



MANUAL DE INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

EN LAS MIPYMES TEXTILES
EN EL ECUADOR

MANUAL DE INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD

**EN LAS MIPYMES TEXTILES
EN EL ECUADOR**

UCUENCA



Manual de Indicadores de Sostenibilidad en las MiPyMEs textiles en el Ecuador

UCuenca ©

Directora

Lorena Sigüenza

Co-director

César Rosero

Promotora flamenco

Alexandra Van den Abbeele

Autores

Erik Sigcha

Gabriela Sucozhañay

Lorena Sigüenza

Dolores Sucozhañay

Paúl Vanegas

Daniel Merchán

Fabiola Reino

Diego Ontaneda

Bernarda Vázquez

Colaboradores

César Rosero

Pablo Flores

Mario Peña

Rodrigo Guamán

Diana Jadán

Juan Carlos Llivisaca

Carlos Sánchez

Freddy Lema

Jessica López

Christian Mariño

Franklin Tigre

Israel Naranjo

Rodrigo Arcentales

Andrés Martínez

Andrés Auquilla

Daysi Ortiz

Johnny Bustamante

Fanny Cabrera

Ejecutado por

Grupo de Investigación Industrial Management and Innovation Research – IMAGINE

Grupo de Investigación de Economía Circular y Desarrollo Sostenible – ECI

Proyecto VLIR South Initiatives “Incorporating sustainability concepts into management models of Micro, Small and Medium Enterprises - SUMA”

Con apoyo de

Universidad de Cuenca

Universidad Técnica de Ambato

Cámara de la Pequeña Industria del Azuay - CAPIA

KU Leuven

Diseño y diagramación

Daniela Durán P.

danyduranp@gmail.com

Contacto

info_imagine@ucuenca.edu.ec

www.imagineresearch.org

Derechos de autor: CUE-005130

Primera edición digital

ISBN: 978-9978-14-531-9

Cuenca-Ecuador, 2023

Contenido

01

Introducción7

02

Marco teórico base 13

03

Metodología de definición de indicadores21

04

Indicadores de sostenibilidad SUMA.....31

05

Levantamiento de Datos.....61

06

Evaluación/Aplicación de indicadores..... 129

07

Anexos..... 147

AGRADECIMIENTO

El presente Manual de Indicadores de Sostenibilidad para MiPyMEs textiles fue preparado en el marco de las actividades del proyecto VLIR South Initiatives titulado "Incorporating Sustainability Concepts into Management models of Textile Micro, Small and Medium Enterprises (SUMA)", financiado por el Consejo Interuniversitario Flamenco VLIR y el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad de Cuenca (VIUC). Los autores agradecen a la Universidad de Cuenca y a la Universidad Técnica de Ambato por las facilidades y recursos prestados para el desarrollo de la investigación. También agradecemos a la Cámara de la Pequeña Industria del Azuay (CAPIA) por su apoyo en varias fases del trabajo, a las empresas MiPyMEs textiles que participaron como casos de estudio, y al tiempo dedicado por los participantes de cada uno de los talleres de validación presenciales y virtuales.

1. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El desarrollo sostenible es un principio que en la última década ha atraído la atención de sectores empresariales, académicos y políticos. Este concepto busca generar una integración balanceada entre el desempeño económico, la inclusión social y la resiliencia ambiental, para beneficiar a las presentes y futuras generaciones (Geissdoerfer et al., 2017). La introducción de prácticas de desarrollo sostenible en la gestión y operación de las empresas requiere la consideración de un amplio número de aspectos, como inversión social, mejora de condiciones laborales, uso racional de materiales, reducción de impactos ambientales, entre otros (Lyra et al., 2017). Por este motivo, integrar el principio de sostenibilidad es un tema muy desafiante para las empresas, y en mayor medida para las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (MiPyMEs), ya que estas se enfrentan a diversas limitaciones como escasez de tiempo, insuficiencia de recursos financieros, baja conciencia ambiental y características culturales particulares (Yadav et al., 2018).

La relevancia de las MiPyMEs se refleja en el hecho de que representan el 99% de los negocios establecidos formalmente en América Latina (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019b). En Ecuador, las MiPyMEs desempeñan un papel crucial en el desarrollo de la economía y el desarrollo social de la nación ya que constituyen un actor esencial en la generación de riqueza y empleo. Asimismo, uno de los principales motores económicos de Ecuador es el sector textil el cual, según datos del Servicio de Rentas Internas (SRI), generó un total de ventas de \$728,189,291.35 en 2019, alcanzando un 1.6% del total de exportaciones de productos industriales (Sánchez et al., 2020). Dentro este sector, las MiPyMEs representan el 85% de

estas empresas, siendo uno de los pilares económicos principales del país (Revista Líderes, 2016). La relevancia económica del sector MiPyME textil ha motivado a que el gobierno ecuatoriano haya implementado políticas para fomentar su desarrollo, que incluyen programas y beneficios (Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca, 2022; Valladares Bamchón, 2022). Estas políticas tienen como objetivo fortalecer la competitividad y promover la exportación de productos textiles ecuatorianos. No obstante, sus niveles de productividad no son adecuados debido a una gestión ineficiente de actividades, tiempos y recursos. Estas ineficiencias hacen que la principal motivación en este tipo de organizaciones sea la maximización de ganancias, dejando a un lado consideraciones adicionales de sostenibilidad, lo que a su vez hace que sus operaciones se caractericen por una gestión ambiental precaria y enfoques no circulares (Bridge & O'Neill, 2012). Aunque el crecimiento económico y la generación de ingresos son fundamentales para las empresas, los efectos adversos provocados por decisiones no sostenibles representan una complicación que puede comprometer su desarrollo futuro. Por lo tanto, es un reto significativo proveer a este tipo de organizaciones herramientas que brinden soporte a una toma de decisiones sostenibles y les faciliten la comprensión de sus impactos y beneficios, en anticipación a una transición hacia una economía más circular.

En Ecuador, el número de empresas comprometidas con prácticas de sostenibilidad es escaso y, por lo general, corresponde a grandes y medianas empresas. Molina et al. (2017) concluyen que, las empresas ecuatorianas en general aún no dan mucha importancia a aspectos sociales y ambienta-

les y su implementación es voluntaria mayoritariamente. Sin embargo, los autores demuestran que las empresas ecuatorianas están empezando a considerar a la integración y difusión de prácticas sociales y ambientales como una inversión a largo plazo que es valorada por los consumidores. Específicamente, en lo referente a la sostenibilidad de la industria textil, estudios como los de Andersen (2013), Mondal et al. (2017), Nimkar (2018) y Sarwar & Khan (2022), resaltan que el sector textil es uno de los que mayor contaminación genera a nivel mundial. Los procesos que forman parte de la industria textil tales como la producción de fibras como el algodón y el poliéster, generan impactos importantes por la utilización de grandes cantidades de agua y energía proveniente del uso de petróleo. Asimismo, existen actividades textiles que requieren el uso de una amplia gama de productos químicos como tintes, blanqueadores y productos químicos de acabado, los cuales son tóxicos y pueden contaminar el agua cuando se liberan en los sistemas de alcantarillado sin un tratamiento adecuado.

En Ecuador, el interés por la moda sostenible ha crecido en los últimos años (La Hora, 2022). Por esta razón, muchas empresas textiles nacionales han adoptado prácticas sostenibles en sus procesos de producción, como el uso de materiales orgánicos, la reducción del consumo de agua y energía, y la implementación de programas de reciclaje (Ministerio de Agricultura y Ganadería, 2020).

Además, los consumidores de este sector tienen comportamientos cambiantes, ya que, existen quienes prefieren productos desechables y ocasionales, mientras que otros son capaces de pagar más por el incentivo de saber que están colaborando con prácticas de sostenibilidad y prácticas circulares. Aunque el sector textil ecuatoriano es una industria primordial en el país, posee altos niveles de estancamiento y dificultades para gestionar sus costos de producción, recursos, tiempos y prácticas de sostenibilidad. Las compañías de dicho sector están en búsqueda de maneras innovadoras de fomentar la conciencia social e incrementar su productividad a pesar de sus deficiencias. Dado que el sector MiPyME textil es un motor económico esencial para el desarrollo de las comunidades,

la incorporación de prácticas de sostenibilidad puede llevar a la concepción de estrategias cuyos ejes centrales estén en conexión con el compromiso social y ambiental, el incremento del aprendizaje organizacional, la innovación con productos y servicios y un fácil acceso a nuevos mercados.

En este sentido, surge la necesidad de desarrollar un conjunto de indicadores como un medio que permita facilitar la implementación de una gestión basada en información sobre la operación de las empresas. El conjunto de indicadores es un componente del modelo de gestión sostenible SUMA (Sustainable Management) para MiPyMEs textiles que permite evaluar y obtener información para la mejora de las prácticas empresariales en las organizaciones que lo implementen¹. Los indicadores de sostenibilidad SUMA buscan ser un método para evaluar las operaciones empresariales de las MiPyMEs textiles y su contribución al desarrollo sostenible mediante la generación de un diagnóstico con base en indicadores económicos, sociales y ambientales. Adicionalmente, el conjunto de indicadores ha sido complementado con indicadores financieros que permiten valorar la situación interna de las empresas en lo concerniente a las decisiones vinculadas al dinero.

El objetivo de este documento es presentar los indicadores de sostenibilidad propuestos y servir como una fuente de información y consulta de los distintos aspectos a considerar al momento de evaluar las operaciones de una compañía. El conjunto de indicadores constituye un insumo relevante para la toma de decisiones, selección y priorización de estrategias de integración de aspectos de sostenibilidad que se ajusten a los distintos contextos y características de las MiPYMEs textiles. Los indicadores han sido desarrollados en base al análisis de documentación científica, estudios sobre el contexto empresarial local, revisión de esfuerzos previos referentes a la evaluación de prácticas de sostenibilidad, y la opinión y experiencia de expertos de sectores académicos y empresariales.

¹ <https://imagineersearch.org/modelo-suma-para-pymes-textiles/>

Este documento está estructurado de la siguiente manera:

- La Sección 2 establece el marco teórico base utilizado para el desarrollo del conjunto de indicadores. Además, se ofrecen detalles del modelo de gestión que enmarca al conjunto de indicadores propuesto, su alcance junto con algunas limitaciones y supuestos.
- La Sección 3 describe las distintas fases del proceso metodológico seguido para el establecimiento de los indicadores de sostenibilidad, así como las principales guías y documentación consultadas.
- La Sección 4 presenta el conjunto de indicadores propuesto y detalla las dimensiones y subdimensiones de sostenibilidad utilizadas para organizarlos.
- La Sección 5 brinda especificaciones de las diferentes fuentes y herramientas de levantamiento de información requeridas para la aplicación del conjunto de indicadores de sostenibilidad.
- La Sección 6 ofrece detalles de algunos aspectos a considerar durante la aplicación de los indicadores para evaluar las prácticas de sostenibilidad en las empresas.

Finalmente, el apartado de Anexos presenta el listado de normativas revisadas y las fichas metodológicas de cada indicador.

2. MARCO TEÓRICO BASE

El desarrollo de un conjunto de indicadores para evaluar el desempeño de sostenibilidad en empresas del sector MiPyME textil, requiere primero el establecimiento de un marco teórico que sirva de base para su creación y permita delimitar el alcance de los conceptos utilizados. A continuación, se presentan las definiciones de los principales conceptos y términos en las cuales se basa la construcción de los indicadores de sostenibilidad.

- **Sostenibilidad:** Aunque existen diversas definiciones para el concepto de sostenibilidad, se ha optado por utilizar como referencia el concepto establecido por las Naciones Unidas. Así, la sostenibilidad se define como: "La capacidad de lograr prosperidad económica sostenida en el tiempo, protegiendo simultáneamente los sistemas naturales del planeta y propiciando una alta calidad de vida para las personas. La sostenibilidad contempla tres dimensiones: económica, social y ambiental" (Brundtland, 1987).
- **Triple Cuenta de Resultados (TBL - Triple Bottom Line):** Es un marco o estructura que define tres dimensiones de desempeño vinculadas con la sostenibilidad: 1) económica, 2) social y 3) ambiental (Elkington, 1999).
 - **Dimensión económica:** analiza los aspectos vinculados al desempeño económico y financiero de las organizaciones, el cual se basa en las cifras de ganancias o ingresos de los estados financieros.
 - **Dimensión social:** se centra en aspectos de equidad, accesibilidad, participación, seguridad y estabilidad institucional, es decir balance social. El balance social es de vital importancia para determinar el éxito o el fracaso de la transición hacia la sostenibilidad.
- **Dimensión Ambiental:** hace referencia al ambiente natural y cómo este se mantiene productivo y resiliente para sustentar la vida humana; es decir, requiere que los recursos sean utilizados a una tasa no mayor a la de regeneración, y que los residuos que recibe sean emitidos no más rápido de lo que pueden ser asimilados.
- **Desarrollo Sostenible:** Este concepto hace referencia al desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1987).
- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):** Implica que las empresas deben ante todo asumir su responsabilidad económica fundamental e ir voluntariamente más allá de los mínimos legales para que sean éticas en todas sus actividades y tengan en cuenta el impacto de sus acciones en los grupos de interés de la sociedad, al mismo tiempo que contribuyan a la sostenibilidad global (Sarkar & Searcy, 2016).

En adición a los conceptos relacionados con el desarrollo sostenible y la sostenibilidad, es necesario definir algunos términos importantes para la implementación de una gestión basada en información de operaciones empresariales. Estos conceptos son mencionados a continuación.

Desempeño en sostenibilidad: Es un tipo de medición que evalúa el éxito de una organización en términos económicos, sociales y ambientales, mediante el uso de indicadores, conduciendo a la identificación de posibles mejoras (Sartori et al., 2017).

Madurez: característica que describe el desarrollo de capacidades específicas dentro de una organización a lo largo del tiempo y se refiere a la medida en que los procesos específicos se definen, gestionan, miden, controlan y mejoran. Las medidas de madurez se basan generalmente en el cumplimiento de los requisitos por nivel, donde cada nivel de madurez representa un mayor grado de competencia en la capacidad evaluada (Hynds et al., 2014; Sari et al., 2020).

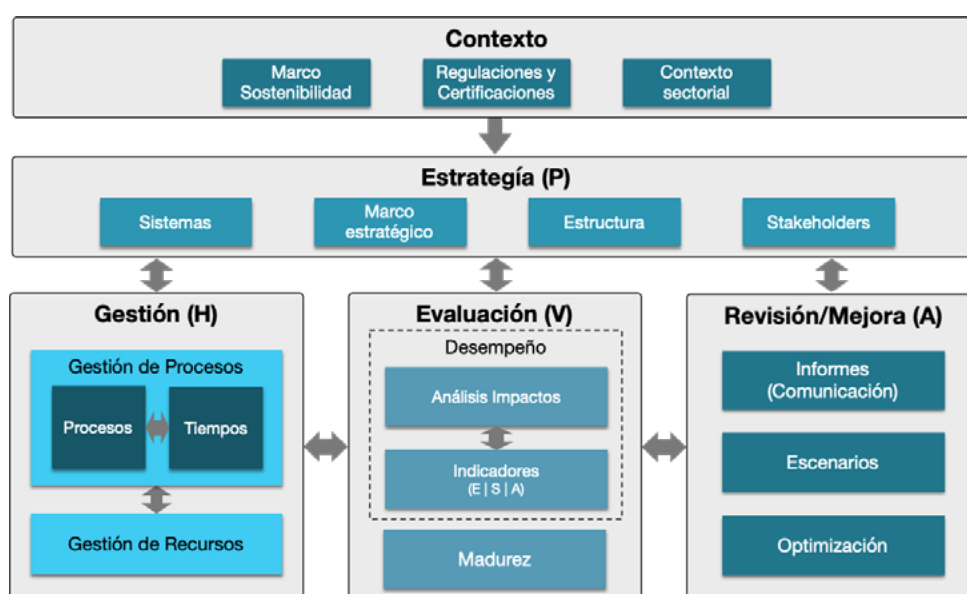
Operaciones empresariales: El concepto de operaciones y procesos es similar dado que ambos se encargan de transformar entradas en salidas. No obstante, su diferencia es una cuestión de escala y complejidad, de manera que un proceso es una versión más pequeña de una operación. Así, los procesos son componentes de las operaciones, lo que implica que el funcionamiento de una operación se compone de procesos individuales. Por lo tanto, la gestión de operaciones es la actividad que administra recursos y procesos que dan lugar a productos y servicios (Kaplan & Norton, 2008).

Modelo de gestión SUMA

El conjunto de indicadores de sostenibilidad es uno de los componentes del modelo de gestión sostenible SUMA (SUstainable MAagement) para MiPyMEs del sector textil. Un modelo de gestión hace referencia a las elecciones que realizan los altos ejecutivos de una empresa con respecto a cómo definen objetivos, motivan esfuerzos, coordinan actividades y asignan recursos; en otras palabras, cómo se define el trabajo de gestionar (Birkinshaw & Goddard, 2009; Denning, 2021). Este tipo de modelo orienta a las empresas en el cumplimiento de sus objetivos y ofrece un mecanismo de soporte en el control de las actividades desarrolladas. Así, el modelo teórico SUMA pretende ser un marco de referencia para brindar soporte a las empresas

del sector MiPyME textil en su proceso de toma de decisiones e integración de prácticas sostenibles. De este modo, se busca que el desarrollo de las operaciones en este tipo de empresas esté alineado con la generación de crecimiento económico mientras se protege al medio ambiente y actúa de una manera socialmente responsable. El modelo SUMA, cuyo esquema se presenta en la Figura 1, fue construido tomando elementos de las estructuras o marcos de la norma ISO 9004:2018 (International Organization for Standardization, 2018), el modelo 7S de McKinsey (Waterman Jr et al., 1980), el proceso de análisis de estrategia contemporáneo de Grant (Grant, 2021) y el ciclo PDCA para la mejora continua (Moen & Norman, 2006).

Figura 1. Esquema del modelo de gestión SUMA para MiPyMEs textiles



* E= económico/financiero, S= Social, A= Ambiental

De este modo, el modelo de gestión SUMA está compuesto por cinco bloques interconectados entre sí. El bloque **Contexto** aborda el análisis del entorno o contexto en el que opera la organización. En este caso, comprende los subcomponentes referentes al establecimiento de un marco de referencia sobre Sostenibilidad, revisión de las regulaciones y certificaciones del entorno y un análisis general del contexto. Luego, el bloque **Estrategia**, equivalente a la fase Plan del ciclo PDCA (P (Plan), D (Do), C (Check), A (Action)), comprende el análisis de elementos de la empresa como sus sistemas, su marco estratégico, su estructura y el análisis de stakeholders requerido para priorizar los temas de sostenibilidad a abordar. El bloque **Gestión** contiene los elementos de las operaciones cuya información la empresa debe administrar (i.e., procesos, tiempos y recursos) para poder llevar a cabo análisis posteriores. El bloque **Evaluación** comprende el análisis del desempeño de las operaciones y prácticas empresariales de la organización. El objetivo de este bloque es generar información sobre los impactos y beneficios que genera la empresa con su operación e identificar posibles alternativas para mejorar la consecución de sus objetivos bajo los principios del desarrollo sostenible. Finalmente, el bloque de **Revisión/Mejora** busca organizar la información generada por los bloques anteriores de modo que pueda comunicarse, analizarse y optimizarse. Todos los bloques del modelo SUMA están interrelacionados entre sí debido a que es necesaria una retroalimentación constante en cada fase que permita realizar ajustes en cada bloque de gestión. En la Figura 1, se puede observar que el conjunto de indicadores propuesto, está contenido en el bloque de Evaluación de Indicadores de Sostenibilidad lo que implica que, estos indicadores tienen la finalidad de ser uno de los mecanismos que permiten evaluar las operaciones y prácticas de las empresas.

Alcance/Cobertura

Este documento constituye un manual de indicadores de sostenibilidad que puede ser consultado al momento de evaluar las operaciones y prácticas de gestión de las empresas del sector MiPyME textil. De acuerdo a los parámetros establecidos por la Comunidad Andina de Naciones, en Ecuador, las MiPyMEs son las empresas cuyo número de trabajadores está por debajo de los 200, sus ventas

son menores a los 5 millones de dólares y el valor de sus activos no supera los 4 millones de dólares. En la Tabla 1, se muestran los parámetros definidos para categorizar a una empresa como micro, pequeña o mediana empresa (Comisión de la Comunidad Andina, 2008). Por lo tanto, se recomienda su aplicación en MiPyMEs dedicadas principalmente a la confección de prendas textiles.

Tabla 1. Rangos de clasificación de empresas según su tamaño

Variable	Micro	Pequeña	Mediana
Personal	1 - 9	10 - 49	50 - 199
Ventas brutas	Menor a \$100.000	Entre \$100.001 y \$1'000.000	Entre \$1'000.000 y \$5'000.000
Valor de activos	Menor a \$100.000	Entre \$100.001 y \$750.000	Entre \$750.001 y \$3'999.999

Fuente: Superintendencia de Compañías de Ecuador

Es importante mencionar que, debido a la metodología aplicada y las pruebas realizadas, se recomienda que algunos indicadores ambientales sean revisados y ajustados en caso de que la empresa textil a evaluar efectúe alguno de los siguientes procesos:

- Procesos que usan productos químicos como teñidos, mezclas o síntesis química.
- Estampados de prendas textiles.
- Lavado de prendas.
- Procesos específicos de la producción de calzado como curtido, moldeo, metalistería.

- Fabricación de materias primas textiles como hilos o telas.
- Procesos complejos de corte como fundiciones, encolados, laminaciones o que requieren el uso de prensas de calor.

Estos ajustes serán requeridos ya que las variables y rangos establecidos en varios indicadores ambientales no fueron adaptados a los procesos mencionados antes, los cuales generan impactos ambientales específicos que se omitieron para el desarrollo de este manual.

Limitaciones/Supuestos

Para la construcción de esta primera versión del conjunto de indicadores de sostenibilidad SUMA se omitieron algunos aspectos de la documentación guía revisada, ya que se tuvo la finalidad de iniciar su desarrollo en base a elementos prioritarios de sostenibilidad para MiPyMEs. En adición a esto, los indicadores fueron ajustados al contexto ecuatoriano, al sector MiPyMe y se aplicaron para evaluar casos de estudio textiles de dos provincias (Azuay y Tungurahua). Por lo tanto, podría requerirse efectuar algunas adaptaciones previo a su uso en otro tipo de organizaciones o en un contexto diferente.

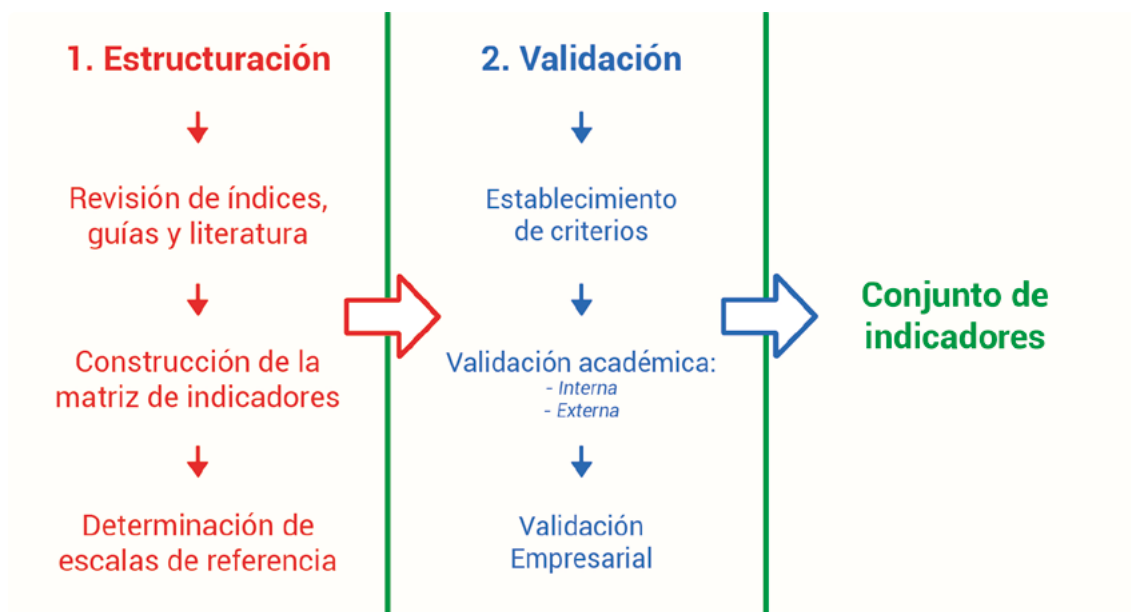
Algunos de los aspectos que fueron excluidos en esta primera versión de indicadores fueron:

- En lo referente al análisis social, se omitieron las categorías de impacto social vinculadas a los stakeholders: Sociedad, Actores de la Cadena de Valor, Comunidad Local y Niñez.
- La adaptación de varios de los indicadores, especialmente en la dimensión Social, fue realizada bajo criterios del equipo de investigación y varios expertos de sectores académicos y empresariales. Por este motivo, dicha adaptación puede estar sujeta a cierto nivel de subjetividad o tener sesgos.
- El desglose de datos requerido para la aplicación de algunos indicadores puede no estar disponible en empresas del sector MiPyME, por lo tanto, puede ser necesaria hacer una selección previa antes de aplicar los indicadores para evaluar una empresa (Ejemplo: indicadores de consumo energético por proceso o departamento)
- Indicadores referentes al análisis de cadena de suministro textil no fueron considerados en esta versión.

3. METODOLOGÍA DE DEFINICIÓN DE INDICADORES

En esta sección, se describe el proceso metodológico seguido para definir el conjunto de indicadores de sostenibilidad. La definición de los indicadores fue llevada a cabo en dos fases: 1) Estructuración y 2) Validación, las cuales pueden apreciarse en la Figura 2 y cuyos detalles son descritos a continuación:

Figura 2. Metodología aplicada para la definición de los indicadores



Fase 1. Estructuración

Como punto de partida, se llevó a cabo un análisis y síntesis sobre los conceptos de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial (RSE), con el objetivo de determinar sus elementos. Dicho análisis se expone en el artículo: "Toward a sustainability balanced scorecard for managing corporate social responsibility: a conceptual model" (Sucozhañay et al., 2021), en el cual se incluyen detalles de la identificación de indicadores sociales y ambientales aplicables para el ámbito empresarial. Adicionalmente, con el objetivo de ampliar el conjunto de indicadores, se analizaron, sistematizaron y adaptaron categorías e indicadores ambientales y sociales adicionales de las siguientes guías o documentaciones sobre metodologías de análisis de sostenibilidad:

Análisis de Ciclo de Vida Social (SLCA): SLCA se define como una metodología para evaluar los impactos sociales y socioeconómicos positivos y negativos de los productos y servicios a lo largo de su ciclo de vida (Benoit Norris et al., 2020). Esta metodología evalúa el impacto social, clasificando los grupos de interés como trabajadores, consumidores, comunidades locales, niños, sociedad y actores de la cadena de valor (Traverso et al., 2021). Estos grupos de interés están vinculados a 36 subcategorías medidas con 205 indicadores sociales. S-LCA se basa en gran parte en el marco ISO 14040 para LCA, incluyendo cuatro fases: 1) Objetivo y Alcance, 2) Inventario de Ciclo de Vida Social, 3) Evaluación de Impacto de Ciclo de Vida Social y 4) Interpretación. SLCA puede vincularse con otros métodos y herramientas para ofrecer evaluaciones de materialidad, aportar datos para informes, priorizar auditorías sociales o asegurar que las evaluaciones aborden los principales impactos de la cadena de suministro de los productos (Benoit Norris et al., 2020).

