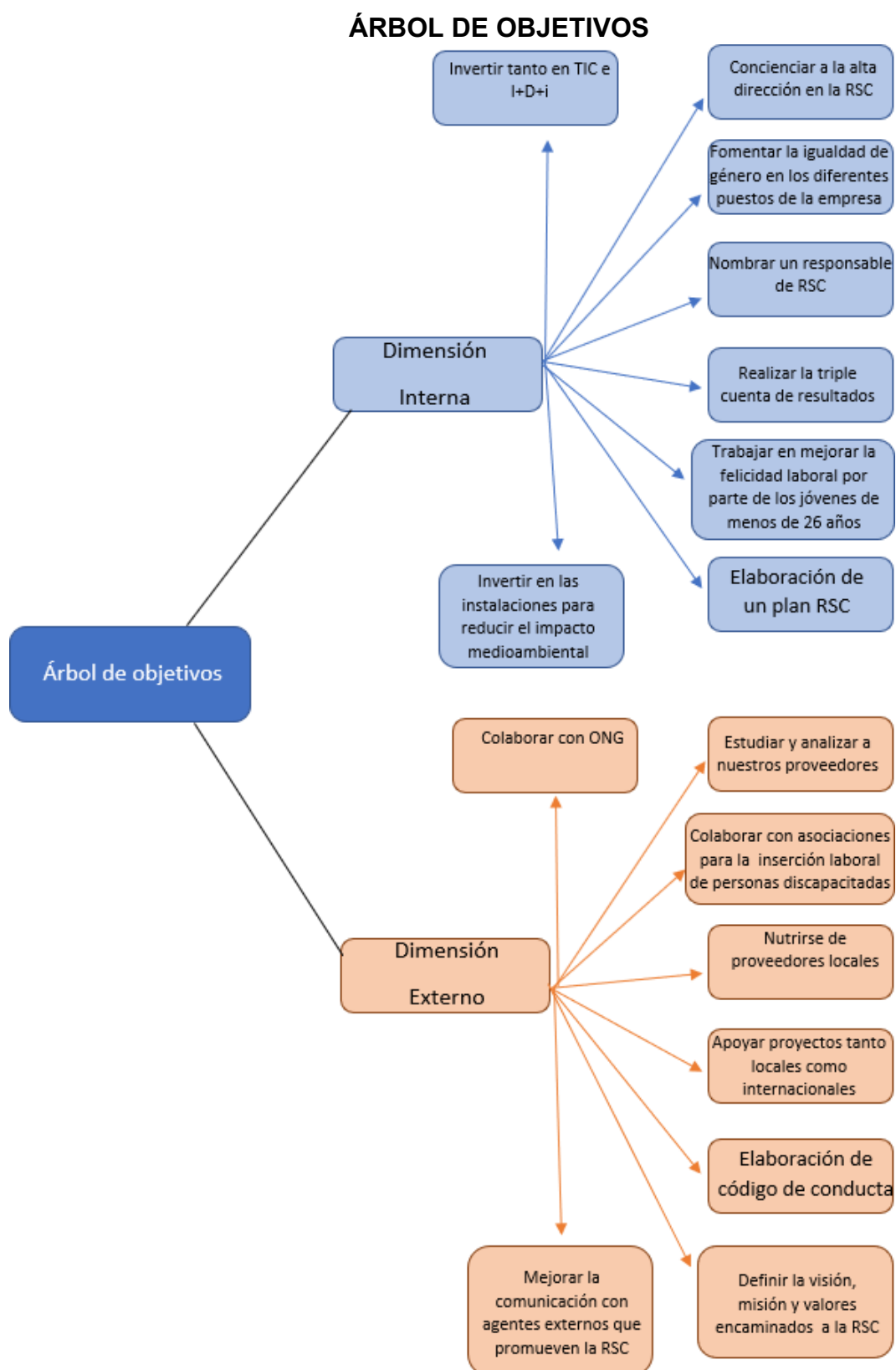
DAFO DERIVADO DEL DIAGNÓSTICO

N E G A T I V O	Interno	Externo
		Debilidades
	<ul style="list-style-type: none"> - Los agentes internos menores de 26 años tienen una felicidad destacablemente inferior a la media, sobre todo en el ámbito laboral. - Poco compromiso de continuidad entre los jóvenes menores de 26, por los pocos incentivos que tienen. - Principales grupos de interés (empleados y clientes) ven poca implicación de la dirección en términos de RS. - No se colabora con ninguna ONG. - Las mujeres no están presentes a ningún nivel en la empresa. - No se ofrecen días de asuntos propios para los operarios. - La mayoría de los contratos son temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Dificil adaptación a las nuevas tendencias que surjan en el sector. - Al no comprobar si las entidades financieras con las que trabajan son éticamente correctas, podrían ser engañados. - La empresa puede ser víctima de estafas de sus proveedores porque no saben de su situación legal y ética. - Debido a que no podemos saber si hay igualdad de sueldos puede venir otra empresa del sector con mejores condiciones y quitarnos a los mejores operarios. - Competencia más avanzada en acciones de RS.
P O S I T I V O	Fortalezas	Oportunidades
	<ul style="list-style-type: none"> - La prevención de riesgos laborales en esta empresa está a la orden del día. - La empresa se preocupa por minimizar el impacto negativo que pueda causar sobre la comunidad local. - La opinión de los clientes se tiene en cuenta. - Los clientes reciben el producto o servicio que ofrece la empresa con la información necesaria sobre sus características y componentes. - Las personas maduras de entre 46-60 años y los agentes externos de menos de 26 años ven que la implicación de la alta dirección es alta. - Las expectativas ética de la empresa tiene muy buena valoración a todos los niveles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los antiguos clientes (otros grupos de interés) tienen buena valoración de la empresa en el ámbito de RSC Global. - Concienciar a los directivos sobre la importancia de la implicación en términos de RSC. - Aumentar la imagen de la mujer en los altos cargos de la empresa. - Posibilidad de impartir cursos y charlas acerca de los beneficios del cuidado físico y mental. - Crear un plan de RSC. - Crear un código de conducta. - Iniciar colaboraciones con empresas de inserción laboral de colectivos desfavorecidos fomentando la incorporación de estos. - Promover la continuidad de los operarios en la empresa incentivando los años de experiencia en esta.

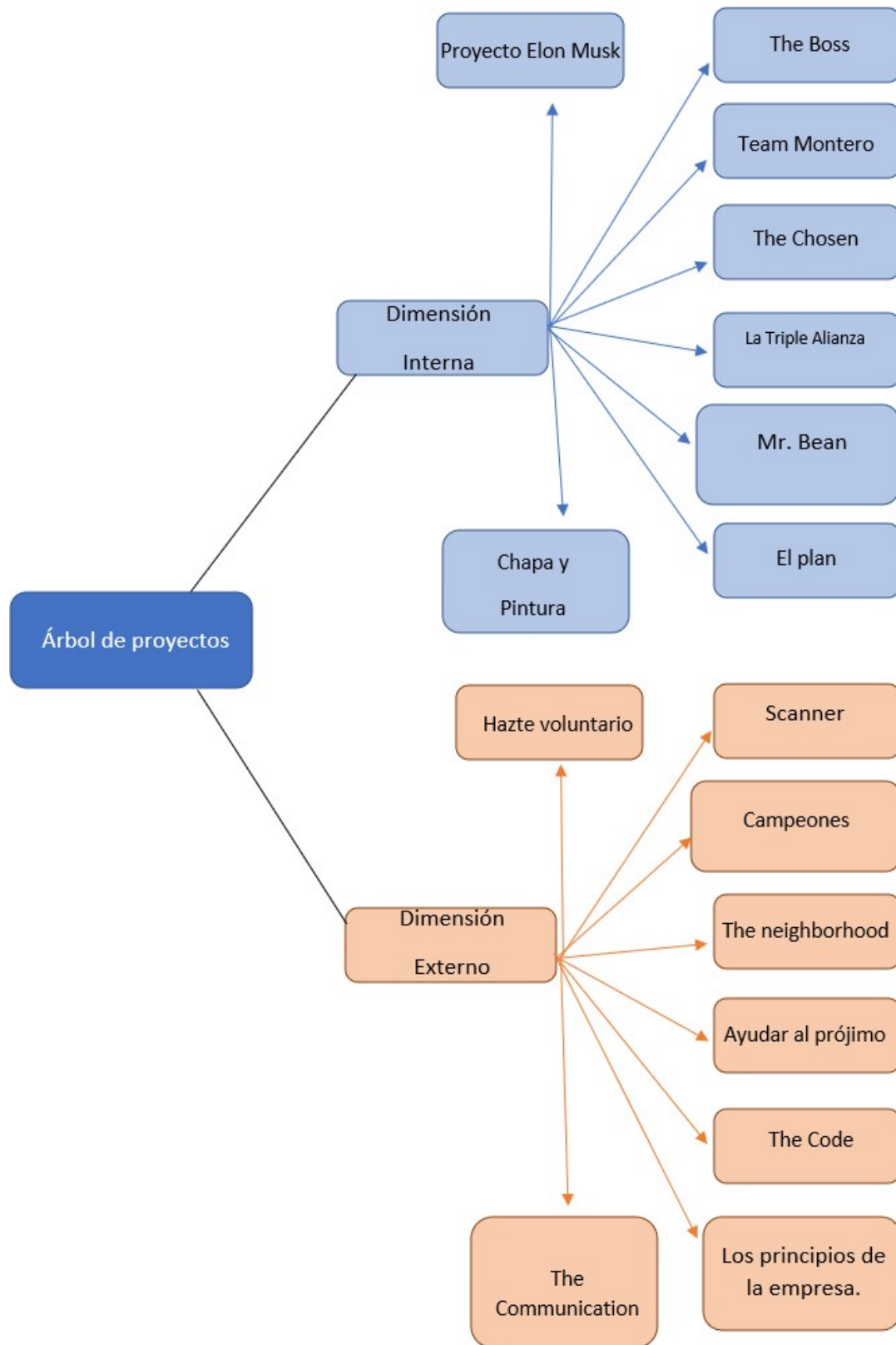
4 PROPUESTA DE PLAN

ÁRBOL DE PROBLEMAS





ÁRBOL DE PROYECTOS



FICHAS DE PROYECTOS

Proyecto 1				
Nombre: The Chosen				
Objetivo Del Proyecto		Elegir un responsable de RSC.		
Responsable Del Proyecto		Propietario.		
Acciones		<ul style="list-style-type: none"> -Entrevistar a los operarios de la empresa. -Cuestionario sobre los conceptos de RSC. -Prueba práctica, la cual consiste en analizar proveedores o entidad financiera. (Un apartado deficitario de la empresa) -Evaluar los resultados arrojados por las dos pruebas. -Elección del candidato. -Formación del responsable en RSC. -Puesta en marcha en su nueva labor. 		
Recursos Necesarios	R.R.H.H	El operario que saque el mayor resultado de todos.		
	Recursos Financieros	El operario que sea seleccionado a parte de su salario base tendrá un plus del 15% de su sueldo al mes y a mayor formación irá aumentando. Se le dará más días de vacaciones ya que a más responsabilidades, mayor estrés. Esto se traduce en un gasto de 1980 euros. Curso de formación que paga la empresa 374 € pero ahora está a 272€		
	Otros Recursos	https://www.inesem.es/Experto-En-Responsabilidad-Social-Corporativa-Rsc?gclid=CjwKCAjw4ayUBhA4EiwATWYBrhNVIfkPQ4jJBZcKiu-1yGxXTkZin4fbS52J1v0FxoL6_jG9sG7IaxoCfKoQAvD_BwE		
Cronograma De Implantación		Fecha de inicio:1/8/2022		
	Entrevistar y evaluar a los candidatos	Elección de candidato	Curso de 140 horas	Puesta en marcha en su nueva labor
	2 meses	1 semana	7 semanas	6 meses
10 meses				