Análisis de Ciclo de Vida (LCA): La evaluación del ciclo de vida es una técnica para evaluar los as-

pectos ambientales asociados con un producto o servicio a lo largo de su ciclo de vida, que va desde la extracción de la materia prima hasta el procesamiento, fabricación, distribución y uso del producto (Muralikrishna & Manickam, 2017). Uno de los métodos basados en LCA es ReCiPe, el cual es un método para la evaluación del impacto del ciclo de vida (Life Cycle Impact Assessment, LCIA) desarrollado en 2008 mediante la cooperación entre RIVM, Radboud University Nijmegen, Leiden University y PRé Sustainability. El objetivo principal del método ReCiPe es transformar la larga lista de resultados del inventario del ciclo de vida en un número limitado de puntuaciones de indicadores. Los puntajes de estos indicadores expresan la gravedad relativa en una categoría de impacto ambiental. ReCiPe establece sus indicadores en dos niveles: 18 indicadores de punto medio y 3 indicadores de punto final (PRé Sustainability, 2016).

Análisis de Ciclo de Vida organizacional (OLCA): OLCA utiliza la perspectiva de ciclo de vida para compilar y evaluar las entradas, salidas y posibles impactos ambientales de las actividades asociadas a la organización y a la provisión de su car-

tera de productos. Esta metodología es capaz de responder a varios objetivos al mismo tiempo (por ejemplo, identificar puntos críticos en la cadena de valor, seguir el desempeño ambiental a lo largo del tiempo, apoyar decisiones estratégicas y facilitar información para completar los informes de sostenibilidad corporativa). OLCA es aplicable a organizaciones de todos los tamaños, tanto públicas como privadas, en cualquier sector, y en todo el mundo (Martínez-Blanco et al., 2015).

Indicadores Ethos: son una herramienta de gestión de uso gratuito desarrollada por el instituto Ethos, la cual busca apoyar a las empresas en la incorporación de principios de sostenibilidad y RSE basándose en un concepto de negocios sustentables y responsables. El cuestionario ETHOS se encuentra organizado en: 4 Dimensiones, 7 temas, 16 subtemas y 119 indicadores (Instituto Ethos, 2018). Los indicadores Ethos IARSE, que conllevaron a la creación del Programa Latinoamericano de RSE (PLARSE), fue empleada en esta fase de estructuración. La versión IARSE fue generada como un componente base de los esfuerzos en Latinoamérica para permitir que los países de la región puedan utilizar los indicadores Ethos como una herramienta de conceptualización, autodiagnóstico y planificación de la gestión de RSE (Programa Latinoamericano de RSE, 2017).

ISO 26000 - Guía de Responsabilidad Social: desarrollada por la Organización Internacional de Normalización (ISO) con la participación de expertos procedentes de diversas partes interesadas como: consumidores, gobierno, industria, trabajadores, ONGs y academia. ISO 26000 tiene el objetivo de orientar a las organizaciones sobre la implementación de temas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y se basa en 7 materias fundamentales de responsabilidad social: 1) Gobernanza de la organización, 2) Derechos Humanos, 3) Prácticas Laborales, 4) Medioambiente, 5) Prácticas justas de operación, 6) Asuntos de consumidores y 7) Participación activa y desarrollo de la comunidad. Esta guía ayuda a las organizaciones a aclarar definiciones y principios de RSE, comprender las principales cuestiones a considerar durante su implementación y ofrece directrices de cómo se puede integrar en sus operaciones (ISO, 2010). ISO 26000 está dirigida a todo tipo de organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independiente-

mente de su tamaño o actividad.

Iniciativa Global de Reporte (GRI): GRI es una organización internacional independiente que, en colaboración con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), trabaja para la concreción, el establecimiento y la estandarización de criterios de sostenibilidad, elaborando informes y estudios de situación, y publicando conclusiones y hallazgos que dan lugar a su conjunto de indicadores GRI. Los indicadores GRI permiten a las compañías y organizaciones de cualquier índole y especialización, contar con mecanismos de medición estandarizados para la elaboración de informes sobre la sostenibilidad de sus operaciones y el grado de responsabilidad ambiental y social derivado de la implantación de medidas de regulación y control de sus actividades (EAE Business School, 2021). GRI clasifica sus indicadores en las siguientes categorías:

- **Indicadores de rendimiento económico:** tienen el objetivo de evaluar a la empresa desde el punto de vista de la generación de riqueza y estabilidad económica.
- **Indicadores de rendimiento ambiental:** orientados a monitorizar el consumo de materias primas y recursos, emisiones de residuos, vertidos y contaminantes.

Indicadores de rendimiento social: orientados a evaluar las relaciones laborales con los trabajadores de la propia organización, el grado de salubridad y seguridad de las actividades de la misma, la consideración de la compañía por cuestiones como la promoción a la diversidad o el ofrecimiento de oportunidades, y el respeto a los Derechos Humanos.

Por otra parte, en el conjunto de indicadores económicos, se han incorporado temas financieros ya que, tanto el aspecto económico, como el financiero, son de alta relevancia para la sostenibilidad de las operaciones de una empresa. Esto se debe a que, ambos tratan sobre la contribución económica generada por la empresa y su desempeño en lo referente a la toma de decisiones sobre su dinero. Los indicadores económicos fueron definidos a partir de dos perspectivas: generación de riqueza y estabilidad económica. La generación de riqueza

busca la optimización de la utilidad para la sociedad hacia un aumento de la riqueza. Por otra parte, la estabilidad económica es una área de protección que apunta a la generación de un sistema económico autosostenible a lo largo del tiempo. Los indicadores económicos están conformados por cuatro subdimensiones: Rentabilidad, Productividad, Diversidad del negocio, Inversión a largo plazo y Satisfacción del consumidor (Barro & Sala-I-Martin, 2003; Baumann & Kritikos, 2016; Carayannis & Provan, 2008; Hagedoorn & Cloudt, 2003; Krugman, 1994; Levine & Renelt, 1992; Neugebauer et al., 2016; Symeonidis, 1996). En lo concerniente a la definición de los indicadores financieros, se tomó como referencia el estudio de Pulatovich (2019), donde se establece que los temas financieros de una organización abordan tanto la obtención de esos recursos (financiación), así como la inversión y el ahorro de los mismos. Dentro de este tipo de indicadores se analizan aspectos de liquidez, niveles de endeudamiento, rentabilidad y eficiencia en el uso de sus recursos (Siminica et al., 2019). Es importante mencionar que, para los indicadores Financieros y Económicos no se realizó una revisión del marco legal nacional, ya que estos indicadores se basan en el análisis interno del comportamiento de la organización y su comparación con las organizaciones de igual tamaño y actividad.

Luego, como segundo paso, se realizó la estructuración de una matriz con los indicadores de sostenibilidad seleccionados, los cuales estuvieron organizados en tres secciones basadas en las dimensiones del marco TBL: ambiental, social y económica. La matriz de indicadores fue construida incorporando los siguientes 12 campos de datos para la recolección y sistematización de la información:

1. Código
2. Dimensión (Económica, Financiera, Social, Ambiental)
3. Stakeholder
4. Subdimensión
5. Indicador
6. Descripción
7. Fórmula
8. Unidad Sentido de mejora (Afirmativo, Negativo, Descendente, Ascendente)
9. Frecuencia de evaluación (Anual, Mensual, Diario)
10. Fuente
11. Escala de referencia
12. Comentario/Observaciones

Es importante mencionar que, los criterios de información seleccionados fueron validados en rondas de trabajo con los investigadores del equipo de trabajo.

Finalmente, para cada indicador se estableció una escala de referencia de desempeño que permita calificar el resultado del desempeño social comparándolo con valores estándar conocidos. Según lo establecido en las directrices de SLCA (Benoit Norris et al., 2020), se recomienda que el desarrollo de las escalas de referencia se base en un conocimiento profundo y la ubicación geográfica de la industria a ser evaluada. Las escalas de referencia

Tabla 2. Tipos de escalas establecidos

Desempeño	Tipo de escalas		
	Escala completa	Escala Positiva	Escala Negativa
Sobresaliente	2	2	
Bueno	1	1	
Estándar	0	0	0
Inadecuado	-1		-1
Inaceptable	-2		-2

son escalas ordinales que comúnmente comprenden entre 1 y 5 niveles correspondientes a puntos de referencia de desempeño. Cada punto de referencia de desempeño corresponde a un umbral, meta u objetivo que establecen diferentes niveles de desempeño o riesgo social, los cuales permiten estimar la magnitud y significado de los impactos sociales asociados a la organización. Las escalas

de referencia desarrolladas para el conjunto de indicadores fueron de tres tipos dependiendo de la cantidad de puntos de referencia de desempeño definidos. La Tabla 2 muestra los tipos de escalas de referencia desarrollados, donde la escala completa incluye los 5 puntos de referencia de desempeño. Por otro lado, la escala negativa solo comprende 3 puntos de referencia correspondientes a

Tabla 3. Niveles de desempeño utilizados

Nivel	Nombre	Descripción
2	Sobresaliente	Desempeño ideal o ejemplar.
1	Bueno	Desempeño más allá del cumplimiento estándar o por encima del promedio.
0	Estándar	Cumplimiento de regulaciones locales o internacionales, expectativas de la sociedad o cercano al promedio del sector.
-1	Inadecuado	Desempeño por debajo del nivel cumplimiento de regulaciones o por debajo del promedio.
-2	Inaceptable	Incumplimiento total de regulaciones, afecta a la sostenibilidad de la organización o genera impactos negativos en el entorno.

los puntos de referencia por debajo del desempeño estándar. Al contrario de esto, la escala positiva comprende los puntos de referencia de desempeño correspondientes a niveles por encima del desempeño estándar. Por lo tanto, los indicadores con escala negativa no tienen establecidos niveles de desempeño bueno y sobresaliente, lo cual hace que el máximo sea el desempeño estándar. En cambio, los indicadores con escala positiva no pueden ser calificados con un desempeño inadecuado e inaceptable.

Para el establecimiento de los puntos de referencia de desempeño, se realizó un análisis de cada uno de los indicadores seleccionados y, en base a su definición, se identificó si se refieren a aspectos de sostenibilidad obligatorios por ley, voluntarios o tipos de impactos que evalúan (positivos o negativos). Luego, se determinaron los rangos, intervalos o criterios que comprenden cada uno. Para esto, se definieron los cinco niveles de desempeño posibles, los cuales se presentan en la Tabla 3.

Para complementar los criterios que permitieron establecer las escalas de referencia de desempeño de los indicadores, se revisó el marco normativo nacional con el objetivo de identificar indicadores de cumplimiento obligatorio por temas regulatorios. Además, se identificó la existencia de distintos tipos de indicadores como cualitativos, cuantitativos y compuestos. Por lo tanto, en el caso de

los indicadores cualitativos, fue necesario determinar valores para cada punto de la escala o rango de valores que permitan ubicar el resultado del indicador en un determinado nivel. En el caso de los indicadores cualitativos, se determinan criterios cuyo cumplimiento se debe verificar en la organización a evaluar y, dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos, la empresa se ubica en un determinado nivel de desempeño. Finalmente, los indicadores compuestos son una combinación de indicadores cuantitativos y cualitativos, ante lo cual cada punto de la escala de referencia comprende una combinación de criterios cualitativos y un rango o valor que se usan para ubicar el desempeño de la organización. En el **Anexo A** se puede apreciar el funcionamiento de las escalas de referencia de desempeño establecidas para los indicadores de sostenibilidad. Adicionalmente, el listado de normativas analizadas durante la revisión puede verse en el **Anexo B**.

Fase 2: Validación

El objetivo de la fase de validación fue verificar, mediante criterios de expertos, la pertinencia de los indicadores de las dimensiones social, ambiental y económica-financiera. De este modo, se buscaba generar una versión del conjunto de indicadores y escalas de referencia de desempeño con el menor nivel de subjetividad posible. Los criterios considerados durante la validación fueron:

- Idoneidad: grado de aceptación con el indicador propuesto.
 - Contextualización: nivel de aceptación de la adaptación efectuada sobre el indicador para ajustarlo al contexto del sector analizado
 - Escala de referencia de desempeño: se busca determinar el nivel de acuerdo con las escalas de referencia de desempeño asignadas.
 - Operacionalización: nivel de aceptación del planteamiento del indicador como variables simples y pregunta para la recopilación de los datos en las empresas.
- El proceso de validación estuvo estructurado en dos fases: 1) Validación de expertos de la academia y 2) Validación a cargo de expertos del sector empresarial. La evaluación a cargo de expertos de la academia fue efectuada en dos partes: a) validación académica interna (a cargo de los investigadores del equipo que desarrolló el conjunto de indicadores) y b) validación académica externa (con la participación de expertos de algunos grupos investigación de la Universidad de Cuenca). Por otra parte, la finalidad de la validación a cargo de expertos del sector empresarial fue esclarecer la viabilidad de aplicación de la matriz de indicadores en las MiPyMEs del sector estudiado.

- **Validación académica interna**

Para la ejecución de la validación académica, se organizó una reunión en modalidad virtual con la finalidad de efectuar una revisión grupal del conjunto de indicadores. De esta manera, se estableció un cronograma de actividades con un tiempo planificado de dos horas para el cumplimiento de cada una de las mismas. Como primera actividad, se realizó una introducción al proceso metodológico que se ha seguido (Fase 1. Estructuración). Debido a la cantidad de indicadores a revisar, fue necesario generar algunas mesas de evaluación para revisar el conjunto de indicadores por partes. Los indicadores sociales fueron el subconjunto que contuvo la mayor cantidad de indicadores, por lo cual fueron divididos entre tres mesas de evaluación. En lo referente a la dimensión ambiental, se planteó llevar a cabo la revisión mediante dos mesas y, en el caso de la dimensión económica-financiera, se estableció que se efectuaría en una mesa de evaluación. En la Figura 3, se muestra un esquema gráfico de la división realizada.

Habiendo definido las mesas de evaluación, cada investigador fue responsable de analizar de manera personal el subconjunto de indicadores asignado en base a los criterios definidos previamente. Luego, se realizó una exposición y evaluación grupal durante la cual se compartieron criterios y puntos de vista que permitieron fortalecer el conjunto de indicadores. Una vez culminada la evaluación, se revisaron los criterios obtenidos y se incorporaron los más relevantes al conjunto de indicadores. Adicionalmente, se notó la necesidad de realizar una segunda evaluación académica en la que expertos, específicamente de los temas sociales y ambientales, ofrezcan un punto de vista más preciso que el obtenido en la primera validación.

Fig. 3. Distribución de grupos de expertos por dimensión



*SSO = Seguridad y Salud Ocupacional

- **Validación académica externa.**

La etapa de validación académica externa se desarrolló con la colaboración de tres grupos de investigación de la Universidad de Cuenca.

- El grupo de Investigación PYDLOS, parte del Departamento Interdisciplinario de Espacio y Población (DIEP), colaboró en la revisión de los indicadores de la dimensión social mediante reuniones de trabajo virtuales. En esta reunión, se tuvo la participación de cuatro investigadores de PYDLOS donde, aplicando una metodología de trabajo similar a la aplicada en la validación académica interna, se procedió a revisar el conjunto de indicadores sociales.
- El grupo de investigación de Economía Circular Inclusiva (ECI), igualmente parte del DIEP, que tiene como objetivo la generación de estrategias para la gestión sostenible de materiales considerando perspectivas ambientales, sociales y económicas. Tres miembros del equipo de investigación ECI participaron en la validación, en la cual se revisaron los indicadores de la dimensión social en sesiones de trabajo virtuales.
- El Grupo de Investigación Empresarial (GIE), del Departamento de Investigación Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible, el cual trabaja en el análisis de la realidad de la gestión empresarial, innovación, responsabilidad social, competitividad, emprendimiento y comportamiento de las organizaciones. Dos investigadores del GIE colaboraron en la validación de los indicadores de la dimensión económica-financiera por medio de reuniones en modalidad virtual.

- **Validación empresarial**

Esta fase de validación fue realizada con el objetivo de incorporar el punto de vista de los actores del sector empresarial, ya que mediante los criterios de dichos actores es posible determinar si el conjunto de indicadores es aplicable en el sector al que se dirige. Considerando las divisiones realizadas en las etapas de validación anteriores, se establecieron contactos con la colaboración de la Cámara de la Pequeña Industria de Azuay (CAPIA), con expertos en temas sociales, ambientales, financieros, legales e industriales que han ejercido sus actividades laborales en el ámbito empresarial. Así, fue posible realizar el proceso de validación con la participación de siete expertos, mediante reuniones en modalidad virtual y presencial. La metodología seguida para efectuar la evaluación fue similar a la aplicada en fases anteriores, donde se procedió a revisar una fracción del conjunto de indicadores analizándolos en base a los criterios previamente establecidos. En la Figura 4, se muestra un esquema gráfico de la organización aplicada para realizar esta fase de evaluación por partes.

La etapa de validación empresarial permitió ajustar aún más el conjunto de indicadores al contexto de las MiPyMEs nacionales. En efecto, se obtuvo retroalimentación referente a aspectos como regulaciones aplicables a nivel local, percepción del sector empresarial o posibles posturas de las empresas frente a los aspectos a evaluar mediante los indicadores. Uno de los principales insumos obtenidos al llevar a cabo la validación empresarial, fue la posibilidad de revisar y ajustar las escalas de referencia de desempeño de los indicadores. Así, estas escalas fueron ajustadas al contexto de la empresa local, lo cual fue posible de realizar gracias a la experiencia y el conocimiento de los expertos que participaron. En cada etapa de validación se introdujeron cambios que permitieron disminuir el nivel de subjetividad de los indicadores y adaptarlos al contexto de las MiPyMEs locales.

Figura 4. Distribución de expertos del sector empresarial

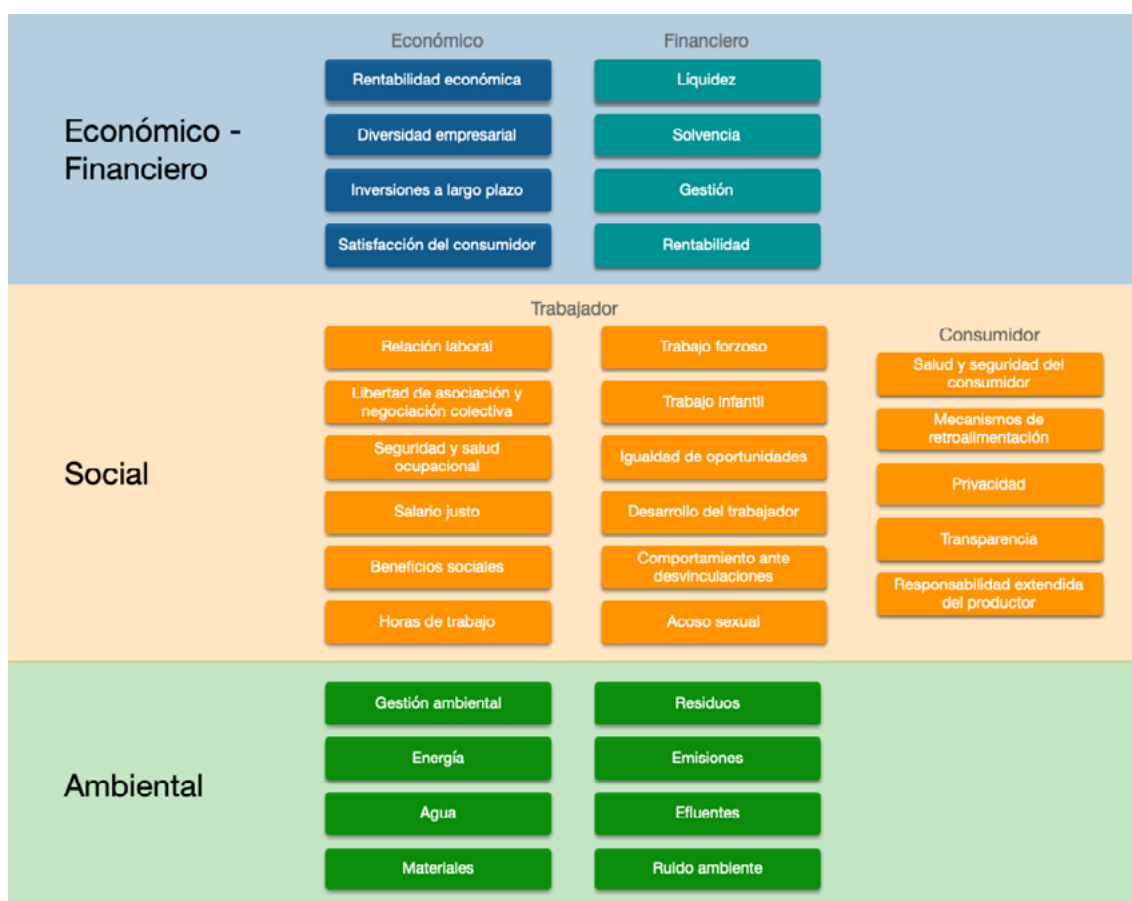


4. INDICADORES DE SOSTENIBILIDAD SUMA

El conjunto de indicadores de sostenibilidad ha sido estructurado con base a las dimensiones del concepto de sostenibilidad (TBL) (Elkington, 1999). De este modo, la dimensión económica-financiera comprende 16 indicadores categorizados en ocho subdimensiones. Por otra parte, los indicadores propuestos para evaluar la dimensión social de empresas son 124, los cuales están categorizados en 17 subdimensiones. Finalmente, se tiene un total de 67 indicadores dentro de la dimensión ambiental, los cuales están clasificados en ocho subdimensiones. A continuación, se describen las

dimensiones, subdimensiones y se listan los 212 indicadores de sostenibilidad dirigidos a MiPyMEs textiles. La Figura 5 presenta las dimensiones y subdimensiones que se utilizaron para categorizar los indicadores de sostenibilidad. En adición, se han desarrollado fichas metodológicas para cada uno de los indicadores con detalles específicos como su definición, metodología de cálculo, variables relacionadas, forma de interpretación, escala de referencia de desempeño, entre otros. Las fichas metodológicas de cada indicador pueden ser revisadas en el [Anexo A](#).

Figura 5. Dimensiones y subdimensiones de sostenibilidad



Dimensión Económica-Financiera

Los indicadores económicos fueron planteados con el objetivo de evaluar la empresa desde el punto de vista del pilar económico. La delimitación de la parte económica se hizo con base en el trabajo de Neugebauer et al. (2016). Estos indicadores están definidos a partir de dos perspectivas económicas:

- Generación de riqueza: aborda el objetivo general de las actividades económicas de optimizar la utilidad para la sociedad hacia un aumento de la riqueza.
- Estabilidad económica: apunta a un sistema económico autosostenible a lo largo del tiempo.

Los indicadores económicos están conformados por cuatro subdimensiones: rentabilidad, productividad, diversidad del negocio, inversión a largo plazo y satisfacción del consumidor (Barro & Sala-I-Martin, 2003; Baumann & Kritikos, 2016; Carayannis & Provan, 2008; Hagedoorn & Cloudt, 2003; Krugman, 1994; Levine & Renelt, 1992; Neugebauer et al., 2016; Symeonidis, 1996).

En adición a esto, dentro de la dimensión económica del marco TBL, a más de los indicadores económicos, se han incorporado algunos indicadores financieros, ya que esta dimensión aborda temas referentes a la contribución económica generada por la empresa y su desempeño en lo referente a la toma de decisiones sobre su dinero. A continuación, se describen cada una de las subdimensiones que conforman la dimensión Económica-Financiera:



Rentabilidad económica

La subdimensión de rentabilidad económica aborda los temas relacionados con la creación de valor o valor agregado por parte de la empresa, que se fundamenta principalmente en la situación actual del mercado. Además, en esta subdimensión se incluye la evaluación de temas de productividad, entendida como la producción en relación con la participación de los empleados (Barro & Sala-I-Martin, 2003; Baumann & Kritikos, 2016; Carayannis & Provan, 2008; Hagedoorn & Cloudt, 2003; Krugman, 1994; Levine & Renelt, 1992; Neugebauer et al., 2016; Symeonidis, 1996). Dentro esta subdimensión, se han planteado dos indicadores.

E-1-001. Valor agregado (VA) relacionado con el producto

E-1-002. Productividad laboral relacionada con la productividad laboral



Diversidad empresarial

La diversidad empresarial o de negocio es entendida como la tasa de diversificación de la organización y la complejidad de los productos de la organización. Como parte de esta subdimensión se plantea un indicador de diversidad empresarial, el cual está orientado a evaluar el nivel de diversificación de los productos de la empresa.

E-2-003. Diversidad Empresarial



Inversiones a largo plazo

Esta subdimensión está orientada a determinar el grado de éxito y supervivencia a largo plazo en el mercado de la empresa y su dependencia de diferentes tipos de capital. Inversiones a largo plazo incluye indicadores referentes a los gastos efectuados en actividades de Investigación y Desarrollo (I+D) y el nivel de innovación de la empresa en productos, procesos, marketing y organización.

E-3-004. Innovación de productos y procesos

E-3-005. Inversión de capital y conocimiento



Satisfacción del consumidor

La subdimensión de Satisfacción del consumidor tiene la finalidad de evaluar la utilidad de los productos ofertados por la empresa desde la perspectiva del consumidor. En esta subdimensión se incluye un indicador para determinar la satisfacción del consumidor con base en sus expectativas y su relación con la organización.

E-4-006. Satisfacción del consumidor

Por otra parte, la delimitación de la subdimensión financiera se llevó a cabo con base en el estudio de Pulatovich (2019), quien menciona que las finanzas corresponden al área de la economía que estudia la obtención y administración del dinero y el capital, es decir, los recursos financieros de una organización. Por lo tanto, este concepto se encarga de abordar tanto la obtención de esos recursos (financiación), así como la inversión y el ahorro de los mismos. La evaluación de la sostenibilidad fi-

nanciera permite analizar los factores determinantes que definen la situación de la empresa (Shen et al., 2017). Los indicadores financieros propuestos analizan aspectos de liquidez, niveles de endeudamiento, rentabilidad y eficiencia en el uso de sus recursos (Siminica et al., 2019). En adición, se incluyen ratios que representan la condición patrimonial a corto y largo plazo: Solvencia, Productividad y Rentabilidad.

Varios autores en diferentes países mencionan que, en las organizaciones, las finanzas y la sostenibilidad no están sistematizadas (Rodríguez-Fernández, 2016). Esto se debe a que las características de las empresas difieren significativamente, lo que representa un desafío al momento de evaluar la sostenibilidad financiera. La finalidad de los indicadores financieros propuestos es analizar la estabilidad financiera mediante el uso eficaz de los recursos monetarios. Por esta razón, estos ratios pretenden mejorar el valor de la empresa a través de la medición y ajuste del desempeño corporativo a largo plazo (Jordão & Almeida, 2017). Además, estos indicadores constituyen una herramienta para medir los posibles impactos monetarios y ofrecer a los analistas o gerentes de las empresas una manera de evaluar su empresa en relación con su industria o su mercado en su conjunto. Los indicadores financieros propuestos se han clasificado en las subdimensiones de Liquidez, Solvencia, Gestión y Rentabilidad (Maura et al., 2018; Siminica et al., 2019; Superintendencia de Compañías del Ecuador, 2016).



Liquidez

Los indicadores de liquidez permiten medir la capacidad que tienen las empresas para cancelar sus obligaciones a corto plazo. Esta categoría de indicadores sirve para establecer la facilidad o dificultad que presentaría una compañía para pagar sus pasivos corrientes (deudas menores a un año) al convertir en efectivo sus activos corrientes. Esta dimensión contiene dos indicadores propuestos.