(Inesem.) (Argandoña et al., 2008)

Proyecto 2					
Nombre: Chapa Y Pintura.					
Objetivo Del Proyecto		Reducir el impacto medioambiental.			
Responsable Del Proyecto		Propietario.			
Acciones		<ul style="list-style-type: none"> -Buscar presupuesto entre las diferentes empresas de obras y reformas. -Evaluar si son responsables socialmente y son buenas en su sector. -Contratar la que pase todos nuestros filtros de selección. -Planificar qué se va a hacer en la empresa a nivel de reforma: como cambiar luces, poner placas, poner ventanas en la fachada para la entrada de aire y luz, aislar paredes etc.. -Planificar la compra de material. -Empezar las obras. -Supervisar el trabajo diariamente. -Una vez acabadas, comprobar todo. -Limpieza y desinfección de todo el local. -Apertura y vuelta a la actividad. 			
Recursos Necesarios		R.R.H.H	Responsable de RSC, propietario y empresa contratada.		
		Recursos Financieros	-Los materiales que rondarán 1.400€ (150 m2 de lana de roca aislante a 9,08€/m2) La mano de obra que rondaría los 8000€		
		Otros Recursos	https://www.revesan.es/ https://www.bricodepot.es/blog/aislamiento-termico/		
Cronograma De Implantación		Fecha de inicio: 1/06/2023 (Aprovechando la temporada baja)			
		Buscar contratista	Planificar compra de materiales y puesta en marcha	Obras	Limpieza y apertura
		1 mes	2 semanas	1 mes	2 días
		2 meses y 2 semanas			

(Bricodepot) (Revesan) (Montero)

Proyecto 3						
El Plan						
Objetivo Del Proyecto		Elaboración de un plan de RSC.				
Responsable Del Proyecto		Responsable de RSC.				
Acciones		<ul style="list-style-type: none"> -Analizar y estudiar la empresa. -Identificar y priorizar los stakeholders. -Analizar datos e identificar los problemas. -Crear soluciones a los problemas. -Puesta en marcha. -Evaluar el Plan. 				
Recursos Necesarios	R.R.H.H	Responsable de RSC y los stakeholders.				
	Recursos Financieros	Por este trabajo se le dará al empleado 200€ por cada mes que dedique al proyecto y si el resultado es positivo un bonus de 500€ Entre 2400-2900€/año dependiendo de los resultados.				
	Otros Recursos	https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1894/11955440V_GADE_septiembre12.pdf?sequence=1&isAllowed=y				
Cronograma De Implantación		Fecha de inicio: 1/9/23				
		Analizar la empresa	Identificar a los stakeholders	Elaborar el plan	Puesta en marcha	Evaluar resultados
		1 mes	2 semanas	2 meses	7 meses y 2 semanas	1 mes
		1 año				

(Deming, 2011)

Proyecto 4					
Elon Musk					
Objetivo Del Proyecto		Invertir en TIC e I+D+i.			
Responsable Del Proyecto		Propietario.			
Acciones		<ul style="list-style-type: none"> -Analizar la empresa, sus servicios y productos. -Identificar problemas. -Proponer cambios en los productos y servicios. -Inicio de las modificaciones. -Evaluar resultados. 			
Recursos Necesarios	R.R.H.H	Propietario.			
	Recursos Financieros	Al hacerlo el propietario la mano de obra es "gratis", solo tendríamos que invertir en material nuevo y los cambios a los cuáles les aportamos un presupuesto de 7000€.			
	Otros Recursos	https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bXud2gaLXNEC&oi=fnd&pg=PA7&dq=invertir+I%2BD%2Bi&ots=_XRWlz-8SY&sig=ITMi29n7LR1zSZeWh-6OpnjnhQ8#v=onepage&q=invertir%20I%2BD%2Bi&f=false			
Cronograma De Implantación		Fecha de inicio: 1/9/2023			
		Analizar la empresa, servicios y productos.	Identificación de problemas y soluciones	Modificaciones	Evaluación de los resultados
		1 mes	2 semanas	2 semanas	8 meses
		10 meses			

(Surís, 2006)

Proyecto 5					
Team Montero					
Objetivo Del Proyecto		Fomentar la igualdad de género en los diferentes puestos de la empresa.			
Responsable Del Proyecto		Responsable de RSC			
Acciones		<ul style="list-style-type: none"> -Cuestionario para seleccionar a las candidatas. -Entrevista a las preseleccionadas. -Evaluar candidatas. -Puesta a prueba. -Puesta en marcha. 			
Recursos Necesarios	R.R.H.H	Responsable de RSC y propietario			
	Recursos Financieros	Salario de la candidata, el cual sería 1700€/mes lo que sería 600 euros más que un operario de la base. El gasto anual sería de 7200€ más que si contratamos a un operario			
	Otros Recursos	https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/261/265			
Cronograma De Implantación		Fecha de inicio: 1/9/2024			
		Cuestionarios	Entrevistas y evaluación	Prueba	Puesta en marcha
		1 mes	1 mes	2 semanas	2 semanas
		3 meses			

(Saracosti, 2006)

Proyecto 6					
Mr. Bean					
Objetivo Del Proyecto		Trabajar en mejorar la felicidad laboral por parte de los jóvenes menores de 26 años			
Responsable Del Proyecto		Supervisora			
Acciones		<ul style="list-style-type: none"> -Analizar al grupo de interés de clientes. -Proponer hacer una competición de powerlifting (amistosa). -Promocionarla a través de redes y carteles en la empresa. -Gestionar las inscripciones y hacer grupos. -Control de la competición. -Entrega de premios. 			
Recursos Necesarios	R.R.H.H	Propietario, supervisora y operarios.			
	Recursos Financieros	Los únicos recursos financieros serían los premios a entregar que serían en especies. 3º puesto camiseta del gimnasio. 2º puesto camiseta del gimnasio más lote de productos valorado en 50€. 1º puesto camiseta del gimnasio más lote de productos valorado en 100€ y mensualidad gratis. Total: 235€			
	Otros Recursos				
Cronograma De Implantación		Fecha de inicio: 1/2/25			
		Analizar clientes	Promocionar la competición	Gestionar las inscripciones	Realización de la competición
		1 mes	1 mes	2 semanas	1 día
		2 meses y 15 días			

(Mochón Morcillo, 407-430.)

Proyecto 7			
Los Principios De La Empresa			
Objetivo Del Proyecto	Definir la visión, misión y valores en términos de RSC.		
Responsable Del Proyecto	Propietario, responsable de RSC y supervisora		
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> -Análisis de la empresa, stakeholders y entorno. -Estudiar resultados. -Definir misión, visión y valores. -Ver si corresponde con la realidad. 		
Recursos Necesarios	R.R.H.H	Responsable de RSC	
	Recursos Financieros	Un extra de 200€/mes al responsable y en caso de ser satisfactorio el resultado bonus de 500€ Total: 2400-2900€ dependiendo de los resultados	
	Otros Recursos	https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53655475/Mision_Vision_y_Proposito_Estrategico-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1653381983&Signature=b-htJQsD2cMcqdbZeDPWR-dEcLuBruby4ufemWYY2s0X68pSkRTy0bvzBd6CNCjxNKBXwxLtTXA7G~7hL6ZEZdfBNaUyMIWtudN9BnKx4dAnRgM0bUg0Mb2zo3MJ59BfpQ5q4QrKBmmKcBgCW-h-XqGqvdbpWNNKv2hG5MstBDI-Aczs6vW5gG3aWZRla0GO89BLv2cYTt-EgxZj~jARf4iq7CEH7rkPiTLtr7iBwP~FyF7DhtHMXUxllbPWquJ4eaUaaUrAU1mv79EGFtO3F3SNXyYOsDgmeelb6qjv4D-UJqOlswm1PGUx6RwxIEf8Sk8aAt-se5mQxrWYoAMqA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA	
Cronograma De Implantación	Fecha de inicio: 1/9/25		
	Análisis y estudio	Definir	Verificar
	4 meses	1 mes	2 meses
	7 meses		

(Rivera.)