F-1-001. Liquidez Corriente

F-1-002. Prueba Ácida



Solvencia

La subdimensión de solvencia tiene por objeto medir en qué grado y de qué forma participan los acreedores (quienes prestan el dinero a la empresa) dentro del financiamiento de recursos en la empresa. Además, en esta subdimensión se busca establecer el riesgo que corren tales acreedores y los dueños de la compañía y la conveniencia o inconveniencia del endeudamiento. Esta subdimensión contiene indicadores para determinar la proporción de activos financiados por terceros (deudas), las garantías que presenta la empresa a los acreedores por cada dólar de activo y el grado de apoyo de los recursos internos de la empresa sobre recursos de terceros.

F-2-003. Endeudamiento del Activo

F-2-004. Endeudamiento Patrimonial

F-2-005. Apalancamiento



Gestión

Los indicadores de esta subdimensión miden la eficiencia en el uso de sus recursos, es decir, miden el nivel de rotación de los componentes del activo, el grado de recuperación de los créditos, y del pago de las obligaciones. La dimensión de Gestión evalúa aspectos de eficiencia en la utilización del activo total y proporción de los gastos financieros respecto a las ventas, mediante los siguientes indicadores:

F-3-006. Rotación de Ventas

F-3-007. Impacto de la carga Financiera



Rentabilidad

Los indicadores de rendimiento, denominados también de rentabilidad o lucratividad, sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa para controlar los costos y gastos y, de esta manera, convertir las ventas en utilidades. La subdimensión de rentabilidad incluye indicadores para evaluar la rentabilidad del total de activos de la empresa, el rendimiento del capital invertido por los accionistas, la utilidad obtenida por cada unidad de venta y el beneficio neto (deducidos gastos financieros, impuestos y participación de trabajadores) generado en relación a la inversión de los propietarios de la empresa. Los tres indicadores propuestos son los siguientes:

F-4-008. Retorno sobre Activos ROA

F-4-009. Rentabilidad Neta de Ventas

F-4-010. Uso eficiente de Recursos - Análisis DuPont

Dimensión Social

El objetivo de la dimensión social es evaluar el desempeño de la empresa en lo referente a los principios, prácticas y resultados de las relaciones que la empresa mantiene con personas, organizaciones, instituciones, comunidades y sociedades.

Muchas de las metodologías bien conocidas que ofrecen soporte para la realización de análisis sociales, aplican un enfoque basado en stakeholders, donde los impactos potenciales son categorizados para cada stakeholder. Las categorías de stakeholders establecidas en las directrices SLCA (Benoit Norris et al., 2020) son: Trabajadores, Comunidades locales, Actores de la cadena de valor, Consumidores, Niñez y Sociedad. En adición a esto, se definen categorías de impacto, las cuales están vinculadas con un determinado stakeholder y se evalúan mediante el uso de indicadores. Estas categorías de impacto pueden referirse a temas como Derechos Humanos, Condiciones Laborales, Gobernanza u otros temas Socioeconómicos. Para el desarrollo de los indicadores de sostenibilidad se ha limitado el número de stakeholders considerados y se han establecido únicamente categorías de impactos relacionadas con los stakeholders seleccionados (Trabajador y Consumidor). Es importante mencionar que, con la finalidad de aplicar la misma terminología en este documento, las categorías de impacto social serán denominadas subdimensiones sociales. Así, los indicadores sociales han sido categorizados según los siguientes Stakeholders y Subdimensiones.



Stakeholder Trabajador

En este apartado, se describen las subdimensiones establecidas vinculadas con el stakeholder trabajador. Un trabajador es aquella persona que tiene una relación de trabajo con la empresa. Los indicadores de este stakeholder abordan temas referentes a la gestión de la relación laboral, respeto a sus derechos, condiciones de trabajo, entre otros. A continuación, se ofrecen detalles de las subdimensiones establecidas para categorizar este grupo de indicadores.



Relación laboral

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la relación laboral como el vínculo legal entre empleadores y empleados (International Labour Organization, 2011). Este tipo de relación existe cuando una persona realiza trabajo o servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. Es a través de la relación laboral, sin importar cómo se defina, que se crean derechos y obligaciones recíprocos entre el empleado y el empleador. Esta ha sido, y sigue siendo, el principal vehículo a través del cual los trabajadores obtienen acceso a los derechos y beneficios asociados con el empleo en las áreas de derecho laboral y seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición que determina la aplicación de las disposiciones de la ley laboral y de seguridad social dirigidas a los empleados. Es el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y el alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores hacia sus trabajadores.

Esta subdimensión tiene como objetivo verificar la existencia de un contrato formal que proteja a los trabajadores y que defina legalmente la relación con los empleadores y el nivel de protección que ofrece el contrato (Benoît-Norris et al., 2011). Dentro de esta subdimensión se han propuesto los siguientes indicadores:

S-1-001. Existencia de un contrato escrito que define las condiciones y relación entre empleador y trabajador

S-1-002. Se provee a los trabajadores una copia de su contrato laboral firmado

S-1-003. La empresa mantiene registros de la condición laboral de sus trabajadores

S-1-004. Período de prueba previo a la contratación/afiliación del trabajador



Libertad de asociación y negociación colectiva

Todo trabajador tiene el derecho de establecer y unirse a las organizaciones de su elección, sin autorización previa, para promover y defender sus respectivos intereses, y para negociar colectivamente con otras partes. Los trabajadores deberían poder hacerlo libremente, sin interferencia de otros partidos o del estado, y no deberían ser discriminados como resultado de una afiliación sindical. El derecho de sindicalización incluye el derecho de los trabajadores a la huelga, el derecho de las organizaciones a redactar sus constituciones y normas, a elegir a sus representantes con total libertad, organizar su actividad libremente y formu-

lar sus programas. La libertad de asociación, el derecho de sindicación y la negociación colectiva se evalúan y controlan a través de esta subdimensión.

Por lo tanto, el objetivo de la subdimensión de Libertad de asociación y negociación colectiva es verificar el cumplimiento de estándares de libertad sindical y negociación colectiva en la empresa. En particular, se consideran los siguientes criterios: 1) si los trabajadores son libres de formar y unirse a la(s) asociación(es) de su elección, incluso cuando pueda dañar el interés económico de la organización, 2) si los trabajadores tienen derecho a organizar sindicatos, a participar en negociaciones colectivas y de huelga (Benoît-Norris et al., 2011). Dentro de esta subdimensión se han propuesto los siguientes diez indicadores:

S-2-005. El empleo no está condicionado por restricciones sobre el derecho de negociación colectiva

S-2-006. Apoyo a la presencia de sindicatos en su organización

S-2-007. Membresías de asociaciones/organizaciones capaces de organizarse y/o negociar colectivamente

S-2-008. Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos u organizaciones para la defensa de trabajadores

S-2-009. Los trabajadores tienen derecho a organizar actividades de negociación colectiva

S-2-010. Existencia de registros de contratos colectivos

S-2-011. Representantes de sindicatos participan en planificaciones de cambios en la compañía que afectan condiciones laborales

S-2-012. Los trabajadores tienen derecho a organizar huelgas

S-2-013. El empleador no obstaculiza o interfiere e informa proactivamente a los trabajadores sobre su derecho a organizarse y negociar colectivamente

S-2-014. Los trabajadores tienen acceso a un procedimiento de resolución de conflictos neutral, vinculante y transparente.



Salud y seguridad ocupacional (SSO)

Según la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional debe estar orientada hacia:

- la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones;
- la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de la salud causadas por sus condiciones de trabajo;
- la protección de los trabajadores en su empleo por los riesgos derivados de factores adversos para la salud;
- la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno ocupacional adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas; y,
- la adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su trabajo (Traverso et al., 2021).

Dicho de otro modo, todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), un lugar de trabajo seguro está libre de peligros graves reconocidos y cumple con los estándares de OSHA. El lugar de trabajo cubre todos los espacios donde los trabajadores necesitan estar o ir por razón de su trabajo y que están bajo el control directo o indirecto del empleador. El término salud, en relación con el trabajo, indica no solo la ausencia de enfermedad, también incluye los elementos físicos y mentales que afectan la salud, que están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo.

Esta subdimensión busca examinar tanto la tasa de incidentes como el estado de las medidas de prevención y las prácticas de gestión. Un incidente

se define como un evento relacionado con el trabajo en el que se produjo o podría haber ocurrido una lesión o enfermedad (independientemente de la gravedad) o la muerte (Benoît-Norris et al., 2011). Los indicadores propuestos dentro de la subdimensión de SSO son:

S-3-015. Presencia de una política formal concerniente a salud y seguridad ocupacional

S-3-016. Existencia de un comité de SSO con participación de los empleados

S-3-017. Número de infracciones (graves/no graves) de la Administración de SSO notificadas en los últimos tres años (exclusivamente de responsabilidad patronal)

S-3-018. Medidas generales de SSO adecuadas son tomadas

S-3-019. Existencia de planes de emergencia

S-3-020. Existencia de medidas preventivas y protocolos de emergencia respecto a accidentes y lesiones

S-3-021. Existencia de medidas preventivas y protocolos de emergencia con respecto a exposición a riesgos químicos

S-3-022. Capacitación en Salud y Seguridad para los trabajadores

S-3-023. Existencia de programas, capacitación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para asistir a los miembros de su fuerza laboral, familias o miembros de la comunidad sobre enfermedades graves

S-3-024. Provisión de Equipo de Protección Personal a los trabajadores

S-3-025. Equipamiento de protección apropiado requeridos en todas las situaciones aplicadas

S-3-026. Provisión de instalaciones sanitarias para trabajadores

S-3-027. Porcentaje de Tiempo Perdido (Horas perdidas de empleados) por lesiones en cada nivel

S-3-028. Número/porcentaje de lesiones o accidentes fatales en la organización por calificación de trabajo

S-3-029. Impactos negativos en la salud y seguridad debido a sustancias nocivas/entorno de trabajo

S-3-030. Controles de salud periódicos para trabajadores

S-3-031. Suministro de comidas gratuitas para trabajadores

S-3-032. La empresa/sitio cumple con las regulaciones locales sobre salud y seguridad de los empleados

S-3-033. Riesgo ocupacional de la empresa/organización



Salario justo

Un salario justo se refiere a una compensación justa y razonablemente proporcional al valor de un servicio particular o clase de servicio prestado (Anker & Anker, 2017). Los códigos de conducta que se ocupan de salarios y beneficios se han centrado en los siguientes tres estándares al evaluar el nivel de salarios:

- el salario mínimo requerido por ley;
- el "salario predominante de la industria local";
- el "salario digno" (también a veces designado como "salario mínimo" o "salario no relacionado con la pobreza").

El primero se puede medir con precisión, pero se ha considerado inadecuado en muchos casos porque el salario mínimo legal se ha mantenido artificialmente bajo en muchos países para atraer inversiones. Los estudios de la canasta de mercado han encontrado que, sin trabajar horas extras excesivas, el salario mínimo en muchos países no es suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador. Del mismo modo, el “salario predominante de la industria” es una premisa ambigua ya que puede ser más alto que el mínimo requerido o simplemente cumplir con los requisitos legales. Pero en cualquier caso, este lenguaje no ofrece una garantía medible de que el salario prevaleciente sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas de un trabajador. Por esta razón, las organizaciones precursoras promueven e implementan el “salario digno”, el cual es un salario que permite a los trabajadores y sus familias satisfacer sus necesidades de alimentos nutritivos, agua, vivienda, ropa, educación, atención médica y transporte, además de proporcionar un ingreso discrecional (Traverso et al., 2021).

El objetivo y enfoque de evaluación de esta subdimensión es el análisis de prácticas relativas a los salarios para verificar si cumplen con los estándares establecidos y determinar si el salario proporcionado cumple con los requisitos legales, si está por encima o por debajo del promedio de la industria y si puede considerarse como un salario digno (Benoît-Norris et al., 2011). Los siguientes indicadores conforman esta subdimensión:

S-4-034. Salario pagado a los trabajadores

S-4-035. Remuneración/salarios que perciben los empleados en comparación con el salario mínimo/sectorial

S-4-036. Los trabajadores peor pagados están considerando que su salario satisface sus necesidades

S-4-037. Existencia de un registro/documentación de respaldo del pago a los trabajadores

S-4-038. Salario promedio mínimo de la empresa de acuerdo a cada categoría ocupacional

S-4-039. Diferencia salarial entre la remuneración/salario más alto y más bajo pagados

S-4-040. Equidad salarial entre hombres y mujeres

S-4-041. Bonos pagados

S-4-042. Tiempo en exceso pagado



Beneficios sociales/Seguridad social

Los beneficios sociales se refieren a la compensación laboral no monetaria ofrecida por una empresa (United Nations, 2007). A menudo se incluyen cuatro categorías básicas de beneficios del Seguro Social y se pagan en función del registro de ganancias del trabajador: beneficios de jubilación, discapacidad, dependientes y sobrevivientes. Otros beneficios sociales pueden incluir:

- Seguro médico
- Seguro dental
- Seguro paramédico que incluye medicina preventiva
- Seguro de medicina
- Seguro salarial
- Licencia de maternidad y paternidad pagada (licencia parental)
- Licencia por enfermedad pagada
- Educación y capacitación.

Los beneficios sociales generalmente se ofrecen a los trabajadores a tiempo completo, pero no se pueden proporcionar a otra clase de trabajadores (por ejemplo, a tiempo parcial, trabajadores a domicilio, contractuales). Los países tienen diferentes leyes y políticas con respecto a la seguridad social y los beneficios sociales y eso implica que

algunos beneficios ya pueden ser atendidos por el gobierno nacional. Por ejemplo, existen países con un sistema médico público accesible para todos los ciudadanos, mientras que otros tienen un sistema médico privado que exige que los ciudadanos / trabajadores estén cubiertos por un seguro médico. Esta subdimensión evalúa si una organización proporciona beneficios sociales y seguridad social a los trabajadores y en qué medida (Traverso et al., 2021). Los indicadores propuestos en esta subdimensión son:

- S-5-043. Porcentaje de contratos permanentes/temporales
- S-5-044. Número de días de vacaciones anuales
- S-5-045. Protección a la paternidad
- S-5-046. Protección a la maternidad
- S-5-047. Enfermería disponible para los trabajadores
- S-5-048. Guarderías infantiles
- S-5-049. Ciclos de monitoreo promedio realizados por revisor independiente
- S-5-050. Cumplimiento de la normativa de derechos humanos
- S-5-051. Evidencia de violación de leyes y regulaciones laborales
- S-5-052. Transparencia del empleador hacia los trabajadores
- S-5-053. Beneficios sociales proporcionados a los trabajadores
- S-5-054. Apoyo a los empleados: provisión de membresías
- S-5-055. Beneficio familiar: provisión de programas para el autodesarrollo de los trabajadores y sus familias



Horas de trabajo

Una cantidad idónea de horas de trabajo debe cumplir con las leyes aplicables y los estándares de la industria. Los trabajadores no tienen la obligación regular de trabajar más de 48 horas por semana y tienen al menos un día libre por cada período de 7 días, en varios países o contextos. Las horas extraordinarias o suplementarias son voluntarias, las mismas no deben exceder las 12 horas por semana, no se exigen regularmente y se compensan con una tarifa especial (Messenger et al., 2007). Las necesidades y expectativas de los trabajadores se tienen en cuenta en la organización de las horas de trabajo. También, existen algunas restricciones si las horas de trabajo se realizan durante la noche. Las horas de trabajo se consideran en función de diferentes arreglos de tiempo (de tiempo parcial a tiempo completo) y lugares de trabajo (por ejemplo, desde trabajadores domésticos hasta trabajadores de campo y fabricación).

La subdimensión de Horas de Trabajo tiene como objetivo verificar si el número de horas realmente trabajadas está de acuerdo con las normas de la OIT y cuando se producen horas extras, se planifica y proporciona una compensación en términos de dinero o tiempo libre a los trabajadores (Traverso et al., 2021). Los indicadores establecidos como parte de esta subdimensión son:

- S-6-056. Número de horas efectivamente trabajadas
- S-6-057. Número de horas de trabajo semanales contratadas
- S-6-058. Promedio de horas en exceso trabajadas por los empleados sobre las 40 horas semanales
- S-6-059. Los trabajadores disfrutaron de días de descanso y feriados obligatorios cada año
- S-6-060. Respeto a los acuerdos contractuales relacionados con horas excedentes/extraordinarias
- S-6-061. Horas de trabajo flexible



Trabajo forzoso

El trabajo forzoso u obligatorio es cualquier trabajo o servicio que se le exija a cualquier persona bajo amenaza, y para el cual esa persona no se ha ofrecido voluntariamente. Proporcionar salarios u otra compensación a un trabajador no necesariamente indica que la mano de obra no es forzada u obligatoria. Por derecho, la mano de obra debe ofrecerse voluntariamente y los trabajadores deben tener la libertad de abandonar el empleo en cualquier momento de acuerdo con las reglas establecidas (International Labour Office, 2005).

La subdimensión de Trabajo forzoso tiene como objetivo verificar que haya no uso de trabajo forzado u obligatorio en la organización (Traverso et al., 2021). Se han propuesto cuatro indicadores como parte de esta subdimensión:

S-7-062. Autonomía de la voluntad durante la negociación del contrato (en términos de salario, servicios lícitos y personales, tiempo de trabajo, vacaciones y condiciones de renuncia)

S-7-063. Certificado de nacimiento, pasaporte, cédula de identidad, permiso de trabajo y otros documentos originales o copias certificadas pertenecientes al trabajador no son retenidos ni conservados por la organización por razones de seguridad ni en el momento de contratación ni durante el empleo

S-7-064. Los trabajadores son libres de terminar la relación laboral dentro de los límites vigentes

S-7-065. Los trabajadores no están vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo



Trabajo infantil

El término trabajo infantil se define como el trabajo que priva a los niños de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para el desarrollo físico y mental (International Labour Conference, 2006). Trabajo infantil es el trabajo que es:

- Mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños;
- Priva a los niños de la oportunidad de asistir a la escuela;
- Los obliga a abandonar la escuela prematuramente; o
- Requiere que intenten combinar la asistencia escolar con un trabajo excesivamente largo y pesado.

En sus formas más extremas, el trabajo infantil consiste en esclavizar a los niños, separarlos de sus familias, exponerlos a graves peligros y enfermedades y / o dejarlos solos en las calles de las grandes ciudades, a menudo a una edad muy temprana.

Se denomina como trabajo infantil si el niño que labora tiene una edad:

- por debajo de los 15 años; o
- por debajo de la edad mínima nacional establecida para el empleo (si es mayor); o
- por debajo de la edad de finalización de la educación obligatoria (si es mayor).

Además, la edad mínima para llevar a cabo un trabajo que puede considerarse peligroso o moralmente dudoso se establece a los 18 años. Sin embargo, en condiciones estrictas, la edad mínima puede establecerse en 16 años.

Si la ley local de edad mínima se establece en 14 años de acuerdo con la excepción de los países en desarrollo en virtud del Convenio 138 de la OIT, esta edad más baja puede aplicarse. Además, los niños menores de la edad mínima general (entre las edades de 13 a 15 años) pueden hacer un trabajo ligero, que debido a la naturaleza inherente de las tareas involucradas y las condiciones particulares en las que se realizan, no es probable que sea perjudicial a su salud, seguridad o desarrollo y no impide la asistencia a la escuela o su capacidad para beneficiarse de la instrucción recibida.

La subdimensión de Trabajo Infantil tiene como objetivo verificar si la organización podría o está empleando niños (como se define en los convenios de la OIT) e identificar la naturaleza de cualquier trabajo infantil. Se considerará si las condiciones son favorables para la existencia de trabajo infantil y la existencia y calidad de las medidas de prevención y mitigación adoptadas por la organización (Traverso et al., 2021). Los siguientes seis indicadores han sido propuestos dentro de esta subdimensión:

S-8-066. Se mantienen archivados los registros de los trabajadores (registros de nombres, fechas de nacimiento, etc.)

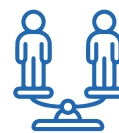
S-8-067. Ausencia de niños trabajadores menores de 15 años

S-8-068. Identificación de jornadas de trabajo nocturnas con participación de menores de edad

S-8-069. Los niños trabajadores menores de 15 años asisten a la escuela

S-8-070. Número de horas de trabajo infantil identificadas

S-8-071. La empresa tiene políticas en contra de la contratación de niños



Igualdad de oportunidades

Considerando que toda persona merece una “oportunidad justa”, sin importar de qué sexo, creencias o edad sea, si tiene una discapacidad, su estado civil, si está embarazada, su estado familiar o sus responsabilidades familiares, creencias religiosas o políticas que pueda tener y su orientación sexual. Todos tienen derecho a ser tratados de manera justa y tener acceso a la igualdad de oportunidades. La igualdad de oportunidades o el principio de no discriminación enfatiza esas oportunidades en educación, empleo, promoción, beneficios y distribución de recursos y otras áreas deben estar disponibles gratuitamente para todos los ciudadanos, independientemente de su edad, raza, sexo, religión, asociación política, origen étnico o cualquier otra característica individual o grupal que no esté relacionada con la capacidad, el rendimiento y la calificación (International Labour Office, 2007).

Esta subdimensión tiene como objetivo evaluar las prácticas de gestión de igualdad de oportunidades y la presencia de discriminación en las oportunidades que los organizadores ofrecen a los trabajadores. complementos y en las condiciones de trabajo. Considerando la discriminación laboral, según el Convenio C111-1958, se deben tener en cuenta los siguientes casos:

- Cualquier distinción, exclusión o preferencia hecha por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional o origen social, que tiene el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación;
- Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga el efecto de anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, según lo determine el Miembro interesado después de consultar con las organizaciones representativas de trabajadores, donde existan, y con otros organismos apropiados .

A los efectos, los términos empleo y ocupación incluyen el acceso a la formación profesional, el acceso al empleo y a ocupaciones particulares, y los términos y condiciones de empleo (Traverso et al., 2021). La subdimensión de Igualdad de Oportunidades consta de los siguientes once indicadores:

S-9-072. Presencia de políticas formales que generan igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales con capacidades especiales de género, etc.

S-9-073. Acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades

S-9-074. Satisfacción con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género, etc.

S-9-075. Los anuncios de puestos vacantes se realizan a través de periódicos nacionales / regionales, bases de datos públicas de empleo en Internet, servicios de empleo u otros medios disponibles públicamente que garantizan un anuncio amplio

S-9-076. Anuncios de puestos vacantes no solicitan requisitos ajenos al perfil profesional requerido (e.j edad, nacionalidad, género, etc)

S-9-077. Porcentaje de trabajadores por categoría según género, grupo de edad, pertenencia a grupo minoritario y otros indicadores de diversidad, que componen los órganos de gobierno de la empresa

S-9-078. Proporción de mujeres en la fuerza laboral

S-9-079. Quejas o inquietudes relacionadas a la discriminación

S-9-080. Número de incidentes de discriminación

S-9-081. Los trabajadores entienden cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación

S-9-082. Medidas adoptadas ante incidentes de discriminación



Desarrollo del trabajador

Este grupo de indicadores busca obtener información referente a las prácticas implementadas para propiciar el desarrollo de los trabajadores. Algunos de los temas abordados son la inclusión de aprendices, capacitación o introducción ofrecida a los trabajadores al iniciar su trabajo y la existencia de programas adicionales de educación para el desarrollo de empleados. Estos aspectos son relevantes para el stakeholder trabajador debido a que demuestran el compromiso que tiene la empresa con su desarrollo profesional y aportan a generar un buen nivel de satisfacción con respecto a su rol en la empresa. En esta sección se han planteado cinco indicadores de evaluación:

S-10-083. Aprendices en la empresa

S-10-084. Entrenamiento/educación para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores

S-10-085. Capacitación/inducción adecuada antes de ingresar al trabajo

S-11-086. Aplicación de una encuesta de satisfacción, compromiso laboral o clima laboral

S-11-087. Satisfacción y compromiso laboral de los trabajadores



Comportamiento ante desvinculaciones

La responsabilidad de la empresa con sus empleados contempla el proceso de desvinculación y jubilación. En esa situación, la empresa debe adoptar medidas que busquen garantizar el futuro de sus empleados luego de su desvinculación. Esta subdimensión fue planteada en base al documento de indicadores Ethos que plantea cinco niveles o estadios de madurez: 1) cumple la legislación, 2) Prácticas transparentes y de apoyo, 3) Políticas de desvinculación, 4) Servicios de apoyo y beneficios más allá de la legislación, y 5) Referente en prácticas de mercado. El objetivo de esta subdimensión es evaluar las prácticas que la empresa lleva a cabo al momento de separar a algún trabajador de su fuerza laboral (Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, 2017). Catorce indicadores fueron planteados dentro de esta subdimensión:

S-12-088. La empresa cumple con la legislación local vigente relacionada con los despidos

S-12-089. La empresa cumple con la legislación local vigente relacionada con los procesos jubilatorios

S-12-090. Empresa busca alternativas a las desvinculaciones en masa en los casos en que sea una medida necesaria

S-12-091. La empresa involucra a los familiares en el proceso de preparación para la jubilación

S-12-092. La empresa influencia al mercado en el desarrollo de buenas prácticas relacionadas a desvinculaciones y procesos jubilatorios

S-12-093. En el caso que sea necesaria una desvinculación masiva, tiene en cuen-

ta indicadores socioeconómicos para definir prioridades

S-12-094. La empresa cuenta con políticas claras sobre desvinculación

S-12-095. La empresa utiliza evaluaciones basadas en competencias técnicas para tomar decisiones sobre desvinculaciones

S-12-096. La empresa da acceso a los empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación como forma de propiciar el desarrollo profesional de la(s) persona(s) desvinculada(s)

S-12-097. La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para los trabajadores desvinculados

S-12-098. En el caso que haya necesidad de desvinculación en masa, realiza previamente un programa de desvinculación voluntaria ofreciendo el mantenimiento de beneficios por tiempo determinado como cobertura médica, salarios extras, entre otros

S-12-099. La empresa busca establecer diálogos estructurados con instancias de gobierno local, especialistas, ONGs y sindicatos para conocer, entender, prevenir y reducir el impacto de un posible cierre de las unidades de negocios o plantas, o de una eventual necesidad de disminución del personal

S-12-100. Análisis y gestión de la tasa de rotación de trabajadores basada en su tipo de actividad

S-12-101. Tasa de rotación



Acoso sexual

La OIT propone la siguiente definición de acoso sexual: “El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que hace que una persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Incluye situaciones en las que se le pide a una persona que participe en una actividad sexual como condición para el empleo de esa persona, así como situaciones que crean un ambiente hostil, intimidante o humillante para el receptor. El acoso sexual puede involucrar uno o más incidentes y las acciones que constituyen acoso pueden ser físicas, verbales y no verbales” (International Labour Organization, 2007). La conducta y el comportamiento que se incluyen en la definición pueden ser físicos (por ejemplo, contacto físico no deseado que incluye abrazos, palmaditas o violencia física, incluido asalto físico); verbal (por ejemplo, comentarios sobre la apariencia, comentarios sexuales y chistes, avances sexuales, comentarios condescendientes, compartir mensajes sexualmente explícitos); o no verbal (por ejemplo, gestos sexualmente sugestivos, silbidos, exhibición de material sexualmente explícito o sugerente). La conducta verbal y no verbal de acoso sexual también ocurre en espacios digitales, por ejemplo, en aplicaciones de mensajería, intercambios de correo electrónico, foros en línea. Todo trabajador pueden experimentar acoso sexual y estas pautas lo definen independientemente del género, la orientación sexual, la raza, la edad, etc. Sin embargo, las mujeres, las personas que se identifican como LGBT y las minorías raciales son las más propensas a sufrir acoso sexual (Traverso et al., 2021).

Esta subdimensión evalúa si una organización puede crear o tolerar condiciones de trabajo en las que se produce el acoso sexual, y en qué medida las acciones de la empresa tienen éxito para prevenir el acoso sexual. Si bien los indicadores circunstanciales se pueden medir a través de auditorías con resultados de sí / no (por ejemplo, la existencia de una línea de ayuda para reclamos), los casos di-

rectos de acoso sexual solo se pueden medir a través de entrevistas o encuestas (Benoît-Norris et al., 2011). La subdimensión de Acoso sexual contiene los siguientes indicadores:

S-13-102. Número de incidentes de acoso sexual reportados en una línea de ayuda para quejas

S-13-103. Existencia de responsabilidades claras para asuntos de acoso sexual en la organización

S-13-104. Esfuerzos de la organización para reducir el riesgo de acoso sexual



Stakeholder Consumidor

Las subdimensiones categorizadas dentro del stakeholder Consumidor están orientadas a analizar el desempeño de la empresa y las prácticas que pueden beneficiar o afectar a los clientes de la empresa; es decir, las personas u organizaciones que adquieren los productos o servicios que oferta la empresa. Se han planteado cinco subdimensiones concernientes al stakeholder Consumidor.



Salud y seguridad del consumidor

La salud y seguridad del consumidor se refiere a los derechos de los consumidores a estar protegidos contra productos y servicios que pueden ser peligrosos para la salud o la vida (ISO, 2010). Los clientes (usuarios finales) esperan que los productos y servicios realicen sus funciones previstas de manera satisfactoria y no representen un riesgo para su salud y seguridad (Organization for Economic Co-operation and Development, 2020).

Esta subdimensión ayuda a identificar la existencia y el alcance de los esfuerzos sistemáticos para abordar la salud y seguridad del consumidor en todas las organizaciones involucradas en el ciclo de vida de un producto y/o servicio (Traverso et al., 2021). Dentro de esta subdimensión se han propuesto los siguientes indicadores:

S-14-105. Número de quejas de clientes

S-14-106. Presencia de medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente

S-14-107. Presencia de sellos o etiquetas de requerimientos de salud y seguridad del consumidor



Mecanismos de retroalimentación

Los mecanismos de retroalimentación son procedimientos por los cuales los consumidores se comunican con las organizaciones, tales como encuestas, políticas de devolución, garantías de calidad, etc. Estos mecanismos ayudan a revelar la satisfacción del consumidor relacionada con el consumo y el uso del producto o servicio (Traverso et al., 2021).

La subdimensión de Mecanismos de Retroalimentación evalúa la efectividad de las medidas de gestión para respaldar los comentarios de los consumidores. Además, esta subdimensión puede evaluar otras prácticas de gestión relacionadas con los comentarios de los clientes, como el nivel y la calidad de la capacidad de respuesta de la organización. La satisfacción del consumidor se evalúa indirectamente mediante la evaluación de los mecanismos proporcionados por la empresa para lograr este objetivo. Los indicadores de esta subdimensión son los siguientes:

S-15-108. Presencia de mecanismos para que los clientes brinden retroalimentación

S-15-109. Medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación

S-15-110. Prácticas relacionadas a la satisfacción del cliente incluyendo resultados de encuestas de satisfacción de clientes



Privacidad

Las organizaciones pueden proporcionar productos o servicios que, mediante su uso, ayuden a mitigar las invasiones de la privacidad del consumidor (por ejemplo, tecnologías informáticas y de comunicación). Las preocupaciones de privacidad del consumidor incluyen la protección de la confidencialidad de los datos del consumidor, limitación de la información personal recopilada, restringir el uso de los datos a su propósito original o acordado y aseguramiento de los datos contra el robo y / o uso indebido externo (Traverso et al., 2021).

Esta subdimensión examina si los sistemas de gestión organizacional funcionan para respetar y proteger la privacidad del consumidor. En los casos en que las organizaciones comparten información personal, deben existir procedimientos para que las personas puedan disputar, eliminar o corregir información inexacta. Dentro de esta subdimensión se han propuesto los siguientes cinco indicadores:

S-16-111. Frecuencia de auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general

S-16-112. Número de quejas del consumidor relacionadas con violaciones de privacidad o pérdida de datos en el último año

S-16-113. Número de quejas de organismos reguladores relacionadas con la violación de la privacidad o pérdida de datos del consumidor en el último año

S-16-114. Número de violaciones de regulaciones referentes a transparencia

S-16-115. Número de quejas de consumidores con respecto a transparencia



Transparencia

La transparencia organizacional permite ofrecer una elección informada al consumidor sin intención de engañar u ocultar. Existen estándares de certificación, etiquetas e índices especiales que pueden usarse para proporcionar información sobre el desempeño con respecto a la responsabilidad social. Si bien se pueden utilizar otras estrategias para comunicarse con los consumidores, estos enfoques simplifican la comunicación entre la organización y el consumidor (Traverso et al., 2021).

El objetivo de esta subdimensión es evaluar si la organización se comunica de manera transparente sobre todos los temas relacionados con su producto y responsabilidad social. Los indicadores propuestos como parte de esta subdimensión son los siguientes:

S-17-116. Frecuencia de publicación de reportes de sostenibilidad

S-17-117. Información disponible en el reporte de sostenibilidad u otros documentos referente al desempeño social y ambiental de la organización

S-17-118. Frecuencia de presentación de los resultados de evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales

S-17-119. Certificación o sello obtenido por la organización por sus productos o instalaciones

S-17-120. Rating de la compañía en índices de sostenibilidad



Responsabilidad extendida del productor

En un ciclo de vida del producto, el final de la vida se refiere a la etapa de eliminación, reutilización o reciclaje del producto. En un contexto ambiental, este concepto se conoce comúnmente como responsabilidad extendida del productor. La eliminación del producto puede generar importantes preocupaciones ambientales y sociales, como los impactos ambientales y de salud pública que se derivan de la acumulación de material peligroso en los desechos electrónicos o químicos. Cuando los países transportan desechos a países menos desarrollados, es común que las personas de escasos recursos revisen los vertederos en busca de desechos con valor económico que conlleva importantes impactos en la salud pública y la seguridad (Traverso et al., 2021).

La subdimensión de Responsabilidad de final de vida examina los esfuerzos de gestión para abordar los impactos sociales del final de la vida útil de un producto o servicio. Las organizaciones deben proporcionar información precisa, completa y clara a los consumidores sobre las opciones apropiadas de fin de vida útil. En algunos casos, los productores deben volver a comprar y reciclar o eliminar los desechos de manera segura. Los siguientes son los indicadores propuestos dentro de esta subdimensión:

S-18-121. Claridad en la información provista por los sistemas internos de gestión a los consumidores sobre opciones de fin de ciclo de vida

S-18-122. Número de incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado

S-18-123. Implementación de un programa integral de gestión de productos al final de su vida útil

S-18-124. Promoción de acciones de gestión de prendas al final de su vida útil dirigidas al público externo

Dimensión Ambiental

La dimensión ambiental se ocupa de analizar la fragilidad de los sistemas ecológicos y biofísicos, y de sus diferentes funciones (Kienberger et al., 2014).

En el entorno empresarial y en particular, en el entorno industrial, la dimensión medioambiental puede relacionarse con el impacto medioambiental directo causado por el producto, por el proceso de producción, y también por el impacto indirecto que afecta a la cadena de suministro (Sanches, 2000). El impacto medioambiental causado por el producto se origina en el consumo de materias primas, consumo de agua y energía, la generación de residuos, la contaminación del aire, el agua y el suelo, y la eliminación final de los residuos, sobre todo cuando son peligrosos (Sarkis, 2001). Para la construcción de los indicadores ambientales se consideraron las siguientes ocho subdimensiones de evaluación: gestión ambiental, energía, agua, materiales, residuos, emisiones, efluentes y ruido ambiental.



Gestión ambiental

La subdimensión de gestión ambiental hace referencia a los indicadores que revisan las acciones administrativas, de planificación, de cumplimiento y de uso de instrumentos para mantener un control periódico sobre sus operaciones y acciones ambientales (Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, 2017). Además, contribuyen a identificar las oportunidades relacionadas con los impactos de corto, mediano y largo plazo que podrían causarse por las operaciones de la empresa. En esta subdimensión se han planteado los siguientes indicadores:

A-1-001 Existencia de un sistema de gestión ambiental

A-1-002 Registro en el Sistema Único de Impacto Ambiental

A-1-003 Participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

A-1-004 Frecuencia de participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

A-1-005 Promoción de iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

A-1-006 Frecuencia de participación en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

A-1-007 Evaluación de impactos ambientales en la empresa

A-1-008 Percepción del desempeño ambiental de la empresa

A-1-009 Monitoreo ambiental a la cadena de suministro

A-1-010 Percepción del desempeño ambiental de la cadena de suministro



Energía

La subdimensión de energía hace referencia al conjunto de acciones que guardan una relación entre la cantidad de energía consumida y los productos o servicios finales obtenidos. Estos indicadores permiten identificar las áreas dónde se pueden efectuar ahorros de energía, tanto en una empresa, como a nivel agregado en una economía. El uso de indicadores energéticos permite también contar con información acerca de las tendencias del consumo histórico y pueden ser empleados para proyectar la demanda futura de energía (Global Reporting Initiative, 2016; Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, 2017). Los indicadores que comprenden esta subdimensión son los siguientes:

A-2-011 Monitoreo del consumo eléctrico

A-2-012 Consumo total de electricidad de la empresa

A-2-013 Fuentes de energía eléctrica

A-2-014 Monitoreo de electricidad desagregado por procesos

A-2-015 Consumo eléctrico desagregado por procesos

A-2-016 Monitoreo del consumo de combustibles

- A-2-017 Consumo total de combustibles
- A-2-018 Consumo de combustibles por tipo
- A-2-019 Monitoreo de consumo de combustibles desagregado por proceso
- A-2-020 Consumo de combustibles desagregado por procesos
- A-2-021 Monitoreo ambiental de la flota vehicular
- A-2-022 Uso promedio de la flota vehicular
- A-2-023 Acciones para promover la reducción del consumo energético
- A-2-024 Porcentaje anual de electricidad economizada
- A-2-025 Existencia de acciones en favor de la reducción del consumo de combustibles
- A-2-026 Porcentaje anual de combustible economizado



Agua

La subdimensión agua hace referencia a los indicadores que favorecen el análisis del consumo y uso de este recurso en la operaciones empresariales, así como su monitoreo y la identificación de posibles mejoras (Global Reporting Initiative, 2016; Ministerio del Ambiente, 2015; Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, 2017). Dentro de esta subdimensión se han propuesto los siguientes nueve indicadores:

- A-3-027 Monitoreo del consumo de agua
- A-3-028 Volumen total de agua consumida

- A-3-029 Monitoreo de agua desagregado por procesos
- A-3-030 Volumen total anual de agua consumida por proceso
- A-3-031 Acciones para promover la reducción del consumo de agua
- A-3-032 Porcentaje promedio anual de agua economizada por las acciones de reducción de la empresa



Materiales

Los materiales hacen referencia a los insumos que las empresas utilizan para la elaboración de sus productos. En este sentido, los indicadores de esta subdimensión analizan el monitoreo de la cantidad, tipo y eficiencia en el uso de los materiales (Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial, 2017). La evaluación del uso de materiales se basa en los siguientes siete indicadores:

- A-4-033 Monitoreo de las entradas de material
- A-4-034 Peso total de materiales utilizados en la producción
- A-4-035 Acciones para reducir el uso de materiales en la producción
- A-4-036 Porcentaje de material economizado anualmente



Residuos

Los residuos hacen referencia al material que pierde utilidad tras haber cumplido con su misión o servido para realizar un determinado trabajo. En este sentido, la subdimensión de residuos hace referencia a los materiales descartados resultantes de las actividades empresariales y que aún pueden tener valor en sí mismos al ser reutilizados o reciclados (Global Reporting Initiative, 2016; Ministerio del Ambiente, 2017). Esta subdimensión se evalúa mediante la aplicación de los siguientes indicadores:

A-5-037 Monitoreo de la generación de residuos

A-5-038 Peso total de residuos generado en la empresa

A-5-039 Generación de residuos peligrosos

A-5-040 Porcentaje de residuos peligrosos gestionados

A-5-041 Acciones para la reducción de la generación de residuos

A-5-042 Porcentaje de residuos reciclados



Emisiones

La subdimensión de emisiones hace referencia a las sustancias o material emitido a la atmósfera, sea por actividad humana o por emisiones industriales presentes en concentración suficiente, por

un tiempo suficiente y bajo circunstancias tales que interfieren con el confort, la salud o el bienestar de los seres humanos o del ambiente (Global Reporting Initiative, 2016; Ministerio del Ambiente, 2015). Los indicadores planteados para evaluar la subdimensión de emisiones son:

A-6-043 Monitoreo de emisiones a la atmósfera

A-6-044 Volumen total de NOx generado

A-6-045 Volumen total O3 generado

A-6-046 Volumen total de SOx generado

A-6-047 Volumen total de CO generado

A-6-048 Cantidad de Material Particulado 2.5 (ppm) generado

A-6-049 Cantidad Material particulado 10 (ppm) generado

A-6-050 Acciones encaminadas a la reducción de emisiones a la atmósfera



Efluentes

La subdimensión de efluentes está vinculada al conocimiento integral de las características de calidad del agua residual producto de las descargas y operaciones en la planta, integrando la toma de muestras, medición de caudal e identificación de los componentes físico, químico, biológico y microbiológico (Global Reporting Initiative, 2016; Ministerio del Ambiente, 2015). Para la evaluación de los efluentes en una organización se han planteado los siguientes indicadores:

A-7-051 Monitoreo de efluentes

A-7-052 Presencia de Aceites y Grasas

A-7-053 Presencia de Cadmio

- A-7-054 Presencia de Cobre
- A-7-055 Presencia de Cromo
- A-7-056 Demanda Química de Oxígeno (DQO)
- A-7-057 Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO)
- A-7-058 Presencia de Hierro
- A-7-059 Presencia de Níquel
- A-7-060 Presencia de Mercurio
- A-7-061 Presencia de Plomo
- A-7-062 Presencia de Selenio
- A-7-063 Presencia de Sulfatos
- A-7-064 Presencia de Zinc
- A-7-065 Presencia de Vanadio



Ruido Ambiente

La noción de ruido ambiental se relaciona con los sonidos poco agradables e incluso dañinos que modifican las condiciones consideradas normales o tolerables en una cierta región. El ruido ambiental excesivo provoca lo que se conoce como contaminación acústica y, cuando estos ruidos se producen de manera simultánea y por períodos extendidos, pueden provocar daños en la salud de las personas (Ministerio del Ambiente, 2015). En este sentido los indicadores de ruido ambiente permiten determinar el nivel de ruido ambiente y a su vez identificar la necesidad de mejoras. Para la evaluación del Ruido Ambiente en las empresa, se proponen los siguientes dos indicadores:

- A-8-066 Frecuencia de monitoreo de la presión sonora
- A-8-067 Presión sonora equivalente

Ficha metodológica

Con la finalidad de ofrecer una descripción, lo más detallada posible, de los indicadores, se estableció un formato de ficha metodológica. El modelo de ficha propuesto toma como base algunos elementos de los formatos establecidos por iniciativas nacionales e internacionales como INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014), CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2017), Lifecycle Initiative (Benoît-Norris et al., 2011) y WBCSD (Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, Brown, 2016). El formato de ficha metodológica propuesta, el cual se muestra en la Tabla 4, presenta los siguientes campos:

- **Código:** cada indicador cuenta con un código de identificación, cuyo formato tiene las siguientes características: F (Inicial de la dimensión) - 1 (Número secuencial de la subdimensión) - 001 (Número secuencial del indicador).
- **Nombre:** los indicadores cuentan con un nombre propio y distintivo que describe lo que muestra o mide. En la mayoría de los casos, este nombre es una traducción exacta del nombre que tuvo el indicador al ser identificado de las guías referenciales analizadas.
- **Definición:** descripción detallada del alcance del indicador. Este campo tiene la finalidad de presentar el aspecto que se pretende medir mediante el indicador.
- **Dimensión/Subdimensión:** de acuerdo a las definiciones de dimensiones y subdimensiones establecidas en la Sección 3, los indicadores están organizados en tres dimensiones, dentro de las cuales existen varias subdimensiones. Este campo especifica la dimensión y subdimensión a la que pertenece el indicador.
- **Fórmula de cálculo:** contiene una descripción o representación algebraica de la manera en cómo se obtiene el resultado del indicador. Al expresar la fórmula un indicador mediante una ecuación pueden utilizarse abreviaturas de cada palabra o símbolos comúnmente utilizados. En la Figura 6, se muestra un ejemplo de la manera en cómo se presenta la descripción de la fórmula de un indicador.

Figura 6. Ejemplo de la manera en que se presenta la fórmula de un indicador.

$$C = \frac{a}{b} * k$$

Donde:
 C = Nombre del indicador.
 a = Nombre de la variable del numerador.
 b = Nombre de la variable del denominador.
 k = Constante.

- **Variables relacionadas:** este campo especifica la definición de las variables asociadas a la fórmula de cálculo del indicador. En caso de ser necesario, debe especificar la referencia bibliográfica de la cual se recopiló el indicador.
- **Metodología de cálculo:** detalla el procedimiento sistemático con el cual se obtiene el resultado del indicador, es decir, contiene instrucciones, procesos y/o procedimientos que desvelan la fórmula de cálculo. Este campo expresa las fuentes de información utilizadas y el procedimiento preciso utilizado para obtener el resultado.
- **Limitaciones o consideraciones:** en ciertos casos, pueden existir indicadores que requieran incluir ciertos matices o aspectos adicionales. Por lo tanto, este campo especifica las dinámicas o aspectos que pueden no ser captados o percibidos a partir de las fuentes de información utilizadas o casos especiales a analizar durante la aplicación del indicador.
- **Escala de referencia de desempeño:** este campo se divide en varios sub campos con la finalidad de especificar la escala de desempeño establecida para realizar una interpretación más completa y comparable del resultado obtenido luego de haber aplicado el indicador. Este campo contiene dos sub campos para cada uno de los cinco posibles puntos de la escala de referencia de desempeño:
 - **Rango/Intervalo:** muestra los rangos o intervalos dentro de los cuales el o los valores del indicador o sub indicadores deben ubicarse, para que el resultado obtenido pueda categorizarse dentro de determinado punto de la escala de referencia.
 - **Descripción:** enuncia la explicación o interpretación del significado del resultado del indicador y la razón por la que cae dentro de determinado punto de la escala de referencia de desempeño.

Al final se ofrece un sub campo adicional para incluir aspectos o consideraciones adicionales de la escala de referencia establecida. Los cinco puntos de referencia de la escala de desempeño son:

 - **Desempeño inaceptable (-2):** situación inaceptable, sin mejora
 - **Desempeño inadecuado (-1):** situación inaceptable, pero mejorando
 - **Desempeño estándar (0):** situación aceptable por lo general
 - **Desempeño bueno (1):** situación más allá de lo generalmente aceptable, en mejora continua
 - **Desempeño sobresaliente (2):** situación ejemplar, en mejora continua

- **Unidad de medida o expresión:** especifica la unidad de medida que surge de la combinación de variables usada para la medición del indicador. Tiene la finalidad de permitir comparación y se basan en el Sistema Internacional de Unidades (SI).
- **Interpretación/Análisis:** sirve para detallar la descripción o interpretación puntual del significado y realidad que trata de representar el indicador. Este campo muestra el significado del valor obtenido al haber aplicado el indicador.
- **Fuente de datos (propuesta):** expone las fuentes de datos o estudios que deben dar origen a los resultados del indicador. En este caso, para cada indicador se especifica la fuente de datos más adecuada la cual puede ser: cuestionario, estados financieros o información estadística.
- **Periodicidad (propuesta):** expresa el intervalo de tiempo o continuidad con la que se debería medir el indicador: anual, semestral, trimestral, etc. La periodicidad recomendada debería considerarse como un mínimo, por lo que una periodicidad mayor permite dar un mejor seguimiento a las tendencias que pueda tener un indicador.
- **Referencias bibliográficas de construcción del indicador:** establece la fuente bibliográfica o metodología utilizada para el establecimiento del indicador. Para su presentación se utiliza el formato APA 7.
- **Fecha de elaboración de la ficha metodológica:** especifica el mes y año en que elaboró por primera vez la ficha metodológica del indicador.
- **Fecha de actualización de la ficha metodológica:** expone el mes y año en que se actualizó por última vez la ficha metodológica del indicador.
- **Elaborado por:** precisa los nombres de los técnicos encargados del cálculo del indicador y la sistematización de la información contenida en la ficha metodológica.

Tabla 4. Estructura de la ficha metodológica de indicadores propuesta

Código:	Nombre:		
Definición:			
Dimensión/Subdimensión:			
Fórmula de Cálculo			
Variables relacionadas			
Metodología de cálculo			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2		
Inadecuado	-1		
Estándar	0		
Bueno	1		
Sobresaliente	2		
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:			
Interpretación/Análisis			
Fuente de datos (propuesta):			
Periodicidad (propuesta):			
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:			
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:			
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:			

5. LEVANTAMIENTO DE DATOS

Esta sección tiene como objetivo ofrecer perspectivas sobre los instrumentos o herramientas aplicables para recopilar los datos requeridos para la aplicación del conjunto de indicadores propuesto.

Debido a que el conjunto de indicadores requiere la obtención de información de diversas fuentes de las organizaciones, es necesario revisar y organizar las posibles fuentes de datos primarios y secundarios que pueden emplearse para la aplicación de los indicadores. En esta sección se exponen algunas fuentes e instrumentos de levantamientos de datos propuestos para llevar a cabo el obtener la información de la organización, que permita realizar una evaluación de su desempeño en cada una de las tres dimensiones de sostenibilidad (económica-financiera, social y ambiental).

Formularios

Debido a la cantidad de datos y fuentes que se requieren para efectuar una evaluación de desempeño en sostenibilidad, es necesario determinar los miembros de la empresa a evaluar quienes serán los informantes encargados de facilitar los datos. En adición a esto, es necesaria realizar una operacionalización de los indicadores de manera que se estructuren preguntas que puedan formar parte de los cuestionarios de levantamiento de información. Una vez generadas las preguntas, se requiere agruparlas en secciones, dirigidas al informante más apropiado y que pueda brindar los datos más fiables y precisos para efectuar la evaluación. A continuación, se describen los informantes y secciones propuestos para llevar a cabo el levantamiento de datos.

Informantes

Un informante es una persona con un rol o posición dentro de la empresa objetivo de la evaluación. Dado que, en la empresa, existen posiciones que están más familiarizadas con ciertos asuntos económicos, sociales o ambientales de la operación de la organización, es importante establecer secciones con preguntas específicas para dichos roles. A continuación, se describen los informantes identificados, a los cuales se deben dirigir ciertas secciones de los formularios de preguntas.

- **Responsable Administrativo:** persona encargada de supervisar las operaciones de la empresa y a cargo o en conocimiento de la gestión administrativa. Este informante estará encargado de brindar información referente a temas gestión de documentación de operación, generación de informes y desempeño económico. Por lo general, en las empresas del sector MiPyME, la persona encargada de ejercer estas funciones es el gerente general o propietario de la empresa.
- **Responsable Financiero:** persona encargada de gestionar la información de los movimientos y estados financieros de la empresa. La información que se busca obtener de este informante son datos de varias cuentas contables que permitan evaluar el desempeño financiero de la empresa. No obstante, hay que mencionar que es preferible acceder a otro tipo de fuente de información primaria como los estados financieros de la empresa, ya que

estos pueden servir de respaldo y justificación de los resultados generados. En las empresas del sector MiPyME, este tipo de posición es desempeñada por el contador general, gerente o el mismo propietario.

- **Responsable de Producción:** se refiere a la persona dentro de la empresa que se encarga de llevar a cabo actividades de supervisión de las actividades productivas de la empresa, también llamado jefe o supervisor de producción. Debido a que, este rol está al tanto de los movimientos de abastecimiento de materias, inicio y fin de actividades de producción, almacenamiento de materias y productos terminados y logística de productos, la información que se busca recopilar de este informante es referente a prácticas de gestión ambiental en procesos de productivos, gestión de materiales, uso de recursos en producción, gestión de impactos ambientales, entre otros. Otro tipo de perfil dentro de la empresa que puede proveer la información requerida de este informante es el responsable ambiental, en caso de existir en la empresa. En las organizaciones MiPyMEs, este rol es realizado por el gerente de producción, supervisor de planta o el mismo gerente general.
- **Responsable de Recursos Humanos:** se refiere a la persona encargada de realizar la gestión del personal de la empresa o Talento Humano. La información que se pretende obtener de este rol son los datos referentes a las

prácticas de gestión de relación laboral con empleados, desvinculaciones de trabajadores, entrenamiento y capacitaciones, beneficios sociales otorgados y varios otros temas sociales. En las empresas de tipo MiPyMEs, este tipo de actividades son desempeñadas por el jefe o director de Recursos Humanos, gerente general o el responsable administrativo.

- **Trabajadores:** existen varios aspectos sociales que requieren la determinación de la percepción de la fuerza laboral de la empresa. Por lo tanto, se requiere obtener información del informante trabajador, el cual comprende todos los miembros de la fuerza laboral de la empresa. Mucha de la información a recopilar del informante trabajador es referente a su nivel de percepción sobre temas como la gestión de la relación laboral, medidas de seguridad laboral implementadas, respeto a los derechos laborales y humanos, entre otros. De manera que se pueda obtener la información más confiable y precisa sobre la percepción de trabajadores, será necesario establecer una muestra de la población total de trabajadores de la empresa. Sin embargo, en el caso de las MiPyMEs, en la mayoría de los casos esta muestra será de un tamaño muy cercano al número total de trabajadores.
- **Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional:** se refiere a la persona de la empresa encargada de gestionar las medidas y documentación de seguridad laboral. Según regulaciones ecuatorianas, en las empresas debe existir una persona que realice la gestión de la documentación requerida por las entidades reguladoras sobre políticas, medidas implementadas y protocolos a seguir en caso de accidentes en el lugar de trabajo. La información que se pretende obtener de este informante es la referente a las prácticas de gestión de salud y seguridad laboral de la empresa y varios datos históricos como cantidad de accidentes, presencia de medidas de prevención, provisión de equipos de protección, entre otros. Como se mencionó antes, por requerimiento de las entidades reguladoras en Ecuador, las empresas deben haber asignado este rol a una persona en la empresa o debe

existir un comité encargado de estos temas. No obstante, en muchas ocasiones, en las MiPyMEs, estas actividades son desempeñadas por miembros del departamento de Recursos Humanos, jefe o supervisor de planta o el mismo gerente general.

- **Responsable de Comercialización:** es la persona en la empresa a cargo de dar seguimiento a las actividades de comercialización de la empresa o relacionamiento con los clientes. La información a obtener de este informante es la referente a prácticas de protección de datos de consumidores, recepción de quejas, provisión de información sobre aspectos de seguridad de productos, evaluación de la satisfacción del consumidor, entre otros. Otros de los roles que pueden estar familiarizados con el desarrollo de estas actividades son: el responsable del departamento de ventas o de marketing. En empresas de tipo MiPyMEs, estas actividades pueden ser efectuadas por el gerente, responsable administrativo o los mismos vendedores.
- **Consumidor:** la evaluación del desempeño en sostenibilidad de las empresas, requiere la consideración de diversos aspectos referentes al stakeholder consumidor. Este tipo de informante incluye a los clientes de la empresa o distribuidores que adquieren los bienes o servicios que produce la empresa. Aunque, es preferible obtener la información requerida para la aplicación de los indicadores de la misma empresa, existen unos cuantos temas que requieren determinar el nivel de percepción del consumidor. Sin embargo, es recomendable reducir a un mínimo el número de aspectos que se evaluarán en base a datos obtenidos del consumidor, ya que puede ser difícil conseguir un nivel de participación suficiente. Entre los aspectos que requieren información obtenida del informante consumidor se tiene: nivel de satisfacción, percepción sobre información provista de productos y opciones de final de ciclo de vida de productos. Es recomendable recopilar los datos de los temas requeridos de este informante mediante encuestas de medición de satisfacción, las cuales se pueden desarrollar durante todo el año y son monitoreadas por el departamento de marketing o ventas.