5 CONCLUSIÓN

Dentro de las líneas concluyentes del artículo vamos a presentar una tabla con las ideas relevantes de la aplicación empírica del modelo conceptual, el impacto actual y que se espera del Plan de RSC sobre la empresa, limitaciones a la hora de realizar el artículo y líneas futuras de investigación.

A continuación presentamos una tabla resumen con los principales problemas diagnosticados en el análisis y su correspondiente diseño del Plan de RSC. Esta propuesta de Plan está basada en torno a un presupuesto ofrecido por la empresa y que en todo momento se respeta.

Principales Problemas	Objetivos	Proyecto A Realizar	Presupuesto	Horizonte Temporal	Destinatario
Poca conciencia de alta dirección en RSC	Elegir un responsable de RSC	The Chosen	2354€	10 meses	Responsable RSC
El desarrollo sostenible medioambiental	Reducir el impacto medioambiental creando valor a la sociedad y el planeta	Chapa y pintura	9.400€	2 meses 2 semanas	Medioambiente y corporación
Falta de plan de RSC	Orientar a la empresa a ser socialmente responsable	El plan	2.900€	1 año	Stakeholders
Poco desarrollo tecnológico	Optimizar y mejorar procesos, productos y servicios	Elon Musk	7000€	10 meses	Productos y servicios
Desigualdad de género en los diferentes puestos	Aprovechar las habilidades y capacidades del género femenino	Team Montero	7.200€	3 meses	Supervisor
Falta de incentivos para mejorar la felicidad laboral	Aumentar el grado de felicidad de empleados, y que esto repercuta en clientes	Mr. Bean	235€	2 meses 15 días	Trabajadores y clientes
No tener visión socialmente responsable	Aunar criterios en base a eficiencia, sostenibilidad y prosperidad	Los principios de la empresa	2900€	7 meses	Corporación

Tabla conclusiones.

Años	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4	Total
Presupuesto	2354 €	9400 €	2900 €	7000 €	7200 €	235€	2900 €	31989€

5.1 Implicaciones Empíricas

En la actualidad la empresa ha implementado algunas de las recomendaciones aportadas por nuestro Plan de RSC como:

- Celebración de eventos deportivos tales como partidos de fútbol o competiciones de fuerza para así mejorar la relación entre operarios y clientes, y trabajando así en un mejor clima para mejorar la felicidad laboral entre los jóvenes menores de 26 años, como se recogía en el Proyecto Mr. Bean.
- Actualización del sistema de ventilación del gimnasio instalando un aire acondicionado actualizado mejorando la climatización de las salas y bajando el consumo energético de la empresa para reducir el impacto medioambiental, como se propuso en el Proyecto Chapa y Pintura.
- Cambio de todas las luces del gimnasio por paneles led más eficientes y con mejor luminosidad.
- Cambio de máquinas y material ya anticuado por máquinas más modernas.
- Asociación con empresas de la zona para promover la economía local, por ejemplo: clínica de fisioterapia, centro de depilación láser y estética y clínica de podología.

A pesar de los cambios ya llevados a cabo, la empresa quiere seguir progresando e implantado medidas, por lo que nos ha comunicado los próximos cambios a llevar a cabo serían:

- Fomentar la igualdad de género en los diferentes puestos de la empresa.

- Renovar las instalaciones y el aislamiento.
- Mejorar la conectividad y las relaciones con los clientes mediante el uso de las nuevas tecnologías a través de una app que te ayude y guíe en tu progresión.
- Impartir charlas los fines de semana tanto de nutrición como sobre salud, física y mental, para fomentar la importancia de llevar a cabo una vida saludable.

5.2 Limitaciones y líneas futuras de investigación

5.2.1 Limitaciones.

Al iniciar el trabajo la disponibilidad del propietario era plena pero recientemente ha tenido un hijo y no hemos podido hablar todo lo que hubiésemos querido. Ante este problema hemos dialogado con el supervisor Antonio Jesús Cotán el cual nos ha ayudado y ha colaborado en todo momento.