Secciones

Con la finalidad de organizar y agrupar las diferentes preguntas planteadas para operacionalizar los indicadores de sostenibilidad, se han planteado algunas secciones que conforman los diferentes cuestionarios dirigidos a cada informante, las cuales son descritas a continuación.

Sección 0: Datos del informante

Los datos del informante pretenden extraer datos del informante específico que responde las preguntas del cuestionario con el objetivo de permitir la identificación de las respuestas y capturar datos de contacto que permitan tener un medio de comunicación con el informante en caso de requerir precisar algún dato. En esta sección se debe obtener al menos la siguiente información:

- Nombre y apellido del informante
- Cargo o rol en la empresa
- Departamento o área a la que pertenece
- Teléfono de contacto
- Correo electrónico de contacto

Sección 1: Información de la empresa

La finalidad de esta sección es obtener datos generales de la empresa a ser evaluada como nombre, dirección de correo electrónico, ubicación, año de inicio de operaciones, tamaño, cantidad de productos ofertados y especificaciones de los tipos de procesos de fabricación textil realizados. Estas preguntas están dirigidas al informante Responsable Administrativo de la empresa. Los datos a obtener en esta sección son las siguientes:

- Identificación de la empresa (Razón social)
- Código de identificación (RUC)
- URL del sitio web de la empresa
- Dirección de correo electrónico de la empresa
- Ciudad de localización del establecimiento matriz
- Dirección principal o del establecimiento matriz
- País de origen
- Número de empleados
- Año de inicio de operaciones
- Tamaño de la empresa (Micro, Pequeña, Mediana)
- Número de establecimientos
- Número de productos diferentes ofertados

- Nombre del representante legal o gerente
- Actividades Industriales a las que se dedica (Prendas de vestir/Calzado/Textiles para el hogar/Accesorios/Otros)
- Tipo de fabricación que realiza (Costura o confección / Elaboración de calzado / Estampado / Teñido / Proveedor de materias / Corte / Productos químicos / Embalaje / Otro)
 - De ser el caso, Procesos de confección que realiza
 - De ser el caso, Procesos de calzado que realiza
 - De ser el caso, Procesos de estampado o teñido que realiza
 - De ser el caso, Procesos de Provisión de materias textiles que realiza
 - De ser el caso, Procesos de Corte que realiza
 - De ser el caso, Procesos Químicos que realiza
 - De ser el caso, Procesos de Embalaje que realiza
- Volumen mensual promedio de producción (Cantidad de prendas y otros)
- Capacidad de producción mensual (Cantidad de prendas)

Sección 2: Económica

En lo referente a la recopilación de datos para determinar el desempeño económico de la empresa, las preguntas planteadas están dirigidas al informante Responsable Administrativo. Por lo tanto, la información que se busca obtener es la referente a valores de ingresos, costos, gastos, productividad del personal, ingresos por productos, montos invertidos en investigación y desarrollo, entre otros. Algunos de los datos requeridos en esta sección, deberían ser obtenidos de los estados financieros de las empresas, de manera que se disponga de un documento que sustente la información obtenida. Las preguntas planteadas que constituyen esta sección son las siguientes.

Rentabilidad Económica

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Total de ingresos (ventas) percibidos por el establecimiento durante el año por las ventas de sus productos o bienes (manufactura o comercio):	Abierta - Número (\$)	<u>E-1-001</u> <u>E-1-002</u> <u>E-2-003</u>
Valor de los siguientes Costos (Compras) y Gastos incurridos en el año para producir los bienes ofrecidos por la empresa: Materia Prima Compras de Mercadería Gastos por servicios prestados por terceros y alquileres Otros egresos corrientes	Abierta Múltiple - Número (\$)	<u>E-1-001</u>

Productividad

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Gastos de remuneraciones del personal operativo en el año:	Abierta Número (\$)	<u>E-3-005</u>
Número promedio mensual de personal ocupado operativo en el año:	Abierta Número	<u>E-1-002</u>
Número promedio mensual de horas trabajadas por el personal ocupado operativo en el año:	Abierta Número	<u>E-1-002</u>

Diversidad del negocio

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Total de ingresos percibidos por el establecimiento durante el año por las ventas de los principales productos: Producto 1 Producto 2 Producto 3 Producto 4 ...	Abierta Múltiple - Número (\$)	<u>E-2-003</u>

Actividades de Investigación y Desarrollo

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa ha realizado actividades de Investigación y Desarrollo (I+D) en el año? Nota: En esta pregunta se desea conocer si la empresa invirtió en investigación y desarrollo en el año, entendiéndose a las actividades de Investigación y Desarrollo I+D como trabajos creativos	Si/No	<u>E-3-005</u>
Monto del gasto en I+D (anual):	Abierta - Número (\$)	

Innovación en productos y procesos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Se introdujo algún tipo de innovación en el producto durante los últimos tres años?	Si/No	<u>E-3-004</u>
Si la respuesta anterior fue afirmativa. Describa la innovación de producto implementada	Abierta	<u>E-3-004</u>
¿Se introdujo algún tipo de innovación en el proceso productivo durante los últimos tres años?	Si/No	<u>E-3-004</u>
Si la respuesta anterior fue afirmativa. Describa la innovación de proceso implementada	Abierta	<u>E-3-004</u>
Total de ventas de productos que integran innovaciones durante el año:	Abierta - Número (\$)	<u>E-3-004</u>
Número de patentes registradas en los últimos tres años:	Abierta - Número	<u>E-3-004</u>
Número de anuncios de nuevos productos:	Abierta - Número	<u>E-3-004</u>

Satisfacción del consumidor

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
<p>En relación con su percepción de la situación de la empresa ¿en qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?</p> <p>En comparación con la competencia, nuestros clientes encuentran que nuestros productos / servicios son mucho mejores.</p> <p>Nuestros clientes están muy satisfechos con los productos / servicios que ofrecemos.</p> <p>Nuestros clientes están muy satisfechos con la relación calidad-precio de nuestros productos / servicios.</p> <p>Nuestros clientes encuentran que los productos / servicios que ofrecemos superan sus expectativas.</p> <p>La probabilidad de que nuestros clientes recomienden nuestros productos / servicios a otros es alta.</p> <p>Nuestros clientes están muy satisfechos con la calidad de nuestros productos / servicios.</p> <p>La capacidad de lograr altos niveles de satisfacción del cliente es una de las principales fortalezas de nuestra empresa.</p>	<p>Múltiple - Calificar</p> <p>Totalmente en desacuerdo /</p> <p>En desacuerdo /</p> <p>Neutral /</p> <p>De acuerdo /</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>	<p><u>E-4-006</u></p>

Sección 3: Financiera

Los datos financieros requeridos para la aplicación de este tipo de indicadores deberían ser obtenidos de los estados financieros (Balance General y Estado de Resultados). Existen varios indicadores que utilizan los mismos datos, por ejemplo, el indicador de Retorno sobre Activos (ROA) y el indicador de Rentabilidad Neta de Venta requieren el dato del monto total de Ventas en el año. No obstante, en caso de que se requiera tener un formato de ficha de datos a recopilar, se ha desarrollado una propuesta de ficha de recolección de datos financieros, la cual se muestra a continuación.

Datos Financieros requeridos

Dato	Dólares (\$)	Indicador vinculado
Activo corriente:		<u>F-1-001</u> <u>F-1-002</u>
Pasivo corriente:		<u>F-1-001</u> <u>F-1-002</u>
Inventarios:		<u>F-1-002</u>
Activo Total:		<u>F-2-003</u> <u>F-2-005</u> <u>F-3-006</u> <u>F-4-008</u> <u>F-4-010</u>
Pasivo Total:		<u>F-2-003</u> <u>F-2-004</u>
Patrimonio Total:		<u>F-2-004</u> <u>F-2-005</u> <u>F-4-010</u>
Ventas:		<u>F-3-006</u> <u>F-3-007</u> <u>F-4-008</u> <u>F-4-009</u> <u>F-4-010</u>
Gastos Financieros:		<u>F-3-007</u>
Utilidad Neta:		<u>F-4-008</u> <u>F-4-009</u> <u>F-4-010</u>

Sección 4: Social

Relación Laboral

Esta sección del cuestionario busca recopilar información concerniente a las prácticas de la empresa referentes a la gestión de la relación laboral con sus trabajadores. Para esto, se plantean varias preguntas dirigidas al informante Responsable de Recursos Humanos. El objetivo es obtener datos como número de trabajadores, categorizados por género, tipo de contratación y otras características. Las preguntas planteadas en relación con esta temática son las siguientes:

Preguntas informante: Responsable Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Número de trabajadores con contrato firmado:	Número	<u>S-1-001</u>
Número de trabajadores con su registro de trabajo mantenido en la empresa:	Número	<u>S-1-003</u>
Número de días de duración del período de contratación a prueba:	Número	<u>S-1-004</u>
Seleccione las características incluidas en los contratos laborales de los trabajadores: Duración del contrato Cargo o tareas a desempeñar Salario o remuneración Características del período de prueba Causales de terminación Obligaciones del empleador Obligaciones del trabajador Mecanismos para resolver controversias Otro:	Selección múltiple	<u>S-1-004</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa le brindó una copia de su contrato firmado de trabajo al iniciar su relación laboral?	Si/No	<u>S-1-002</u>

Libertad de asociación y negociación colectiva

Este grupo de preguntas tiene la finalidad de recopilar datos sobre las prácticas de la empresa en lo referente a la libertad de asociación y negociación colectiva de sus trabajadores. Se incluyen preguntas dirigidas a los informantes: Responsable de Recursos Humanos y Trabajador. Varias de las preguntas dirigidas al trabajador buscan determinar la percepción que tienen sobre su libertad de asociarse para negociar de manera colectiva con la empresa.

Preguntas informante: Responsable Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa mantiene un archivo de documentación de respaldo referente a los acuerdos resultantes de negociaciones colectivas?	Si/No	<u>S-2-010</u>
En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, ¿El archivo de actas o acuerdos de negociación colectiva son accesibles por empleados o representantes sindicales?	Si/No	<u>S-2-010</u>
<p>¿En la empresa existen espacios de planificación de cambios importantes que puedan afectar las condiciones laborales?</p> <p>Nota: Los espacios de planificación de cambios pueden referirse a reuniones, comités o asambleas donde se discutan y analicen cambios como reubicación de instalaciones, reducciones de personal o creación de nuevas áreas de negocio que implique la reubicación de personal, reducción o modificación de aspectos de contratos</p>	Si/No	<u>S-2-011</u>
<p>En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, Responda las siguientes preguntas sobre la planificación de cambios importantes que afectan las condiciones laborales en la empresa:</p> <p>¿La empresa invita a empleados o representantes sindicales a reuniones de planificación de cambios que afecten las condiciones laborales?</p> <p>¿Existen contratos colectivos con cláusulas que establecen que representantes de empleados deben participar en planificaciones de cambios que afectan condiciones laborales?</p> <p>¿La empresa considera el voto de empleados o representantes sindicales durante la planificación de cambios que afecten condiciones laborales?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-2-011</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Califique su percepción propia sobre el respeto al derecho a la negociación colectiva (Posibilidad de juntarse con otros empleados para negociar cambios laborales o cuestiones que les afecten)	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-005</u>
Califique su percepción propia sobre el apoyo de la empresa con instalaciones, espacios para comunicación y tiempo dentro del horario de trabajo de los empleados para destinarlos a actividades de negociación colectiva y sindicalización	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-006</u>
¿Usted pertenece a alguna organización o asociación de empleados? Nota: Puede referirse a asociaciones de trabajadores textiles o del sector de manufactura, que sea de empleados de la empresa únicamente o de otras.	Si/No	<u>S-2-007</u>
Califique su percepción sobre la Libertad de formación de sindicatos existente en la empresa (Posibilidad de crear un sindicato de trabajadores en la empresa sin sufrir sanciones o castigos de la empresa)	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-008</u>
Califique su percepción sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar actividades de negociación colectiva	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-009</u>
Califique su percepción sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar huelgas	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-012</u>
Califique su percepción sobre la actitud de la empresa de no interferir con el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-013</u>
Califique su percepción sobre la actitud de la empresa de comunicar el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-013</u>
Califique su satisfacción propia con el procedimiento de resolución de conflictos laborales existente en la empresa Nota: La manera en la que se resuelven inconvenientes entre trabajadores y la empresa	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-2-014</u>

Salud y Seguridad Ocupacional (SSO)

La sección de Salud y Seguridad Ocupacional está orientada a obtener información concerniente a las prácticas de gestión de SSO en la empresa. Esta sección debería ser respondida por la persona a cargo del establecimiento del sistema de gestión de SSO en la empresa. En adición, se ha planteado un conjunto de preguntas para capturar los niveles de percepción de los trabajadores sobre algunos aspectos de la gestión de SSO en la empresa. Las preguntas establecidas dentro de esta sección son las siguientes:

Preguntas Informante:

Responsable de Salud y Seguridad Ocupacional

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa elabora el reglamento de SSO que contiene políticas de SSO?	Si/No	<u>S-3-015</u>
En caso de disponer de un documento con políticas de SSO: ¿La empresa presenta a la institución reguladora el documento de reglamento y políticas de SSO?	Si/No	<u>S-3-015</u>
¿La empresa realiza actualización o revisión de las políticas de SSO?	Si/No	<u>S-3-015</u>
¿Quién es el encargado de gestionar los temas de SSO en la empresa?	No existe un encargado / El departamento de RRHH, supervisión u otro / Un responsable o técnico de SSO / Un comité específico de SSO	<u>S-3-016</u>
En caso de existir, ¿El comité de SSO tiene participación de empleados de varias áreas o departamentos?	Si/No	<u>S-3-016</u>
En caso de existir, ¿El comité de SSO cumple con los requisitos de estándares como ISO 45000 o el Decreto Ejecutivo 2939: Reglamento de Salud y Seguridad de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo?	Si/No	<u>S-3-016</u>
En caso de existir, ¿El comité de SSO ha recibido reconocimientos externos a la organización por su gestión?	Si/No	<u>S-3-016</u>
Número de infracciones de responsabilidad patronal categorizadas como grave o similar que ha recibido la empresa en los últimos tres años:	Número	<u>S-3-017</u>
Número de infracciones de responsabilidad patronal categorizadas como NO grave o similar que ha recibido la empresa en los últimos tres años:	Número	<u>S-3-017</u>
¿En la empresa se elaboran planes de emergencia que incluyen simulacros, rutas de emergencia, brigadas y capacitaciones?	Si, en un manual u otro documento / Si, sin documentar / No	<u>S-3-019</u>

En caso de existir planes de emergencia, ¿Estos han sido elaborados en base a criterios de estándares como ISO 45000 o con el apoyo de expertos de SSO? Nota: Deben abordar responsables, brigadas, simulacros, rutas de emergencia, sistemas de detección de humo, ubicación de extintores y dispositivos de iluminación de emergencia.	Si/No	<u>S-3-019</u>
¿En la empresa tienen desarrolladas medidas preventivas y protocolos para accidentes / lesiones?	No / Si, sin documentar / Si, en un manual u otro documento	<u>S-3-020</u>
En caso de haber medidas preventivas o protocolos para exposición a riesgos químicos, ¿Han sido elaboradas en base a criterios de estándares como ISO 45000 o con el apoyo de un experto de SSO?	Si/No	<u>S-3-021</u>
Frecuencia de la realización de capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional en la empresa:	Nunca / Mayor a anual (2 o 3 años) / Anual / Menor a anual (semestral o trimestral)	<u>S-3-022</u>
¿En la empresa se organizan programas, capacitaciones, asesoramientos, actividades de prevención y control de riesgos para asistir a empleados, familiares de empleados o miembros de la comunidad sobre enfermedades graves?	Si/No	<u>S-3-023</u>
¿La empresa provee el Equipo de Protección Personal a todos los empleados que lo requieren para el desarrollo de sus actividades?	Si/No	<u>S-3-024</u>
¿Cuál es la frecuencia de provisión del Equipo de Protección Personal a los trabajadores por parte de la empresa?	Nunca / Solo al iniciar la relación laboral / Anualmente / Menor a anual (semestral o trimestral) / Acorde al desgaste / Acorde a recomendaciones técnicas	<u>S-3-024</u> <u>S-3-025</u>
¿La empresa ha realizado una evaluación técnica para determinar actividades que requiere Equipo de Protección Personal (EPP) y los implementos requeridos?	Si/No	<u>S-3-025</u>
En caso de haber realizado evaluaciones técnicas de EPP, ¿Se han identificado actividades que requieren el uso de algún Equipo de Protección Personal?	Si/No	<u>S-3-025</u>
¿La empresa adquiere el EPP requerido en base a evaluaciones técnicas realizadas?	No / Ocasionalmente / Siempre	<u>S-3-025</u>

¿La empresa cumple los requerimientos de número de instalaciones sanitarias para empleados según el Art. 41 del Decreto Ejecutivo 2393? Nota: Los requisitos del Art. 41 del Decreto Ejecutivo 2393 son: 1 excusado por cada 25 trabajadores o fracción, 1 excusado por cada 15 mujeres o fracción. 1 urinario por cada 25 varones o fracción, 1 lavabo por cada 10 trabajadores o fracción, 1 ducha por cada 30 varones o fracción.	No / Parcialmente / Si	<u>S-3-026</u>
¿Las instalaciones sanitarias provistas por la empresa incluyen ducha, zona de hidratación y vestidores?	Si/No	<u>S-3-026</u>
Número de días perdidos por los empleados durante el último año debido a lesiones en el trabajo: Nota: la información debe estar evidenciada en el Historial laboral de trabajadores	Número	<u>S-3-027</u>
Número de días trabajados en el último año: Nota: Cálculo del número de días que se laboró en la empresa durante el último año sin considerar feriados o fines de semana	Número	<u>S-3-027</u>
Porcentaje aproximado de trabajadores sujetos a controles de salud periódicos por parte de la empresa:	0% 25% o menos Entre 25% y 50% Entre 75% y 99% 100%	<u>S-3-030</u>
¿Cuál es la frecuencia de realización de controles de salud a los trabajadores por parte de la empresa?	Nunca Una vez (al inicio, durante o al final de la contratación) Anual Menor a anual (Semestral o trimestral)	<u>S-3-030</u>
Número de permisos o certificaciones de SSO obligatorias que han sido obtenidas por la empresa:	Número	<u>S-3-032</u>
Número de certificaciones de SSO no obligatorias que han sido obtenidas por la empresa:	Número	<u>S-3-032</u>
Número de reconocimientos en SSO que han sido obtenidas por la empresa:	Número	<u>S-3-032</u>

Especifique el nivel de riesgo ocupacional de la organización:

Para determinar el nivel de riesgo ocupacional de la organización se debe emplear la ficha de evaluación de riesgos incluida en el Anexo C. Esta matriz debe ser aplicada por cada proceso a área de la empresa (ejm. Confección, Oficinas, Bodega, etc.).

Luego, el valor del riesgo calificado para la organización es el riesgo más alto identificado de todos los procesos evaluados utilizando la ficha de evaluación.

Para determinar el nivel de riesgo de un proceso o área se emplea la siguiente matriz:

		Niveles de riesgo		
		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Trivial
Tolerable
Moderado
Importante Intolerable

S-3-033

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
<p>¿Usted ha recibido capacitación sobre las políticas de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO) de la empresa?</p> <p>Las políticas de SSO se refieren a las reglas que todos dentro de la empresa deben seguir para asegurar el bienestar de los trabajadores. Pueden referirse a temas como distancia entre puestos, ubicación de materiales peligrosos, equipamiento o vestimenta a usar durante el trabajo, entre otros.</p>	Si/No	<u>S-3-015</u>
<p>Califique su satisfacción con las medidas generales de SSO implementadas en la empresa (ejm. botiquines, señalizaciones, capacitaciones de prevención y protocolos existentes)</p>	Muy insatisfecho/ Insatisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	<u>S-3-018</u>
<p>¿Usted ha recibido capacitación sobre los planes en caso de emergencia?</p> <p>(Pasos a seguir en caso de incendio, temblor, etc.)</p>	Si/No	<u>S-3-019</u>
<p>¿Usted ha recibido capacitación sobre medidas preventivas o protocolos para accidentes o lesiones?</p> <p>(Pasos a seguir en caso de accidentes o lesiones por el trabajo)</p>	Si/No	<u>S-3-020</u>
<p>¿Usted ha recibido capacitación sobre Medidas preventivas o protocolos de exposición a riesgos químicos?</p> <p>(Riesgos de inhalación, ingesta o contacto con sustancias químicas como gasolina, cloro, ácido sulfúrico, etc.)</p>	Si/No	<u>S-3-021</u>
<p>¿Usted ha recibido capacitación sobre medidas, planes o acciones sobre SSO en general?</p> <p>(Sobre maneras de realizar el trabajo de forma segura, señalizaciones existentes, correcta manipulación de implementos de trabajo o la importancia del bienestar)</p>	Si/No	<u>S-3-022</u>
<p>¿La empresa le ha hecho participe de algún programa, capacitación, asesoramiento y otra actividad relacionada con enfermedades graves?</p> <p>Nota: Una enfermedad grave es aquella que, debido a su alcance y síntomas, supone un riesgo serio para la salud de la persona que lo padece. Algunos ejemplos son: infartos, insuficiencia renal o cáncer.</p>	Si/No	<u>S-3-023</u>
<p>Califique su satisfacción con las instalaciones sanitarias de la empresa</p>	Muy insatisfecho/ Insatisfecho / Satisfecho / Muy satisfecho	<u>S-3-026</u>
<p>¿Usted ha sufrido alguna lesión o accidente grave durante el desarrollo de sus labores en el último año?</p>	Si/No	<u>S-3-028</u>
<p>¿Usted ha sufrido algún impacto negativo a su salud o seguridad por el desarrollo de sus labores?</p>	Si/No	<u>S-3-029</u>
<p>¿Usted recibe o ha recibido en más de una ocasión, en los últimos tres años, suministro gratuito de comida por parte de la empresa?</p> <p>Nota: el suministro puede referirse a alimentos para desayuno, almuerzo o merienda que no haya tenido que pagar o no haya sido descontado de su salario y haya sido constante por lo menos durante una semana continua.</p>	Si/No	<u>S-3-031</u>

Salario Justo

Esta sección de preguntas recopila información sobre los salarios de los trabajadores, elaboración de roles de pago en la empresa y pago de bonificaciones. En esta sección, sería recomendable contar con el documento de rol de pagos o nómina de la empresa, ya que se requiere procesar la información para realizar comparaciones o determinar porcentajes, entre otros. Todo el conjunto de preguntas está dirigida al Responsable de Recursos Humanos, quien debería ser la persona encargada de realizar la gestión del personal y estar en conocimiento de los temas de salarios de la empresa.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Valor del salario básico unificado vigente: Número de horas promedio que los trabajadores de la empresa laboran al mes: Valor promedio pagado por hora a los trabajadores:	Múltiple - Número	<u>S-4-034</u>
Valor del salario sectorial vigente: Número de trabajadores que reciben un salario mayor al salario sectorial: Número de trabajadores que reciben un salario igual al salario sectorial: Número de trabajadores que reciben un salario menor al salario sectorial:	Múltiple - Número	<u>S-4-035</u>
Valor de la Canasta Familiar Básica para el año en que se realizará la evaluación: Número de trabajadores que reciben un salario mayor al valor de la Canasta Familiar Básica: Número de trabajadores que reciben un salario igual al valor de la Canasta Familiar Básica: Número de trabajadores que reciben un salario menor al valor de la Canasta Familiar Básica:	Múltiple - Número	<u>S-4-036</u>
¿En la empresa se elaboran los roles de pago de sus trabajadores?	Si/No	<u>S-4-037</u>
¿En la empresa se entregan los roles de pago a los trabajadores?	Si/No	<u>S-4-037</u>
¿En la empresa se cuenta con un medio tecnológico para consulta o verificación de roles accesible por los empleados?	Si/No	<u>S-4-037</u>
Valor del salario mínimo pagado por la empresa:	Número	<u>S-4-038</u>

<p>Salario más bajo por cada categoría en la empresa:</p> <p>Salario más alto por cada categoría en la empresa:</p> <p>Nota: se utiliza para calcular la diferencia salarial promedio porcentual por categoría en la empresa</p>	Múltiple - Número	<u>S-4-039</u>
<p>Salario del trabajador hombre con la remuneración más baja por cada categoría ocupacional de la empresa:</p> <p>Salario de la trabajadora mujer con la remuneración más baja por cada categoría ocupacional de la empresa</p>	Múltiple - Número	<u>S-4-040</u>
¿La empresa realiza el pago de bonos establecidos por ley (ej.: XIII, XIV)?	Si/Parcialmente/No	<u>S-4-041</u>
<p>En caso de pagar bonos requeridos por ley, ¿Cuáles son los beneficios o bonos que se pagan en adición al salario?</p> <p>IESS personal</p> <p>XIII sueldo</p> <p>XIV sueldo</p> <p>Vacaciones</p> <p>Aporte patronal</p> <p>Fondos de Reserva</p> <p>Impuesto Renta</p> <p>Otros</p>	Selección múltiple	<u>S-4-041</u>
¿La empresa paga bonificaciones adicionales a los requeridos por ley, por el buen rendimiento en el desarrollo de las operaciones de la empresa?	Si/No	<u>S-4-041</u>
¿La empresa ofrece a los empleados bonificaciones adicionales impulsadas por elementos de sostenibilidad, como éxitos a medio plazo y a largo plazo o el logro de metas relacionadas con el desempeño social y ambiental?	Si/No	<u>S-4-041</u>
¿La empresa registra las horas suplementarias laboradas?	Si/No	<u>S-4-042</u>
¿La empresa paga por las horas suplementarias laboradas?	Si/No	<u>S-4-042</u>
¿La empresa paga conforme a la ley por las horas suplementarias laboradas?	Si/No	<u>S-4-042</u>

Beneficios Sociales/Seguridad Social

Esta sección contiene preguntas que permiten obtener la información necesaria para evaluar las prácticas implementadas referentes al cumplimiento de normativas legales sobre beneficios sociales y desarrollo humano de los empleados. Las preguntas de esta sección están dirigidas al informante Responsable de Recursos Humanos y, adicionalmente, se plantean preguntas dirigidas a Trabajadores para determinar su nivel de satisfacción con respecto a algunas de las prácticas relacionadas.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Número de trabajadores con contratos permanentes:	Número	<u>S-5-043</u>
Número total de trabajadores en la empresa:		
Número de días de vacaciones anuales:	Número	<u>S-5-044</u>
Número de días otorgados por licencia de paternidad:	Número	<u>S-5-045</u>
¿La empresa reduce la jornada laboral del padre en un determinado plazo posterior a la terminación de la licencia paterna?	Si/No	<u>S-5-045</u>
Número de semanas otorgados por licencia de maternidad:	Número	<u>S-5-046</u>
¿La empresa reduce la jornada de la madre lactante, durante los doce (12) meses posteriores al parto?	Si/No	<u>S-5-046</u>
¿La empresa fomenta la no discriminación vinculada con los roles reproductivos?	Si/No	<u>S-5-046</u>
¿La empresa está obligada a contar con una enfermería?	Si/No	<u>S-5-047</u>
¿La empresa cuenta con una enfermería disponible para los empleados?	Si/No	<u>S-5-047</u>
Seleccione las características con las que cuenta la enfermería de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> Servicios higiénicos básicos Agua potable Ventilación Luz natural y/o artificial Temperatura confortable Baja o cero exposición a ruido o vibraciones Instrumental médico requerido 	Selección múltiple	<u>S-5-047</u>
¿La empresa está obligada a contar con una guardería para hijos de empleados?	Si/No	<u>S-5-048</u>
¿La empresa cuenta con una guardería infantil para los hijos de los empleados?	Si/No	<u>S-5-048</u>

<p>Seleccione los servicios y características que posee la guardería infantil de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Atención gratuita Alimentación Local específico Implementos para niños Implementos para empleados 	Selección múltiple	<u>S-5-048</u>
¿En la empresa se realizan monitoreos por parte de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo humano?	Si/No	<u>S-5-049</u>
En caso de darse, especifique la frecuencia de los monitoreos realizados por un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo humano	Anual / Semestral / Otro	<u>S-5-049</u>
Número de sanciones recibidas por violación de leyes y regulaciones laborales en los últimos tres años:	Número	<u>S-5-051</u>
Número de trabajadores de la empresa que se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social.	Número	<u>S-5-053</u>
Número de trabajadores que recibió algún tipo de apoyo (provisión de membresías a los empleados, Ejemplo: gimnasio o espacio habitable: apartamentos)	Número	<u>S-5-054</u>
Número de empleados que participaron en programas para su autodesarrollo y el de sus familias (por ejemplo, programas de educación).	Número	<u>S-5-055</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
<p>Califique su nivel de satisfacción respecto al número de días de vacaciones anuales.</p> <p>(Por ley corresponde 15 días de vacaciones y un día adicional a partir del quinto año, sin embargo, con la Ley Humanitaria el empleador de forma unilateral podrá notificar al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas)</p>	<p>Muy insatisfecho</p> <p>Insatisfecho</p> <p>Satisfecho</p> <p>Muy satisfecho</p>	<p><u>S-5-044</u></p>
<p>Califique su nivel de satisfacción con respecto a la enfermería de la empresa, en caso de existir.</p>	<p>Muy insatisfecho</p> <p>Insatisfecho</p> <p>Satisfecho</p> <p>Muy satisfecho</p>	<p><u>S-5-047</u></p>
<p>Califique su nivel de satisfacción con respecto a la guardería infantil de la empresa, en caso de existir.</p>	<p>Muy insatisfecho</p> <p>Insatisfecho</p> <p>Satisfecho</p> <p>Muy satisfecho</p>	<p><u>S-5-048</u></p>
<p>Califique su nivel de satisfacción respecto al cumplimiento de la normativa de derechos humanos.</p> <p>(ej.: Derechos de la infancia y la juventud, entre ellos supresión de la explotación infantil y trabajos forzados; Derecho de asociación, principalmente libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva; Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias; Derecho a políticas formales a la igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género)</p>	<p>Muy insatisfecho /</p> <p>Insatisfecho /</p> <p>Satisfecho /</p> <p>Muy satisfecho</p>	<p><u>S-5-050</u></p>
<p>Califique su nivel de satisfacción con la transparencia del empleador hacia los empleados</p> <p>(ejemplo: en lo que respecta a las condiciones de trabajo, los salarios, las decisiones de los pasantes, etc.)</p>	<p>Muy insatisfecho /</p> <p>Insatisfecho /</p> <p>Satisfecho /</p> <p>Muy satisfecho</p>	<p><u>S-5-052</u></p>

Horas de Trabajo

Las preguntas propuestas en esta sección permiten recopilar los datos requeridos por los indicadores que evalúan la intensidad laboral en la empresa. Se han planteado preguntas dirigidas al responsable de Recursos Humanos y al Trabajador para obtener información sobre el número de horas laborales semanales, cumplimiento de la cantidad de horas semanales permitidas por ley, descanso de los trabajadores, y satisfacción de los trabajadores sobre estos temas.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Número de horas promedio a la semana que laboran los trabajadores:	Número	<u>S-6-056</u>
Número de trabajadores con un contrato laboral con al menos 40 horas semanales:	Número	<u>S-6-057</u>
Número de trabajadores que han laborado más de 12 horas suplementarias semanales:	Número	<u>S-6-058</u>
Seleccione los días festivos/feriados que son gozados por los trabajadores: Año nuevo Carnaval Viernes santo Día del Trabajo Batalla de Pichincha Primer grito de Independencia (10 de agosto) Independencia de Guayaquil Día de los difuntos Independencia de Cuenca Navidad Feriados de otras provincias Otros:	Selección múltiple	<u>S-6-059</u>
Número de días de descanso semanales promedio otorgados por la empresa:	Número	<u>S-6-059</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Califique su satisfacción propia con relación al respeto a los acuerdos sobre el registro de horas extra/suplementarias por parte de la empresa	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-6-060</u>
Califique su percepción sobre la flexibilidad de la empresa con la posibilidad de alteración de su horario de inicio y terminación de la jornada de trabajo	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-6-061</u>

Trabajo Forzoso

El conjunto de preguntas de la sección de Trabajo Forzoso tiene el objetivo de determinar el desempeño de la empresa en lo referente a la ausencia de trabajadores laborando por obligación. Las preguntas de esta sección están dirigidas al Trabajador y son las siguientes.

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Califique su percepción sobre su libertad o autonomía al momento de negociar su contrato con la empresa (ej. usted tuvo la posibilidad de no aceptar el trabajo si no estaba de acuerdo con el salario, tiempo de trabajo, horario o alguna otra condición)	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-7-062</u>
¿La empresa ha retenido alguno de sus documentos personales originales o sus copias certificadas mientras realizaba sus actividades laborales?	Si/No	<u>S-7-063</u>
Califique su percepción sobre su libertad de terminar su relación laboral con la empresa	Muy mala Mala Buena Muy buena	<u>S-7-064</u>
¿Usted mantiene alguna deuda con la empresa que excede los límites y que ha sido pactada sin su consentimiento?	Si/No	<u>S-7-065</u>

Trabajo Infantil

Esta sección busca identificar la existencia de casos de trabajo infantil en la empresa y, en el caso de que exista, determinar la cantidad de horas existentes y las facilidades que brinda la empresa a sus trabajadores menores de edad. Estas preguntas se dirigen al responsable de Recursos Humanos, quien es la persona en la empresa que conoce o cuenta con la información completa de los trabajadores de la empresa.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Porcentaje aproximado de trabajadores cuyos registros laborales, que indiquen nombres, edades/fechas de nacimiento, son archivados por la empresa:	0% 25% o menos Entre 25% y 50% Entre 75% y 99% 100%	<u>S-8-066</u>
Edad del trabajador más joven de la empresa:	Número	<u>S-8-067</u>
Número de trabajadores menores a 15 años en la empresa:	Número	<u>S-8-067</u>
Número de trabajadores menores a 15 años que laboran en jornadas nocturnas:	Número	<u>S-8-068</u>
Número de trabajadores menores a 15 años que laboran en la empresa y asisten a la escuela:	Número	<u>S-8-069</u>
¿En la empresa se brinda facilidades (tiempo y permiso) para que los trabajadores menores de 15 años asistan a la escuela?	Si/No	<u>S-8-069</u>
¿La empresa provee recursos para que sus trabajadores menores de 15 años asistan a la escuela? (ejemplo: Transporte, matrícula, comida, etc.)	Si/No	<u>S-8-069</u>
Número de horas de trabajo infantil a la semana:	Número	<u>S-8-070</u>
¿La empresa establece criterios de contratación para evitar el trabajo infantil?	Si/No	<u>S-8-071</u>
¿La empresa posee políticas formales en contra de la contratación infantil?	Si/No	<u>S-8-071</u>
Responda las siguientes preguntas sobre las políticas en contra de contratación infantil de la empresa: ¿La empresa realiza un seguimiento del nivel de satisfacción de los empleados con la implementación de las políticas formales en contra de la contratación infantil? ¿La empresa realiza una actualización de las políticas formales en contra del trabajo infantil?	Múltiple - Si/No	<u>S-8-071</u>

Igualdad de Oportunidades

Las preguntas que conforman la sección de Igualdad de Oportunidades están dirigidas al informante Responsable de Recursos Humanos, quien es la persona encargada de realizar la definición de políticas que aborden esta temática y supervisen su cumplimiento en la empresa. El objetivo de esta sección es recopilar datos sobre la existencia de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminen el riesgo de discriminación en la empresa. Algunos de los datos que busca determinar esta sección son los referentes a existencia de políticas sobre no discriminación, acciones emprendidas por la empresa para asegurar la diversidad, prácticas de contratación, gestión de incidentes de discriminación, entre otros. En adición, se han formulado algunas preguntas dirigidas al informante Trabajador, con la finalidad de conocer si en la empresa se dan a conocer la políticas definidas de igualdad de oportunidades y su nivel de conocimiento sobre las maneras de presentar quejas referentes a este tema. Las preguntas establecidas son las siguientes.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa tiene creadas políticas formales de igualdad de oportunidades, que incluyen tópicos como igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género?	Si/No	<u>S-9-072</u>
En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas sobre las políticas de igualdad de oportunidades en la empresa: <p>¿La empresa brinda capacitación sobre las políticas formales de igualdad de oportunidades a los trabajadores?</p> <p>¿En la empresa se realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las políticas formales de igualdad de oportunidades?</p> <p>¿En la empresa se realiza una revisión y actualización de las políticas formales de igualdad de oportunidades?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-9-072</u>
¿La empresa ha tomado acciones para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades?	Si/No	<u>S-9-073</u>

<p>En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas sobre las acciones para incrementar la diversidad de personal en la empresa:</p> <p>¿Las acciones establecidas por la empresa para promover la diversidad se basan en estándares o guías internacionales?</p> <p>¿En la empresa se realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades?</p> <p>¿En la empresa se realiza una actualización de las acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y/o promover igualdad de oportunidades?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-9-073</u>
<p>Seleccione los medios públicos de acceso libre o gratuitos que utiliza la empresa para anunciar vacantes:</p> <p>Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn)</p> <p>Grupos en aplicaciones de mensajería instantánea (Messenger, Whatsapp o Telegram)</p> <p>Portales de empleo en internet</p> <p>Otros medios públicos gratuitos (especifique):</p>	Selección múltiple	<u>S-9-075</u>
<p>Seleccione los medios públicos de pago que utiliza la empresa para anunciar vacantes:</p> <p>Portales de empleo de pago</p> <p>Servicios de contratación</p> <p>Empresas consultoras</p> <p>Periódicos locales</p> <p>Periódicos nacionales</p> <p>Otros medios de pago (especifique):</p>	Selección múltiple	<u>S-9-075</u>
<p>Seleccione del siguiente listado los requisitos que solicita la empresa al anunciar vacantes:</p> <p>Rango de edad</p> <p>Nacionalidad</p> <p>Género</p> <p>Lugar o ciudad de domicilio</p> <p>Rasgos físicos</p> <p>Otros</p>	Selección múltiple	<u>S-9-076</u>
Número de trabajadoras mujeres en puestos gerenciales:	Número	<u>S-9-077</u>

Número de empleados jóvenes (18-26 años) en puestos gerenciales:	Número	<u>S-9-077</u>
Número de empleados con discapacidad en puestos gerenciales:	Número	<u>S-9-077</u>
Número de mujeres trabajando en la empresa:	Número	<u>S-9-078</u>
Número de quejas o inquietudes reportados en la empresa por temas de discriminación en el último año:	Número	<u>S-9-079</u>
Número de incidentes de discriminación sucedidos en la empresa en el último año: Nota: Un incidentes se refiere a una queja donde se ha dado a conocer que ha sucedido una discriminación	Número	<u>S-9-080</u>
¿La empresa ha establecido medidas para tratar los incidentes de discriminación que sucede en su interior?	Si/No	<u>S-9-082</u>
En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas sobre las medidas establecidas para tratar temas de discriminación: ¿Las medidas establecidas para tratar los incidentes de discriminación se basaron en estándares o guías internacionales? ¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación? ¿Las medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación son revisadas y actualizadas?	Múltiple - Si/No	<u>S-9-082</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Califique su nivel de satisfacción con respecto a las políticas formales y acciones tomadas por la empresa para generar igualdad de oportunidades	Muy insatisfecho Insatisfecho Satisfecho Muy satisfecho	<u>S-9-074</u>
Califique su nivel de entendimiento sobre las maneras de presentar quejas o plantear inquietudes sobre incidentes de discriminación que suceden en la empresa	Muy bajo Bajo Medio Alto Muy alto	<u>S-9-081</u>

Desarrollo del trabajador

En esta sección se proponen preguntas para evaluar las prácticas de la empresa en lo concerniente a Entrenamiento y Satisfacción de sus trabajadores. Algunos de los aspectos que se evalúan son la existencia de aprendices, cumplimiento de legislación de aprendices, frecuencia de entrenamientos o capacitaciones, jornadas de inducción y la satisfacción de los trabajadores con las inducciones realizadas.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa se encuentra obligada por ley a contar con aprendices?	Si/No	<u>S-10-083</u>
¿En la empresa se cumple con el porcentaje determinado por ley de aprendices? Nota: Los porcentajes determinados en Ecuador son: <ul style="list-style-type: none"> - Empresa industrial, manufacturera, fabril o textil 5% de aprendices ó - Un aprendiz si la empresa tiene hasta 20 obreros 	Si/No	<u>S-10-083</u>
¿En la empresa se desarrolla un programa interno para la incorporación de aprendices?	Si/No	<u>S-10-083</u>
¿En la empresa se imparte entrenamiento-educación para el desarrollo personal y profesional de los empleados?	Si/No	<u>S-10-084</u>
¿Cuál es la frecuencia de entrenamientos-educación para el desarrollo personal y profesional?	Nunca, Anual, Menor a anual	<u>S-10-084</u>
¿La empresa aplica encuestas de evaluación de satisfacción o clima laboral?	Si/No	<u>S-11-086</u>
Porcentaje aproximado de empleados encuestados durante evaluaciones de satisfacción o clima laboral:	0% 25% o menos Entre 25% y 50% Entre 75% y 99% 100%	<u>S-11-086</u>

¿Cuál es la frecuencia de aplicación de encuestas para evaluación de satisfacción o clima laboral en la empresa?	Mayor a anual (2 o 3 años) Anual Menor a anual (semestral o trimestral)	<u>S-11-086</u>
<p>Describa los resultados de las evaluaciones de satisfacción o clima laboral en la empresa</p> <p>Nota: Especifique los resultados obtenidos de sus evaluaciones de satisfacción o clima laboral. El resultado puede ser el porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena y algún detalle adicional de la evaluación</p>	Abierta	<u>S-11-087</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Usted recibió capacitación o inducción antes de ingresar al trabajo?	Si/No	<u>S-10-085</u>

Comportamiento ante desvinculaciones

El conjunto de preguntas que conforman la sección de Comportamiento ante desvinculaciones aborda aspectos referentes a las prácticas de la empresa al momento de despedir trabajadores o iniciar su proceso de jubilación. De este modo, se busca determinar la existencia de procesos definidos para despidos o jubilación de empleados y si cumplen o van más allá de los requerimientos legales. Este grupo de preguntas está dirigido al informante Responsable de Recursos Humanos. Las preguntas establecidas como parte de esta sección son las siguientes.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa cuenta con un reglamento, política o guía para efectuar el proceso de desvinculación de trabajadores?	Si/No	<u>S-12-088</u>
<p>En caso de existir, ¿El reglamento o política del proceso de desvinculación cumple la legislación vigente relacionada?</p> <p>Nota: Los aspectos que debe cumplir son:</p> <p>Se indemnizará a trabajadores despedidos intempestivamente de acuerdo al Art 188 del Código de Trabajo (Un mes de remuneración por cada año hasta un máximo de 25, si el trabajador tiene más de 25 años en la empresa)</p> <p>No se despide a mujeres embarazadas</p> <p>Considera que el cambio de ocupaciones o cargos de los trabajadores sin su consentimiento es despido intempestivo</p> <p>Se indemniza a personas Discapacitadas o que están a cargo de personas discapacitadas de acuerdo a la Ley Orgánica de Discapacidades</p> <p>No se despide a trabajadores permanentes durante la negociación de contratos colectivos</p> <p>No se despide a trabajadores debido a su condición de adulto mayor u orientación sexual</p> <p>Se respetan las causales de despido especificadas en los Art. 163, 172 y 329 del Código del Trabajo</p> <p>Se indemnizará a trabajadores en caso de paro de actividades sin autorización legal</p> <p>Se indemniza por despido intempestivo a los trabajadores en caso de que se haya invocado de manera injustificada las causales de fuerza mayor o caso fortuito para terminar la relación laboral</p> <p>Se provee la parte proporcional de la jubilación patronal de acuerdo al Código de Trabajo en caso de que el trabajador entre 20 y 25 años de trabajo ininterrumpido o acumulado para el mismo empleador</p>	Si/No	<u>S-12-088</u>
¿La empresa cuenta con un reglamento, política o guía para efectuar el proceso de jubilación de trabajadores?	Si/No	<u>S-12-089</u>

<p>En caso de existir, ¿El reglamento o política del proceso de jubilación cumple la legislación vigente relacionada?</p> <p>Nota: Los aspectos que debe cumplir son:</p> <p>Se paga la pensión determinada por las normas del IESS para jubilación de los afiliados (El Art. 216 del Código del Trabajo menciona que la pensión está conformada por el fondo de reserva y una suma de promedio del 5% de la remuneración de los últimos 5 años)</p> <p>Se ofrecen los beneficios de jubilación a trabajadores que hayan prestado servicios de manera ininterrumpida o acumulada por al menos 25 años</p> <p>Se garantiza eficazmente el pago de pensión o se deposita en el IESS para que este pueda jubilarse</p> <p>Se da preferencia en liquidación o prelación de créditos a jubilados</p> <p>Se ofrece la pensión jubilar a los herederos de un empleado en caso de que fallezca</p>	Si/No	<u>S-12-089</u>
<p>¿La empresa tiene establecidas alternativas a ofrecer a trabajadores ante la necesidad de realizar desvinculaciones masivas de empleados?</p> <p>(Ej: Reducción de horas de trabajo, disminución de sueldos, etc)</p>	Si/No	<u>S-12-090</u>
<p>En caso de existir, ¿Las alternativas ante desvinculación en masa conllevan la generación de acuerdos con los trabajadores para proceder?</p>	Si/No	<u>S-12-090</u>
<p>¿La empresa brinda algún tipo de apoyo a los empleados en procesos de jubilación (Ejm: apoyo psicológico)?</p>	Si/No	<u>S-12-091</u>
<p>¿La empresa involucra a los familiares para acompañamiento de los trabajadores en procesos de jubilación?</p>	Si/No	<u>S-12-091</u>
<p>¿La empresa realiza un seguimiento de familiares para constatar el acompañamiento para con los jubilados?</p>	Si/No	<u>S-12-091</u>
<p>¿La empresa genera nuevas iniciativas para involucrar a familiares de empleados en procesos de preparación para jubilación?</p>	Si/No	<u>S-12-091</u>
<p>¿La empresa posee reglamentos, protocolos o guías para llevar a cabo los procesos de desvinculación de trabajadores?</p>	Si/No	<u>S-12-092</u>
<p>En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas sobre los reglamentos, protocolos o guías de desvinculación y jubilación de la empresa:</p> <p>¿Las prácticas sobre desvinculación y jubilación de la empresa se revisan y actualizan periódicamente?</p> <p>¿La empresa expone e incentiva a que sus prácticas de desvinculación y jubilación sean adoptadas por otras empresas del sector?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-12-092</u>

<p>Responda las siguientes preguntas sobre la desvinculación en masa en la empresa:</p> <p>¿La empresa utiliza algún tipo de indicador para definir prioridades en caso de desvinculaciones masivas?</p> <p>¿La empresa considera indicadores financieros únicamente para definir prioridades en caso de desvinculación en masa?.</p> <p>¿La empresa aplica criterios establecidos en la legislación local para definir prioridades al desvincular masivamente?</p> <p>¿La empresa define o aplica indicadores socioeconómicos de su personal para definir prioridades al desvincular masivamente?</p> <p>¿La empresa realiza acuerdos con los empleados para encontrar alternativas que causen menor impacto ante la desvinculación en masa?</p>	Múltiple - Si/ No	<u>S-12-093</u>
<p>En caso de existir, responda las siguientes preguntas sobre las políticas de desvinculación en general (despido y jubilación):</p> <p>¿La empresa posee políticas formales referentes a la desvinculación de empleados?</p> <p>¿La empresa capacita a los empleados sobre las políticas de desvinculación?</p> <p>De existir políticas, ¿La empresa realiza un seguimiento y encuestas de satisfacción de los empleados acerca del cumplimiento de las políticas?</p> <p>¿La empresa realiza actualizaciones de las políticas formales existentes sobre desvinculación?</p>	Múltiple - Si/ No	<u>S-12-094</u>
<p>¿La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas de los empleados para tomar decisiones de desvinculación?</p>	Si/No	<u>S-12-095</u>
<p>Porcentaje aproximado de empleados sobre los cuales se realizan evaluaciones de competencias técnicas</p>	0% 0-25% 25%-50% 75%-99% 100%	<u>S-12-095</u>
<p>¿La empresa da acceso a los empleados a la información que valida su proceso de desvinculación?</p>	Si/No	<u>S-12-096</u>
<p>¿La empresa posee programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados?</p>	Si/No	<u>S-12-097</u>
<p>Número de empleados desvinculados que han sido capacitados:</p>	Número	<u>S-12-097</u>

¿Con qué frecuencia se realizan las capacitaciones dirigidas a empleados desvinculados?	Nunca Solo una vez Anualmente Menor a anual (ejm. semestral o trimestral)	<u>S-12-097</u>
¿La empresa ofrece programas de desvinculación voluntaria con beneficios en caso de requerirse un despido masivo?	Si/No	<u>S-12-098</u>
De existir programas de desvinculación voluntaria, ¿Cuál es el tiempo de duración de los beneficios de desvinculación voluntaria? (ejm. cobertura médica, sueldos adicionales, etc.)	0 1 mes 2-6 meses	<u>S-12-098</u>
¿La empresa realiza análisis del impacto que puede causar el cierre de la empresa o la disminución de personal?	Si/No	<u>S-12-099</u>
En caso de existir, Responda la siguiente pregunta sobre el análisis de impactos de reducción de personal: ¿La empresa establece reuniones con gobiernos locales, especialistas, ONGs o sindicatos para analizar y mitigar el impacto causado ante cierre de la empresa o desvinculación masiva de empleados?	Si/No	<u>S-12-099</u>
¿La empresa analiza su tasa de rotación y sus causas?	Si/No	<u>S-12-100</u>
Responda la siguiente pregunta sobre el análisis de la tasa de rotación ¿La empresa establece medidas para mejorar su indicador de empleabilidad?	Si/No	<u>S-12-100</u>
Indique la tasa de rotación del último año de la empresa: $\frac{\text{Número de trabajadores desvinculados}}{\left(\frac{\text{Trabajadores al inicio del año} + \text{trabajadores al final del año}}{2}\right)} * 100$	Número	<u>S-12-101</u>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
<p>Califique su percepción sobre la Apertura de la empresa para ofrecer información o retroalimentación del proceso de desvinculación como una manera de propiciar su desarrollo profesional</p> <p>(ejm. en caso de terminar su relación laboral, si la empresa le ofrecería recomendación de aspectos a mejorar o un análisis de desempeño)</p>	<p>Muy mala</p> <p>Mala</p> <p>Buena</p> <p>Muy buena</p>	<p><u>S-12-096</u></p>

Acoso Sexual

La sección de Acoso Sexual contiene preguntas dirigidas al responsable de Recursos Humanos con la finalidad de evaluar los esfuerzos de la empresa para reducir el riesgo de acoso sexual en la empresa. Algunos de los datos que se usan para evaluar este tema son la cantidad de incidentes de acoso o la existencia de responsables a cargo de gestionar estos asuntos.

Preguntas Informante: Responsable de Recursos Humanos

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Número de incidentes de acoso sexual reportados:	Número	<u>S-13-102</u>
¿En la empresa se tratan o gestionan asuntos de acoso sexual que suceden?	Si/No	<u>S-13-103</u>
<p>Responda las siguientes preguntas sobre la gestión de temas de acoso sexual en la empresa:</p> <p>¿La empresa tiene definidas responsabilidades o personal que se encargue de tratar los temas de acoso sexual?</p> <p>¿Ese rol está a cargo de un profesional con capacidades y entrenamiento para tratar incidentes de acoso?</p> <p>¿La empresa tiene definidos procedimientos formales para tratar temas de acoso sexual?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-13-103</u>
¿La empresa establece medidas para reducir el riesgo de acoso sexual?	Si/No	<u>S-13-104</u>
<p>En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas sobre la gestión de temas de acoso sexual en la empresa:</p> <p>¿Existe un manual o documento formal en donde se encuentran las medidas establecidas para reducir el acoso sexual?</p> <p>¿Las medidas para reducir el acoso sexual están siendo difundidas y compartidas en la empresa?</p> <p>¿En la empresa están en constante búsqueda y actualización de nuevas medidas para reducir el riesgo de acoso sexual?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-13-104</u>

Salud y Seguridad del Consumidor

La sección de Salud y Seguridad del Consumidor está dirigida al responsable Administrativo quien, por lo general en las MiPyMEs, es la persona encargada de gestionar las medidas y prácticas implementadas en la empresa para dar cumplimiento a regulaciones referentes a este tema. En esta sección se busca obtener información concerniente a las medidas de evaluación implementadas, certificaciones obtenidas y cumplimiento de requerimientos de instituciones reguladoras. Las preguntas establecidas en esta sección son las siguientes.