La fecha de entrega y realización del trabajo coincide con el final del curso y como bien sabemos es época de estrés y nerviosismo por los exámenes finales.

En los cuestionarios, a pesar de responder correctamente las preguntas iniciales, las últimas preguntas se nota que han sido respondidas con mayor rapidez o con menor comprensión. Dificultad para contactar con proveedores y con la Delegación Territorial de Educación y Deporte en Sevilla la cual no ha respondido nuestras preguntas sobre subvenciones para poder aplicarlas a los proyectos.

5.2.2 Líneas futuras.

Creemos que con ciertas correcciones por parte del profesorado y una mayor muestra de población en las encuestas podrían aplicar nuestro árbol de proyectos ya que es viable para la empresa y a la larga va ganar en:

- Ahorro en acreedores (Luz, calefacción, etc).
- Posicionar mejor su marca.

- Darse a conocer en la provincia como puntera en RSC.
- Ser modelo e imagen de las demás empresas del sector.

Una vez diseñado el plan, si la empresa decide implantar habría que ir evaluando y rediseñando sobre una situación más real.

La implantación de un Plan de RSC en la empresa en un marco ético debe abordar sistemática, coherente y simultáneamente todos los pilares que la definen: el buen gobierno corporativo, la acción social, la inversión socialmente responsable y el modelo de gestión.

REFERÊNCIAS

Argandoña, A., Fontrodona, J., Ramón Pin, J., & García Lombarda, P. (2008). *EL*

PERFIL EMERGENTE DEL DIRECTIVO DE RSC. IESE Business School. Retrieved August 11, 2022, from <https://media.iese.edu/research/pdfs/DI-0756.pdf>

Bricodepot. (n.d.). *Todo lo que debes saber sobre el aislamiento térmico*. BricoDepot. Retrieved August 9, 2022, from <https://www.bricodepot.es/blog/aislamiento-termico/>

Deming, E. (2011, March 4). *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de León Grado en Administración y Dirección de Empresas Curso 20*. BULERIA Principal. Retrieved May 24, 2022, from https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1894/11955440V_GADE_sept_iemb_re12.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Inesem. (2017, January 11). *Home*. YouTube. Retrieved August 9, 2022, from https://www.inesem.es/Experto-En-Responsabilidad-Social-Corporativa-Rsc?gclid=C_jwKCAjw4ayUBhA4EiwATWYBrhNVIfkPQ4jJBZcKiu-1yGxXTkZin4fbS52J1v0FxoL6_j_G9sG7IaxoCfKoQAvD_BwE.

Mochón Morcillo, F., & Juan, R. d. (2010, Abril 16). *Home*. YouTube. Retrieved August 9, 2022, from https://papers.uab.cat/article/view/v97-n2-mchon-anh-de_juan/pdf

Montero, E. (2017, January 11). *Home*. YouTube. Retrieved August 9, 2022, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6992596>

Revesan. (n.d.). Revesan. Retrieved August 9, 2022, from <https://www.revesan.es/>

Rivera. (2017, January 11). *Home*. YouTube. Retrieved August 9, 2022, from <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53655475/Mision>

Vision_y_Proposito_Estrategico-with-cover-page-
v2.pdf?Expires=1653381983&Signature=b-htJQsD2cMcqdbZe DPWR-
dEcLuBruby4ufemWYY2s0X68pSkRTy0bvzBd6CNCjxNKBXwxLtTXA7G~7h
L6ZEEZdfBNaUyMIWtudN9BnKx4dAnRgM0bUg0Mb

Saracostti, M. (2006). *Home*. YouTube. Retrieved August 9, 2022, from
<https://www.calidadenlaeducacion.cl/index.php/rce/article/view/261/265>

Surís, J. M. (2006). *Invertir en I+D*. Servei de Publicacions de la Universitat
Autònoma de Barcelona