Preguntas Informante: Responsable Administrativo

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
Número de quejas de clientes recibidas:	Número	<u>S-14-105</u>
¿La empresa tiene definidas medidas para evaluar la salud y seguridad del cliente en sus productos o servicios?	Si/No	<u>S-14-106</u>
En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas sobre las medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente: <p>¿Las medidas de gestión adoptadas por la empresa para evaluar la salud y seguridad del cliente se basan en estándares o guías sobre el tema?</p> <p>¿Las medidas de gestión adoptadas han sido validadas por algún experto o entidad externa?</p> <p>¿Las medidas de gestión adoptadas por la empresa para evaluar la salud y seguridad del cliente son revisadas y actualizadas periódicamente?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-14-106</u>
Número de certificaciones o etiquetas de salud y seguridad obligatorias obtenidos: Número de certificaciones o etiquetas de salud y seguridad no obligatorias obtenidos: Número de reconocimientos de salud y seguridad obtenidos por la organización: Número de certificaciones o etiquetas de salud y seguridad del cliente obligatorios para la empresa:	Múltiple - Número	<u>S-14-107</u>

Mecanismos de retroalimentación

Esta sección contiene preguntas dirigidas al responsable de Comercialización para evaluar la existencia de mecanismos para que los clientes ofrezcan retroalimentación sobre los productos o servicios de la empresa. Para esto, se evalúa información sobre los medios utilizados, existencia de procesos definidos, niveles de satisfacción de consumidores o porcentaje de clientes encuestados. Las preguntas propuestas dentro de esta sección son las siguientes:

Preguntas Informante: Responsable de Comercialización

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa posee mecanismos o medios para que los clientes puedan brindar retroalimentación sobre productos, servicios o atención? Nota: Los medios pueden ser encuestas, buzón de sugerencias o algún otro de contacto (redes sociales o teléfono)	Si/No	<u>S-15-108</u>
En caso de existir, indicar las herramientas, medios o mecanismos para obtener la retroalimentación del cliente: Línea telefónica directa Redes sociales Aplicaciones de mensajería instantánea Encuestas Otro	Selección múltiple	<u>S-15-108</u>
¿La empresa posee o establece procedimientos formales y definidos para atender la retroalimentación brindada por el cliente?	Si/No	<u>S-15-108</u>
¿La empresa está en constante búsqueda de mejorar los procedimientos y mecanismos para recopilar información del cliente?	Si/No	<u>S-15-108</u>
¿La empresa establece medidas para mejorar los mecanismos de retroalimentación de clientes?	Si/No	<u>S-15-109</u>
Indique la frecuencia con la que los mecanismos de retroalimentación de clientes se revisan o actualizan	Nunca Solo una vez Anual Menor a anual (semestral o trimestral)	<u>S-15-109</u>
De acuerdo a las encuestas realizadas, ¿En qué nivel de satisfacción podría ubicarse el mayor porcentaje de clientes encuestados?	1 Muy satisfechos 2 Insatisfechos 3 Satisfechos 4 Muy satisfechos	<u>S-15-110</u>
Indique la frecuencia de aplicación de encuestas de satisfacción a clientes:	Mayor a anual Anual Menor a anual (semestral o trimestral)	<u>S-15-110</u>

Transparencia y privacidad

Esta sección contiene preguntas que tienen la finalidad de obtener datos sobre la difusión del comportamiento de la empresa en lo referente a sus prácticas de desarrollo sostenible. En adición a esto, en esta sección se han incorporado un conjunto de preguntas relacionadas con los indicadores que evalúan las prácticas de la empresa para proteger la privacidad de sus clientes y obtener su retroalimentación. Las preguntas concernientes a las prácticas de Transparencia de esta sección se dirigen al informante Responsable Administrativo, mientras que las preguntas referentes a la gestión de la privacidad y retroalimentación del consumidor están dirigidas al informante Responsable de Comercialización. A continuación, se pueden observar las preguntas planteadas dentro de esta sección.

Preguntas Informante: Responsable de Comercialización

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa realiza auditorías de sus sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general?	Si/No	<u>S-16-111</u>
En caso de que la respuesta anterior sea afirmativa, indique la frecuencia de las auditorías de los sistemas internos de gestión:	Mensual Semestral Anual Mayor a anual (cada 2 o 3 años)	<u>S-16-111</u>
Número de quejas de consumidores relacionadas con violaciones de su privacidad en el último año:	Número	<u>S-16-112</u>
Número de quejas provenientes de organismos reguladores presentadas en relación con violaciones de privacidad o pérdida de datos en el último año:	Número	<u>S-16-113</u>
Número de denuncias a la empresa referentes a transparencia en productos o prácticas de responsabilidad social:	Número	<u>S-16-114</u>
Número de quejas de consumidores con respecto a la falta de transparencia sobre la información de los productos de la empresa:	Número	<u>S-17-115</u>
Número de quejas de consumidores con respecto a transparencia en temas de responsabilidad social de la empresa:	Número	<u>S-17-115</u>

Preguntas Informante: Responsable Administrativo

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa realiza reportes de sostenibilidad de sus operaciones?	Si/No	<u>S-17-116</u>
De realizar reportes de sostenibilidad, indique su frecuencia de publicación:	Anual Mayor a anual Otro	<u>S-17-116</u>
¿La empresa incluye información referente, tanto a su desempeño social como al ambiental de la organización en el reporte de sostenibilidad?	Si/No	<u>S-17-117</u>
¿La empresa se basa en una guía o estándar para la elaboración de reportes de sostenibilidad? Nota: se consideran guías como los Indicadores Ethos, Estándares GRI o similares	Si/No	<u>S-17-117</u>
¿La empresa realiza evaluaciones de impactos sociales o ambientales del ciclo de vida de sus productos u operaciones?	Si/No	<u>S-17-118</u>
Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿Cuál es la frecuencia con la que se realizan las evaluaciones de ciclo de vida de productos u operaciones?	Mayor a anual (Cada 2 o 3 años) Anualmente Otro	<u>S-17-118</u>
Número de certificaciones o sellos de sostenibilidad obtenidos por la empresa: Número de sellos y certificaciones de sostenibilidad no obligatorios obtenidos por la empresa: Número de sellos y certificaciones de sostenibilidad obligatorios para la empresa: Especificar el nombre del sello o certificación obtenido: Nota: Puede referirse a certificaciones de aspectos de sostenibilidad o instalaciones como EcoLabel, GOTS, IBC o BCI, OEKO-TEX, OEKO-TEX ESTANDAR 100, IVN, BLUEDESIGN, AENOR, PUNTO VERDE, ETIQUETA ENERGÉTICA, FAIR TRADE o similares	Nombre certificación	<u>S-17-119</u>
Rating o calificación de la empresa obtenida un índices de sostenibilidad locales o internacionales: Nota: Especificar la calificación en algún índice o evaluación de aspectos de sostenibilidad y su equivalencia usando una escala de Muy baja, Baja, Intermedio, Alto o Muy Alto para la calificación. Esto en caso de haber realizado una evaluación de prácticas de sostenibilidad.	Abierta Muy Alto Alto Medio Bajo Medio bajo	<u>S-17-120</u>

Responsabilidad extendida del productor

El apartado de Responsabilidad extendida del productor tiene el objetivo de recopilar la información requerida para la aplicación de los indicadores relacionados con el desempeño de las prácticas de gestión de productos al final de su vida útil. En esta sección se han planteado preguntas para determinar si la empresa difunde medidas establecidas para procesar los productos luego que su período de uso ha terminado y el nivel de claridad percibido por los clientes de las comunicaciones que realiza la empresa. Estas preguntas están dirigidas al informante Responsable Administrativo

Preguntas Informante: Responsable de Administrativo

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿La empresa identifica alternativas u opciones de fin de ciclo de vida de sus productos?	Si/No	<u>S-18-121</u>
<p>Responda las siguientes preguntas sobre la gestión de opciones de ciclo de vida de productos:</p> <p>¿La empresa cuenta con sistemas internos para gestionar opciones de fin de ciclo de vida de sus productos?</p> <p>¿Los sistemas internos de gestión sobre opciones de fin de ciclo de vida están basados en estándares o guías sobre el tema?</p> <p>¿Los sistemas internos de gestión de opciones de fin de ciclo de vida son revisados y actualizados periódicamente?</p>	Múltiple - Si/No	<u>S-18-121</u>
Número de incidentes de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado de productos en el último año:	Número	<u>S-18-122</u>
¿La empresa elabora un plan o programa integral de gestión de prendas usadas o productos al final de su vida útil?	Si/No	<u>S-18-123</u>

<p>Responda las siguientes preguntas sobre el programa de gestión de productos al final de su vida útil:</p> <p>¿El plan elaborado por la empresa incluye todos los apartados establecidos en la normativa?</p> <p>Nota: Los apartados establecidos en la normativa son: Información general, Antecedentes, Justificación, Alcance, Objetivos, Información específica, Alternativas prevención-minimización, Gestión de recolección-almacenamiento-transporte, Gestión de tratamiento-eliminación-disposición final, Ejecución-seguimiento-evaluación del programa, Plan de contingencia, Matriz lógica valorada.</p> <p>¿El programa de gestión integral de prendas al final de su vida útil y sus acciones son comunicadas o instruidas a los trabajadores?</p> <p>¿El programa de gestión integral de prendas al final de su vida útil es revisado o actualizado periódicamente?</p>	Múltiple - Si/ No	<u>S-18-123</u>
<p>Seleccione las acciones que la empresa realiza para promover la gestión de prendas al final de su vida útil:</p> <p>Exhibir material informativo</p> <p>Difundir prácticas que alarguen la vida útil de las prendas elaboradas</p> <p>Implementar incentivos para la devolución de prendas al final de su vida útil</p> <p>Organizar campañas de información y sensibilización</p> <p>Otros (Especifique)</p>	Selección múltiple	<u>S-18-124</u>

Sección 5: Ambiental

Las preguntas de la Sección Ambiental están dirigidas al informante Responsable de Producción o de Gestión Ambiental, en caso de existir el cargo. Solamente existe una pregunta que debe ser respondida por el informante Trabajador. Este grupo de preguntas está organizado en base a las subdimensiones definidas en la [Sección 3.3](#). Las preguntas que conforman esta sección tienen la finalidad de recopilar datos sobre las prácticas de gestión ambiental de la empresa, el uso y monitoreo de recursos energéticos, consumos de agua, uso de materiales y generación de emisiones, efluentes y ruido ambiente. En gran cantidad de las preguntas planteadas, el objetivo es obtener datos específicos del consumo de recursos, los cuales pueden resultar de difícil obtención en empresas de tipo MiPyMEs (Ejemplo: consumos de energía o agua por proceso). Por lo tanto, se incluyen preguntas condicionantes que, permiten que las preguntas que capturan datos específicos, sean omitidas en caso de que la empresa no disponga de dicha información. Las preguntas ambientales organizadas por subdimensión se presentan a continuación.

Gestión Ambiental

Este apartado reúne las preguntas dirigidas a recopilar información sobre las prácticas de gestión ambiental que la empresa ha implementado para manejar aspectos ambientales de sus operaciones y dirección estratégica.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
<p>Responda las siguientes preguntas sobre la inclusión de prácticas ambientales en la gestión y operaciones de la empresa:</p> <p>¿La empresa ha definido prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones o gestión?</p> <p>¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones?</p> <p>¿La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental documentado que incluye políticas y procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones?</p> <p>¿La empresa realiza una revisión o actualización periódica de su sistema de gestión ambiental?</p>	Múltiple - Si/No	<u>A-1-001</u>
¿La empresa se encuentra registrada en el Sistema Único de Impacto Ambiental (SUIA)?	Si/No	<u>A-1-002</u>

<p>¿Cuál es la categoría de impactos ambientales asociada a su empresa?</p> <p>Categoría 1: generan impactos y riesgos ambientales considerados no significativos</p> <p>Categoría 2: generan impactos ambientales y/o riesgo ambiental considerados de bajo impacto</p> <p>Categoría 3: generan impactos ambientales y/o riesgo ambiental de mediano impacto</p> <p>Categoría 4: generan impactos ambientales y/o riesgo ambiental de alto impacto</p>	<p>Selección única</p>	<p><u>A-1-002</u></p>
<p>¿La empresa ha obtenido el Certificado o Licencia Ambiental resultante de su registro en el SUIA de acuerdo a su categorización?</p>	<p>Si/No</p>	<p><u>A-1-002</u></p>
<p>Seleccione las iniciativas ambientales externas en las que la empresa haya participado:</p> <p>Casas abiertas</p> <p>Ferías</p> <p>Exposiciones</p> <p>Congresos</p> <p>Talleres</p> <p>Mesas de debate</p> <p>Campañas de concientización</p> <p>Campañas informativas</p> <p>Cursos y capacitaciones</p> <p>Certificaciones</p> <p>Otros</p>	<p>Selección múltiple</p>	<p><u>A-1-003</u></p>
<p>Seleccione la frecuencia con la que se participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa:</p>	<p>Nunca</p> <p>Anual</p> <p>Menor a anual</p>	<p><u>A-1-004</u></p>

<p>Seleccione las iniciativas ambientales internas que la empresa haya promovido en el último año:</p> <ul style="list-style-type: none"> Políticas Ambientales Internas Publicación de Reportes Ambientales Campañas de Concientización Proyectos para el ahorro de energía Proyectos para el ahorro de agua Proyectos para la reducción de la generación de residuos Proyectos para la reducción de emisiones a la atmósfera Capacitación y educación al personal Otros 	<p>Selección múltiple</p>	<p><u>A-1-005</u></p>
<p>Seleccione la frecuencia con la que se participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa:</p>	<p>Nunca Anual Menor a anual</p>	<p><u>A-1-006</u></p>
<p>Seleccione la frecuencia de evaluación de los impactos ambientales en la empresa:</p>	<p>Nunca Mayor a anual Anual Semestral Trimestral</p>	<p><u>A-1-007</u></p>
<p>¿Cuál es la frecuencia con la que la empresa evalúa el desempeño ambiental de su cadena de valor?</p> <p>La cadena de valor es una herramienta de análisis estratégico que divide a las actividades de la empresa en dos tipos: Primarias (enfocadas en la elaboración física de cada producto y su transferencia al comprador) y Secundarias (soporte de las primarias)</p>	<p>Nunca Mayor a anual Anual Semestral Trimestral</p>	<p><u>A-1-009</u></p>
<p>¿Cómo califica el desempeño ambiental de su cadena de suministro de la empresa?</p> <p>La cadena de suministro es el conjunto de actividades, instalaciones y medios de distribución requeridos para que un producto sea ofrecido al consumidor. Incluye la búsqueda de materias primas, su transformación, transporte y entrega al cliente.</p>	<p>Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo</p>	<p><u>A-1-010</u></p>

Preguntas Informante: Trabajador

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cómo califica el desempeño ambiental de la empresa?	Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo	<u>A-1-008</u>

Energía

Este grupo de preguntas tiene como finalidad la recopilación de datos sobre las prácticas de monitoreo, consumo y ahorro de energía en la empresa. Las principales fuentes de energía consideradas son electricidad y combustibles.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia de los monitoreos de electricidad?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	<u>A-2-011</u>
¿Cuál fue el total del consumo eléctrico de la empresa en el último año?	Número - kW	<u>A-2-012</u>
Seleccione el tipo de fuente de energía eléctrica que emplea la empresa para el desarrollo de sus operaciones:: Línea de transmisión común Mixta (Línea de transmisión y alguna fuente renovable) Fuente renovable (ej. paneles eléctricos) Otro	Selección única	<u>A-2-013</u>

<p>Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de electricidad de las operaciones de la empresa, desagregados por procesos o áreas:</p>	<p>Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual</p>	<p><u>A-2-014</u></p>
<p>Especifique el consumo de electricidad desagregado por cada proceso en la empresa durante el último año:</p> <p>Proceso A:</p> <p>Proceso B:</p> <p>Proceso C:</p> <p>...</p> <p>Brinde los detalles del consumo energético de la empresa por cada proceso que se lleva a cabo en kilovatios (kW)</p>	<p>Múltiple - Número - kW</p>	<p><u>A-2-015</u></p>
<p>Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de combustibles de las operaciones de la empresa:</p>	<p>Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual</p>	<p><u>A-2-016</u></p>
<p>¿Cuál fue el consumo total de combustibles de la empresa en el último año?</p>	<p>Número - Galones, litros o kilovatios</p>	<p><u>A-2-017</u></p>
<p>Especifique la cantidad consumida por tipo de combustible durante el último año:</p> <p>Gasolina:</p> <p>Diesel:</p> <p>Gas licuado de petróleo:</p> <p>Bunker:</p> <p>Biodiesel:</p> <p>Biomasa:</p> <p>Otros:</p>	<p>Múltiple - Número - Litros</p>	<p><u>A-2-018</u></p>

<p>Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de combustibles de las operaciones de la empresa, desagregados por procesos o áreas:</p>	<p>Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual</p>	<p><u>A-2-019</u></p>
<p>Especifique el consumo de combustibles del último año desagregado por procesos:</p> <p>Proceso A</p> <p>Proceso B</p> <p>Proceso C</p> <p>Especifique el consumo de combustible en galones o litros por cada proceso donde se utiliza. Ej. Transporte de Materias 100 gal por mes, Entrega 1000 litros por mes</p>	<p>Múltiple - Número + litros o galones</p>	<p><u>A-2-020</u></p>
<p>¿La empresa cuenta con flota vehicular (para transporte de empleados, materiales o productos)?</p>	<p>Si/No</p>	<p><u>A-2-021</u></p>
<p>En caso que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa, responda las siguientes preguntas</p> <p>¿La empresa cuenta con un plan de monitoreo de aspectos ambientales de su flota vehicular?</p> <p>¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados del plan de monitoreo de su flota ambiental?</p>	<p>Múltiple - Si/No</p>	<p><u>A-2-021</u></p>
<p>¿Cuál es el uso promedio en horas/día de la flota vehicular?</p>	<p>Menos de 6 horas al día Entre 6 y 8 horas al día Más de 8 horas al día</p>	<p><u>A-2-022</u></p>

<p>Responda las siguientes preguntas sobre la inclusión de prácticas ambientales en la gestión y operaciones de la empresa:</p> <p>¿La empresa realiza acciones para promover la reducción del consumo energético?</p> <p>¿La empresa hace partícipe a los trabajadores en las acciones para promover la reducción del consumo energético?</p> <p>¿La empresa realiza un seguimiento de los resultados de las acciones?</p> <p>¿La empresa realiza una revisión periódica de sus acciones para promover la reducción del consumo energético?</p>	Múltiple - Si/ No	<u>A-2-023</u>
<p>Especifique los siguientes datos sobre el consumo de electricidad en los últimos dos años:</p> <p>Cantidad de energía eléctrica consumida en el último año:</p> <p>Cantidad de energía eléctrica consumida en el penúltimo año:</p>	Número - kW	<u>A-2-024</u>
<p>Responda las siguientes preguntas sobre la existencia de acciones para propiciar la reducción del consumo de combustibles:</p> <p>¿La empresa implementa acciones para propiciar la reducción del consumo de combustibles?</p> <p>¿La empresa hace partícipe a los trabajadores en acciones para propiciar la reducción del consumo de combustibles?</p> <p>¿La empresa realiza un seguimiento de los resultados de las acciones para generar la reducción del consumo de combustibles?</p> <p>¿La empresa realiza una actualización periódica de las acciones para generar la reducción del consumo de combustibles?</p>	Múltiple - Si/ No	<u>A-2-025</u>
<p>Especifique los siguientes datos sobre el consumo de combustible en los últimos dos años:</p> <p>Cantidad de combustible consumido en el último año:</p> <p>Cantidad de combustible consumido en el penúltimo año:</p>	Número - litros o galones	<u>A-2-026</u>

Agua

Este grupo de preguntas tiene como finalidad la recopilación de datos sobre las prácticas de monitoreo, consumo y ahorro de agua en las operaciones productivas de la empresa. Todas las preguntas de esta subdimensión están dirigidas al informante Responsable de Producción o Gestión Ambiental.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia de los monitoreos del consumo de agua?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	A-3-027
¿Cuál fue el volumen total de agua consumida por la empresa en el último año? Especifique su respuesta para cada fuente de agua empleada por la empresa	Número - litros o cm ³	A-3-028
¿Cuál es la frecuencia de los monitoreos del consumo de agua desagregado por proceso?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	A-3-029
Especifique el volumen total de agua consumida por cada proceso en el último año: Proceso A Proceso B Proceso C	Múltiple - Número - litros o m ³	A-3-030
Responda las siguientes preguntas sobre la existencia de acciones para propiciar la reducción del consumo de agua: ¿La empresa realiza acciones para la reducción del consumo de agua? ¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las acciones para la reducción del consumo de agua? ¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones para la reducción del consumo de agua? ¿La empresa realiza una actualización periódica de las acciones para la reducción del consumo de agua?	Múltiple - Si/No	A-3-031
Especifique los siguientes datos sobre el consumo de agua en los últimos dos años: Cantidad de agua consumida en el último año: Cantidad de agua consumida en el penúltimo año:	Número - litros o m ³	A-3-032

Materiales

El apartado materiales busca obtener información sobre las prácticas de monitoreo, consumo y reducción del uso de materiales o materias requeridas por los procesos de producción de la empresa. Todas las preguntas de esta subdimensión están dirigidas al informante Responsable de Producción o Gestión Ambiental.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia con la que la empresa realiza monitoreos de entradas de material?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	<u>A-4-033</u>
¿Cuál fue el peso total de materiales utilizados durante el último año en toda la empresa?	Número - gr, kg o ton	<u>A-4-034</u>
<p>Responda las siguientes preguntas sobre la existencia de acciones para propiciar la reducción del consumo de materiales:</p> <p>¿La empresa realiza acciones para la reducción del consumo de materiales?</p> <p>¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las acciones para la reducción del consumo de materiales?</p> <p>¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones para la reducción del consumo de materiales?</p> <p>¿La empresa realiza una actualización periódica de las acciones para la reducción del consumo de materiales?</p>	Múltiple - Si/No	<u>A-4-035</u>
<p>Especifique los siguientes datos sobre el consumo de materiales en los últimos dos años:</p> <p>Cantidad de material consumido en el último año:</p> <p>Cantidad de material consumido en el penúltimo año:</p>	Número - gr, kg o ton.	<u>A-4-036</u>

Residuos

Este apartado reúne las preguntas dirigidas a recopilar información sobre el monitoreo y gestión de residuos generados por las operaciones productivas que la empresa ha implementado para reducir el impacto ambiental de este aspecto.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia con la que la empresa realiza monitoreos de entrada y salida de material?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	<u>A-5-037</u>
¿Cuál es el peso total de residuos generados en la empresa durante el último año?	Número - litros, kg o ton.	<u>A-5-038</u>
<p>Seleccione el tipo de residuos peligrosos generados por las operaciones de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pilas y baterías Aguas y residuales urbanas Desechos biológicos Limaduras de hierro Solventes y pinturas Aceites usados Otro 	Selección múltiple	<u>A-5-039</u>
¿La empresa ha definido un procedimiento o mecanismo para gestionar sus residuos peligrosos generados?	Si/No	<u>A-5-039</u>
<p>Especifique los siguientes datos sobre la gestión de residuos peligrosos en el último año:</p> <ul style="list-style-type: none"> Cantidad de residuos peligrosos gestionados en el último año: Cantidad de residuos peligrosos generados en el último año: 	Número - litros, kg o ton.	<u>A-5-040</u>

<p>Seleccione las iniciativas de la empresa en pro de la reducción de la generación de residuos:</p> <p>Reciclaje</p> <p>Reutilización</p> <p>Reparación</p> <p>Otro</p>	<p>Selección múltiple</p>	<p><u>A-5-041</u></p>
<p>Especifique los siguientes datos sobre el los residuos reciclados en el último año:</p> <p>Peso de los residuos generados en el último año:</p> <p>Peso de los residuos reciclados en el último año:</p>	<p>Número - gr, kg o ton.</p>	<p><u>A-5-042</u></p>

Emisiones

Este grupo de preguntas tiene como finalidad la recopilación de datos sobre las prácticas de monitoreo, manejo y reducción de las emisiones generadas por los procesos de producción de la empresa. Todas las preguntas de esta subdimensión están dirigidas al informante Responsable de Producción o Gestión Ambiental.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia con la que la empresa realiza monitoreo de emisiones a la atmósfera?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	A-6-043
¿Cuál es el volumen total de óxidos de nitrógeno (NOx) generado por las operaciones de la empresa en el último año?	Número + ug/m3	A-6-044
¿Cuál es el volumen total de oxidantes fotoquímicos (O3) generado por las operaciones de la empresa en el último año?	Número + ug/m3	A-6-045
¿Cuál es el volumen total de óxidos de azufre (SOx) generado por las operaciones de la empresa en el último año?	Número + ug/m3	A-6-046
¿Cuál es el volumen total de monóxido de carbono (CO) generado por las operaciones de la empresa en el último año?	Número + ug/m3	A-6-047
¿Cuál es el volumen total de material particulado 2.5 (PM2.5) generado por las operaciones de la empresa en el último año?	Número + ug/m3	A-6-048
¿Cuál es el volumen total de material particulado 10 (PM10) generado por las operaciones de la empresa en el último año?	Número + ug/m3	A-6-049
Seleccione las acciones implementadas por la empresa para la reducción de emisiones: Cambio de maquinaria Implementación de filtros Rediseño de procesos Otro:	Selección múltiple	A-6-050

Efluentes

Este grupo de preguntas tiene como finalidad la recopilación de datos sobre las prácticas de monitoreo, consumo y tratamiento de los efluentes o descargas líquidas generadas por los procesos productivos en la empresa. En caso de que la empresa no utilice agua o productos químicos líquidos, este conjunto de preguntas debe ser omitido.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia con la que la empresa realiza monitoreo de sus efluentes?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	A-7-051
Especifique la cantidad de Aceites y Grasas presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-052
Especifique la cantidad de Cadmio (Cd) presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-053
Especifique la cantidad de Cobre presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-054
Especifique la cantidad de Cromo (Cr) presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-055
Especifique la cantidad de Demanda Química de Oxígeno (DQO) presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-056
Especifique la cantidad de Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO) presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-057
Especifique la cantidad de Hierro presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-058
Especifique la cantidad de Níquel presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-059
Especifique la cantidad de Mercurio presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-060
Especifique la cantidad de Plomo presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-061
Especifique la cantidad de Selenio presentes en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-062
Especifique la cantidad de Sulfatos presentes en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-063
Especifique la cantidad de Zinc presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-064
Especifique la cantidad de Vanadio presente en los efluentes de la empresa:	Número - mg/l	A-7-065

Ruido Ambiente

Este conjunto de preguntas tiene como finalidad la recopilación de datos sobre el ruido generado por el equipamiento o maquinaria empleados en la ejecución de los procesos de producción de la empresa. Las preguntas de esta subdimensión están dirigidas al informante Responsable de Producción o Gestión Ambiental.

Preguntas Informante: Responsable de Producción

Pregunta	Tipo de respuesta	Indicador
¿Cuál es la frecuencia con la que la empresa lleva a cabo el monitoreo de la presión sonora generada por sus operaciones?	Nunca Mayor a anual Anual Semestral Mensual	<u>A-8-066</u>
¿Cuál fue la presión sonora equivalente (Db) identificada en la empresa durante el último año o monitoreo efectuado?	Número + dB	<u>A-8-067</u>

Otras fuentes primarias

Como se mencionó previamente, en el caso de algunos indicadores, es preferible recopilar los datos requeridos para su aplicación a partir de documentación ya existente en la empresa. De esta manera, la información utilizada para evaluar el desempeño contaría con un sustento o evidencia que permita justificar los resultados de la evaluación. En este apartado, se mencionan algunos de los documentos comúnmente elaborados en las empresas que pueden reemplazar a la aplicación de formularios.

- Estados financieros

Mucha de la información disponible en los estados financieros de las empresas facilita el cálculo de los indicadores económicos y financieros propuestos. En lo referente a los indicadores económicos, algunos de ellos requieren datos de ventas por producto y totalizadas, costos de producción, gastos en áreas de investigación y desarrollo y demás costos y gastos, los cuales están disponibles en el Estado de Resultados. Asimismo, los indicadores financieros necesitan de datos contables como el valor de activos y pasivos totales, activos y pasivos corrientes, inventarios, patrimonio, ventas, gastos financieros y utilidades, que pueden encontrarse tanto en el Balance General como en el Estado de Resultados. Obtener estos datos de este tipo de documentación es preferible a extraerlo mediante un formulario de preguntas, ya que se cuenta con un documento formal que sustenta la información utilizada en la evaluación.

- Registros laborales

Los registros laborales existentes en sistemas de gestión de información de trabajadores son otra fuente primaria de información útil para la aplicación de varios indicadores sociales y económicos. Este tipo de registros deberían tener datos como el número de empleados que fueron contratados en el año, su jornada laboral y alguna de su información personal. Los reportes que puedan obtenerse de este tipo de sistemas sirven para obtener datos como número de trabajadores, el cual es requerido

por indicadores de productividad y varios indicadores sociales referentes a temas de relación laboral, horas de trabajo, igualdad de oportunidades, entre otros. Además, los registros laborales deberían contener información sobre el género de los trabajadores, edades y otros datos personales que puedan usarse para la aplicación de indicadores de Igualdad de oportunidades y derechos humanos. Los registros laborales constituyen una fuente de información importante la cual, mientras más detalles e información contengan sobre la fuerza laboral de la empresa, permitirán recopilar una buena cantidad de datos requeridos por los indicadores de la dimensión social. Otro tipo de documentación útil son los roles de pago, ya que estos permiten obtener datos referentes al número de trabajadores, horas trabajadas, montos pagados por salarios y las bonificaciones que se otorgan a los empleados. Esta información es requerida para la aplicación de varios indicadores sociales referentes a temas como Salario Justo, Horas de Trabajo, Beneficios Sociales, entre otros.

- Informe de resultados de estudios y evaluaciones

En la actualidad, es muy común que las empresas sean conscientes de la necesidad de revisar sus operaciones en áreas específicas como desempeño ambiental, determinación de riesgos laborales, evaluación de satisfacción de clientes, estudios de imagen de la empresa y análisis de clima laboral. La documentación generada como resultados de este tipo de estudios o evaluación constituye una fuente de información provechosa para la aplicación de varios indicadores sociales y ambientales. A manera de ejemplo, se puede mencionar que los resultados de estudios de clima laboral en la empresa permiten medir el nivel de satisfacción de los trabajadores, el cual es uno de los indicadores de la dimensión social. A este tipo de evaluaciones se las podría complementar con algunas preguntas para determinar el nivel de percepción y satisfacción de los trabajadores en temas como libertad de asociación colectiva, beneficios sociales otorgados o medidas de salud y seguridad ocupacio-

nal, lo cual permitiría mantener un monitoreo frecuente de estos aspectos. Asimismo, en muchas ocasiones, las empresas contratan organizaciones externas para realizar estudios de evaluación de riesgos laborales, desempeño ambiental o imagen de la empresa, cuyos informes resultantes pueden contener información relevante como equipo de protección personal requerido, valores de indicadores ambientales como monto de emisiones generadas o consumo de recursos, y percepción de los consumidores en lo referente a la transparencia de la empresa. Este tipo de información sería un insumo útil que reduciría la carga de trabajo necesaria para obtener datos referentes a indicadores como Equipo de Protección Personal provisto, Emisiones generadas, Consumo de materiales o Claridad de la información provista por la empresa a sus consumidores.

En la Tabla 5, se muestra un listado de fuentes primarias de información propuestas que pueden contener información requerida por varios de los indicadores de sostenibilidad.

Tabla 5. Posibles fuentes primarias y su relación con los indicadores de sostenibilidad

Tipo de Documento	Documento	Dato	Indicador relacionado
Estados Financieros	Balance General	Activo Total	F-2-003, F-3-006, F-4-008, F-4-010
		Pasivo Total	F-2-003, F-2-004, F-4-010
		Activo Corriente	F-1-001, F-1-002
		Pasivo Corriente	F-1-001, F-1-002
		Inventarios	F-1-002
		Patrimonio	F-2-004, F-2-005, F-4-010
	Estado de Resultados	Ventas	E-1-001, F-3-006, F-3-007, F-4-009, F-4-010
		Costos de producción	E-1-001
		Gastos en I+D	E-3-005
		Costos y Gastos totales	E-3-005, F-4-009, F-4-010
		Utilidades	F-4-008, F-4-009, F-4-010
		Gastos Financieros	F-3-007
		Rol de Pagos	Horas trabajadas
	Horas suplementarias		
	Número de trabajadores		S-4-034, S-4-035, S-4-037, S-4-038, S-4-039
	Salarios pagados		
	Bonos pagados		

Registros laborales		Empleados en registro Contrataciones nuevas Desvinculaciones Jornadas laborales Datos personales Tipo de contratación Horas contratadas Días de descanso y vacación Número de aprendices	S-1-003 S-12-100 S-12-100 S-6-055, S-6-056, S-6-057 S-8-065, S-8-066, S-9-076, S-9-077 S-1-001, S-1-004 S-6-055, S-6-056 S-6-058, S-5-043 S-10-082
Resultados de evaluaciones	Clima laboral Estudios de Riesgos Laborales Reportes de Sostenibilidad	Satisfacción y compromiso laboral Existencia de políticas Miembros comité de SSO Infracciones Satisfacción con las medidas Planes de emergencia y medidas preventivas Detalles de capacitaciones Requerimientos de EPP Accidentes y lesiones Frecuencia de publicación Desempeño social y ambiental Índice obtenido	S-11-086 S-3-015 S-3-016 S-3-017 S-3-018 S-3-019, S-3-020, S-3-021 S-3-022 S-3-024, S-3-025 S-3-028 S-17-115 S-17-116, S-17-117 S-17-119

Fuentes Secundarias

La aplicación de cuestionarios para la generación de información puede ser un proceso costoso en términos de recursos y tiempos. Sin embargo, en ciertos casos, es posible disponer de fuentes secundarias que faciliten la obtención de los datos requeridos para la aplicación de los indicadores de sostenibilidad. Por lo tanto, es importante verificar la existencia de fuentes secundarias que permitan recopilar la mayor cantidad de datos con el objetivo de reducir la carga de trabajo necesaria para la aplicación de los indicadores. Entre las fuentes secundarias de información que podrían consultarse para reducir el número de preguntas de los cuestionarios se tienen:

- Bases de datos y estadísticas de sectores industriales

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) ha llevado a cabo varios estudios exhaustivos del sector empresarial con el objetivo de recolectar datos estadísticos de las empresas del país. Dada su naturaleza exhaustiva, y a sus elevados costos de recolección, su periodicidad es baja (5 o 10 años). Esto causa que este tipo de fuente secundaria no sea la más adecuada para el estudio de fenómenos de modificación rápida como lo es el desempeño de las empresas en lo referente a sostenibilidad. Algunos países, como México o Colombia, han incorporado en sus censos económicos preguntas sobre aspectos de sostenibilidad, como es el caso del Censo Económico de la Industria Manufacturera de México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, 2013) y la Encuesta de Ambiental Industrial de Colombia (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2019). En el caso de Ecuador, algunas de las estadísticas publicadas por el INEC son: el Sistema de Indicadores de Producción² el Laboratorio de Dinámica Laboral³ y Empresarial³ y la Encuesta Nacional de Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ACTI)⁴.

2 <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/sistema-de-indicadores-de-la-produccion-sipro/>

3 <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/laboratorio-de-dinamica-laboral-y-empresarial/>

4 <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-nacional-de-actividades-de-ciencia-tec->

- Estados financieros de acceso público

Algunos directorios empresariales mantienen registros actualizados de las empresas con información como su ubicación, datos de contacto, tipo de industria y tamaño. Este tipo de registros puede utilizarse para recopilar datos demográficos y para generar marcos poblacionales para las encuestas a empresas. En adición a esto, algunas entidades como la administración tributaria, cámaras de comercio o registros notariales ofrecen libre acceso a balances contables de empresas, los cuales permiten obtener información económico-financiera de las empresas. En estos casos, es posible obtener este tipo de información de una manera sencilla y rápida. Sin embargo, los indicadores que pueden producirse de esta forma son pocos y, en muchos casos, la información no está actualizada o no posee el nivel de detalle requerido. Una de las instituciones ecuatorianas que ofrece acceso a documentación financiera de empresas es la Superintendencia de Compañías, la cual permite acceder a estados financieros como Balances Generales y Estados de Resultados. Asimismo, el Servicio de Rentas Internas (SRI) ofrece información sobre el pago de impuestos anuales de las empresas que cuentan con su Registro Único de Contribuyentes (RUC).

- Bases de datos sociales

Una base de datos social ofrece información de los “puntos calientes” o que implican un riesgo social alto en las cadenas de suministro de productos, cubriendo un amplio número de países, regiones y sectores industriales. Este tipo de bases de datos tienen la finalidad de permitir construir modelos de las cadenas de suministros de productos con la finalidad de identificar las actividades con mayor carga o intensidad laboral y los riesgos que conlleven en tópicos sociales como Derechos Humanos, Derechos Laborales, Salud y Seguridad o Impactos a la Comunidad. Este tipo de fuente secundaria ofrece información sobre el nivel de riesgo social que representa una determinada actividad econó-

[nologia-e-innovacion-acti/](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/nologia-e-innovacion-acti/)

mica como parte de la cadena de suministro de un producto. Por lo tanto, permiten determinar el nivel de riesgo social que conlleva la elaboración de un producto. Sin embargo, este tipo de recurso ofrece información a nivel de sector, lo que implica que no es específica de una empresa, lo cual puede ser una alternativa a considerar en casos donde no se disponga de otra fuente de datos. En adición a esto, el acceso a este tipo de base de datos es costosa, ya que se requiere el pago por uso mediante la compra de una licencia. Dos de las bases de datos sociales más conocidas que pueden constituir una fuente secundaria alternativa de datos son Social Hotspot Database⁵ y la extensión de SimaPro⁶.

- Registros de instituciones reguladoras

Instituciones reguladoras, como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) o el Ministerio de Ambiente de Ecuador, se encargan de ejercer un control sobre temas de sostenibilidad como Salud y Seguridad Ocupacional o Gestión Ambiental. Para esto, requieren el registro de las empresas y el llenado de formularios de datos que contienen una buena cantidad de la información requerida por varios de los indicadores de sostenibilidad. En el caso de estas dos instituciones mencionadas, ofrecen sistemas de información accesibles por los responsables de las empresas, de los cuales se puede obtener estos datos y sirven como un sustento o evidencia de los resultados de la evaluación de sostenibilidad. Sistemas de Información como el Sistema Único de Información Ambiental (SUIA)⁷, en el caso de temas ambientales, y el Seguro General de Riesgos de Trabajo⁸, en el caso de temas de SSO, son herramientas que ofrecen datos de algunos indicadores y que además son requerimientos solicitados por las instituciones reguladoras de Ecuador.

5 <http://www.socialhotspot.org/>

6 <https://simapro.com/products/social-hotspots-database/>

7 <http://suia.ambiente.gob.ec/>

8 <https://sart.iess.gob.ec/DSGRT/informacion.html>

- Encuestas específicas de aspectos de sostenibilidad

Existen encuestas autónomas sobre ciertos temas específicos de sostenibilidad en empresas, las cuales permiten recopilar información relevante sobre varios tópicos de sostenibilidad. Esta es una opción interesante que permite realizar una buena cobertura de información requerida para la aplicación de los indicadores. Las encuestas autónomas han sido diseñadas especialmente para recopilar información sobre diferentes temas de interés en medición de aspectos de desarrollo sostenible como temas medioambientales o de empleo verde, y otros. En el caso de Ecuador, se han implementado encuestas autónomas sobre medio ambiente y empleo verde en el sector de los negocios, como la Encuesta de Información Ambiental Económica en Empresas. Esta encuesta fue creada en 2010 con el objetivo de generar datos estadísticos medioambientales, referentes a gastos e inversión de las empresas en temas de medio ambiente. Fue dirigida a establecimientos económicos con más de 10 trabajadores, incluidos en 16 sectores económicos (Minería, Manufactura, Agua, Electricidad, Construcción, Comercio, Transporte, Hotelería, Comunicación, Inmobiliarias, Actividades Profesionales, Administrativos, Enseñanza, Salud, Recreación y otros) y su cobertura geográfica incluye las 24 provincias del Ecuador. Los temas que se abordan en esta encuesta son: Identificación y ubicación, Actividad principal y otros gastos generales (días laborados, fuentes de energía), Funcionamiento de la empresa (licencias ambientales, certificaciones), Personal ocupado en el establecimiento, Empleo en la actividad de protección ambiental, Ingresos y gastos relacionados con la protección ambiental, Inversión en protección ambiental, Gastos corrientes relacionados con la protección ambiental, Residuos sólidos (peligrosos y no peligrosos), Agua (captación, consumo, uso y tratamiento) y Datos del informante (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019a).

A pesar de la existencia de diversas fuentes de información secundaria, es importante mencionar que, al tratarse de una evaluación orientada a una empresa en específico, resultará complicado obtener los datos pertenecientes a una determinada organización desde una fuente secundaria. Aun así, habrá casos en los que, tomar datos generales de un sector, puede llegar a ser la única alternativa elegible para la aplicación de determinados indicadores.

Confidencialidad y calidad de la información

El conjunto de indicadores ha sido desarrollado como una herramienta que las MiPyMES puedan emplear como un mecanismo de autoevaluación. Esto implica que las organizaciones que utilicen los indicadores deben ser conscientes de que la evaluación será tan buena como los datos que se usen para llevarla a cabo. Por lo tanto, para la aplicación de los indicadores se recomienda considerar los principios de los estándares GRI:

- **Precisión:** La información resultante debe ser lo suficientemente precisa y detallada como para que los grupos de interés puedan evaluar el desempeño de la organización.
- **Equilibrio:** La información debe reflejar aspectos positivos y negativos del desempeño de la organización para permitir una evaluación razonada del desempeño general.
- **Claridad:** La organización debe presentar la información disponible de una forma comprensible y accesible para los grupos de interés que utilicen dicha información.
- **Comparabilidad:** La organización debe seleccionar, recopilar y comunicar la información de forma coherente. La información debe presentarse de una manera que permita a los grupos de interés analizar los cambios en el desempeño de la organización y que respalde el análisis relativo a otras organizaciones.
- **Fiabilidad:** la organización debe reunir, registrar, recopilar, analizar y comunicar la información y procesos utilizados para la preparación del informe, de modo que puedan ser objeto de revisión y que establezcan la calidad y la materialidad de la información.
- **Puntualidad:** La organización informante debe elaborar los informes de acuerdo con una programación periódica, de modo que la información esté disponible a tiem-

po para que los grupos de interés tomen decisiones informadas.

Además, dado que varios indicadores requieren información o datos que pueden ser sensibles o confidenciales para las organizaciones, es recomendable emplear estrategias de confidencialidad de la información como anonimato o privacidad en ciertos datos, lo cual dependerá del dato primario y el informante.

Específicamente, en el caso de varios indicadores sociales, se emplean cuestionarios para evaluar la percepción o satisfacción de los trabajadores sobre temas que pueden ser considerados sensibles para la organización. En estos casos, los trabajadores pueden tener la impresión de que una respuesta que ponga en mala posición a la organización donde laboran puede generar malestar o algún tipo de sanción, lo cual influirá en los datos recolectados y los resultados de evaluación de temas sociales sensibles. Por estas razones, es importante comunicar a los trabajadores, previo a la aplicación de los cuestionarios, los objetivos de la evaluación y que sus respuestas serán mantenidas bajo anonimato, resaltando la necesidad de contar con información real y precisa.

En el caso de los indicadores económicos y financieros, estos requieren información sobre el manejo de dinero, activos, ingresos, gastos, ganancias y otra información contable que las empresas consideran muy delicada y confidencial. No obstante, dado que las empresas serán las que apliquen dichos indicadores, ellas mismas serán quienes recolecten y procesen los datos requeridos de acuerdo a los establecido en la ficha metodológica de cada indicador. Además, este documento de indicadores ha sido desarrollado considerando que existe información financiera o contable, que es presentada y difundida por entidades regulatorias locales como la Superintendencia de Compañías de Ecuador. De este modo, los datos requeridos para la aplicación de los indicadores económicos y financieros pueden ser extraídos de los estados

financieros publicados por superintendencias, ministerios o cualquier entidad regulatoria local.

Finalmente, se menciona la posibilidad de omitir indicadores en casos excepcionales donde una organización no pueda incluir datos o información requerida por un determinado indicador. En estos casos será necesario describir la información específica omitida y especificar el motivo, el cual puede ser:

- No procede/No aplica: motivo por el cual el indicador no aplicaría a la organización
- Problemas de confidencialidad por asuntos jurídicos: problemas específicos de confidencialidad que prohíben la publicación o difusión de un determinado dato o información o por prohibiciones jurídicas.
- Información no disponible: Describir qué pasos se están dando para obtener la información y el plazo previsto para disponer de ella. En caso de que no se pueda obtener la información requerida o no tenga la suficiente calidad o confiabilidad debe incluirse en el informe final.

6. EVALUACIÓN/APLICACIÓN DE INDICADORES

En esta sección se ofrecen algunas recomendaciones y especificaciones de la fase de aplicación de los indicadores para evaluar el desempeño en sostenibilidad de una empresa. Para esto, se utilizan las experiencias obtenidas al emplear los indicadores para evaluar tres casos de estudio del sector MiPyME textil. La evaluación fue realizada en cuatro fases: 1) Planificación, 2) Recolección, 3) Procesamiento y 4) Resultados. En la Figura 7 se muestra un esquema de la secuencia de pasos de la evaluación de desempeño cuyos detalles son expuestos a continuación, de modo que las experiencias conseguidas sirvan como una guía a tomar en cuenta al momento de utilizar los indicadores de sostenibilidad para efectuar evaluaciones en otras empresas.

Figura 7. Esquema de las fases de evaluación de desempeño de sostenibilidad utilizando los indicadores.



Recolección de datos

Como un paso inicial de la etapa de recolección de datos, es recomendable revisar la documentación disponible en la empresa que puede servir como fuente primaria adicional de información (según lo mencionado en la Sección 4.2). Esto con la finalidad de identificar datos existentes utilizables en la evaluación y reducir el número de preguntas a incluir en los formularios de recolección de datos. Luego, la recolección de datos continua con la selección de los informantes a quienes se dirigirán los diferentes cuestionarios. Así, es necesario identificar a las personas en la empresa que encajan dentro de las características de los informantes previamente establecidos (Ver Sección 4.1) para luego escoger las secciones de los cuestionarios que se incluirán en los formularios.

Construcción de Formularios:

La preparación de los formularios inicia con la definición de las secciones que se incorporarán en los mismos. Para esto, es necesario revisar las secciones definidas en el apartado Levantamiento de Datos, donde se establecen el conjunto de preguntas a emplear en base a los indicadores que se desean aplicar. Como se mencionó en la Sección Informantes, se han definido ocho tipos de perfiles o roles dentro de la empresa que pueden brindar la información requerida mediante el llenado de cuestionarios y que requerirán la construcción de un formulario específico para cada uno. En la Figura 8 se muestra el esquema de las secciones que se pueden incorporar en los diferentes formularios para cada tipo de informante.

De esta manera, es posible ajustar cada formulario, retirando determinadas secciones o preguntas dependiendo de si se desea aplicar un limitado número de indicadores o si la información será obtenida de otra fuente primaria de datos. En adición a esto, como se puede observar en la Figura 9, la sección Datos del Informante debería incluirse en todos los formularios, ya que permite identificar a quién pertenece cada respuesta. Para la aplicación de cuestionarios en los casos de estudio textil, se empleó una plataforma de encuestas en línea, la cual permitió la creación de cuestionarios y la generación de versiones físicas y digitales de los formularios. Los formularios construidos fueron revisados por miembros del equipo para obtener retroalimentación que permita ajustar los cuestionarios, eliminando el sesgo y mejorando la redacción de las preguntas para una fácil comprensión.

Figura 8. Esquema de asignación de secciones por informante

Responsable Administrativo	Datos del Informante Información de la Empresa Económico Salud y Seguridad del Consumidor Transparencia y privacidad
Responsable Financiero	Datos del Informante Financiero
Responsable de Producción	Datos del Informante Ambiental
Responsable de Recursos H.	Datos del Informante Relación Laboral Derechos Humanos Comportamiento ante desvinculaciones Igualdad de oportunidades Desarrollo Humano y Beneficios Sociales
Responsable de SSO	Datos del Informante Salud y Seguridad Ocupacional
Responsable de Comercial	Datos del Informante Mecanismos de retroalimentación
Trabajadores	Datos del Informante Relación Laboral Derechos Humanos Igualdad de oportunidades Desarrollo Humano y Beneficios Sociales Salud y Seguridad Ocupacional
Consumidor	Datos del Informante Responsabilidad extendida del productor

Establecimiento de muestras

Luego de haber definido los informantes y construido los formularios, en el caso específico de los informantes Trabajadores y Consumidores, es necesario establecer una muestra del universo de estudio. En el caso de los informantes Trabajadores, el universo del estudio está conformado por las personas que laboran en la empresa a evaluar. Por lo tanto, es preciso aplicar un tipo de muestreo que permita que la muestra seleccionada sea representativa del universo, es decir, del número total de empleados que conforman la fuerza laboral de la empresa. Asimismo, se da una situación similar en el caso del informante Consumidor, cuyo universo de estudio está conformado por todos los clientes que han adquirido un bien o servicio ofrecido por la empresa evaluada. En este caso específico, lo ideal

es contar con una base de datos de los clientes de la empresa y sus respectivos medios de contacto. Este tipo de registros pueden obtenerse de los sistemas de facturación de las empresas o los sistemas de gestión de relaciones con clientes.

Una vez establecidos los universos de los informantes: Trabajadores y Consumidores, es necesario aplicar un determinado tipo de muestreo. Uno de los métodos de muestreo más simples y conocidos es la aplicación de la fórmula de Yamane (1973) (Ecuación 1). Además, al tratarse de empresas del sector MiPyMEs, donde la fuerza laboral y el número de clientes son reducidos, en muchas ocasiones el tamaño de la muestra será muy cercano o el mismo que el tamaño del universo.

$$n = N / (1 + N(e)^2) \quad (1)$$

Donde

n = tamaño de muestra requerido

N = número de personas en el universo

e = margen de error permitido

En el caso del resto de informantes, dado que es una única persona en la empresa quien se encargará de responder el formulario, no es necesario hacer un cálculo de muestra. La recomendación en este caso es realizar una selección de muestra por conveniencia mediante el análisis del rol de la persona, sus responsabilidades y perfil, con el objetivo de verificar si está familiarizada con los temas a consultarle y puede ofrecer información precisa y confiable.

Aplicación de formularios

Como paso previo a la aplicación definitiva de los cuestionarios, es importante realizar una aplicación piloto que permita obtener una retroalimentación y ajustar la estructura de los formularios y la metodología de aplicación establecida. En este caso, los cuestionarios de los informantes Trabajadores y Consumidores son los únicos para los que se tendrá un conjunto considerable de personas encargadas de llenarlos; por lo tanto, será posible la aplicación del piloto.

Considerando la cantidad de personal que puede llegar a laborar en una MiPyME, es importante que el conjunto de informantes elegidos para la aplicación piloto sea representativo del universo o población. Durante la planificación del piloto también se debe tomar en consideración que pertenezcan a distintas áreas o procesos dentro de la empresa. Luego, como un paso previo a la aplicación, es recomendable realizar un proceso de comunicación y socialización de la aplicación de los cuestionarios con el objetivo de generar legitimidad, aceptación e incentivar la participación de los trabajadores. El objetivo principal del piloto es obtener una versión final de los instrumentos de levantamiento de datos (cuestionarios) de acuerdo a sugerencias o inconvenientes que se presenten.

Como objetivos específicos de la aplicación piloto se tiene:

- Determinar el tiempo estimado para la resolución del cuestionario
- Elegir un formato apropiado (digital o impreso) para los cuestionarios que resulte más conveniente para los trabajadores
- Identificar puntos de mejora en las preguntas planteadas y su redacción

Una vez establecidos estos aspectos, se efectúan correcciones en los cuestionarios para incluir ejemplos y explicaciones más detalladas en las preguntas que fueron identificadas como difíciles de comprender. En adición a esto, se incluyen los tiempos de duración aproximados en los mensajes de bienvenida de los formularios y se generan las versiones físicas y digitales de los cuestionarios actualizados según corresponda.

Finalmente, al disponer de los cuestionarios listos y corregidos, inicia la aplicación definitiva. Durante esta etapa, es primordial contar con el apoyo de los representantes de las empresas como propietarios, gerentes o jefes de producción, quienes facilitarán el contacto con los informantes seleccionados y asignan horas específicas dentro de las jornadas laborales para dedicarlas al llenado de los cuestionarios. Esta etapa puede tomar varias semanas y, por lo general, se lleva a cabo de acuerdo a la disponibilidad de los trabajadores de la empresa evaluada. En principio, es aconsejable generar un cronograma previo; sin embargo, este debe estar abierto a modificaciones debido a que, la MiPyMEs tienden a cambiar sus períodos de producción por órdenes de producción repentinas.

En conclusión, la fase de recolección de datos representa una importante carga de trabajo y requiere de una planificación y socialización previas. Para poder llevar a cabo de manera exitosa esta etapa, es necesario contar con el apoyo y soporte de los representantes de las empresas. Además, es importante realizar una presentación introductoria del proceso, la metodología a utilizar y sus objetivos, de manera que esta fase cuente con un buen nivel de participación de los informantes requeridos. En muchas ocasiones, el proceso de recolección de datos puede tomar más tiempo del planificado; no obstante, es importante dar un seguimiento constante y preparar planes de contingencia como reagendamiento y readaptación de indicadores, en caso de que no se obtenga el nivel de participación requerido. En lo concerniente al cuestionario de consumidores, uno de los retos más significativos está en generar un nivel de participación que permita obtener una muestra del tamaño requerido para el estudio. La recolección de datos de consumidores presenta complicaciones como el bajo interés de los clientes por participar en el llenado de cuestionarios o la dificultad para acceder a sus datos de contacto por cuestiones de confidencialidad o información desactualizada. En este caso, como recomendación se debería adaptar los formularios para minimizar el número de preguntas, buscar fuentes de información alternativas o incluir las preguntas que requieren información de consumidores en mecanismos de retroalimentación o evaluación de satisfacción del cliente que estén activos durante todo el año. De

este modo, sería posible conseguir una buena participación y los datos requeridos para la aplicación de indicadores que requieren evaluar la percepción o nivel de satisfacción de consumidores.

Procesamiento de datos

El procesamiento de datos implica la construcción de bases de datos con las respuestas de los cuestionarios obtenidas. Para esta fase, se recomienda aprovechar las funcionalidades de un software o plataforma de encuestas en líneas, el cual permite automatizar el almacenamiento y procesamiento de respuestas. Este tipo de sistemas facilita la tarea de dar seguimiento a las respuestas y extraer los datos en hojas de cálculo u otros formatos que pueden ser procesados en distintas herramientas de software. En el caso de los cuestionarios que son llenados físicamente, los resultados deben ingresarse manualmente a la plataforma para incluir todas las respuestas en la base de datos de este sistema. Una vez concluido el período de recolección de datos, es necesaria una depuración para llevar a cabo tareas como la eliminación de respuestas en blanco, clasificación respuestas por caso de estudio, corrección de ortografía o diferencias en la escritura de ciertas palabras y verificación de que las respuestas tengan un mínimo de información útil como identificación del informante y un número de respuestas adecuado. Una vez efectuado el proceso de depuración, se realiza la extracción de los datos en hojas de cálculo para consolidarlas en una sola base de datos y proceder con su procesamiento y aplicación en la evaluación de los indicadores.

Para la evaluación de indicadores, es recomendable la aplicación de alguna herramientas de procesamiento de datos como un software estadístico o una hoja de cálculo. Para la evaluación de los casos de estudio textiles llevada a cabo durante la construcción de los indicadores, se empleó una hoja de cálculo donde se crearon matrices específicas para incorporar las respuestas obtenidas en cada cuestionario de cada informante. Luego, se procedió a utilizar fórmulas para realizar tareas de procesamiento como contar el total de respuestas, calcular porcentajes de niveles de satisfacción o percepción y generar los datos específicos requeridos por cada indicador de sostenibilidad. Posterior a esto, se utilizaron funciones matemáticas y condicionales para realizar la evaluación de desempeño utilizando las escalas de referencia establecidas. De esta manera, fue posible generar tablas de resultados, que permitieron obtener los niveles de

desempeño de cada indicador, como se muestra en la Tabla 5. En algunos casos, resulta complicado realizar la automatización de la evaluación mediante expresiones matemáticas. En consecuencia, será necesario realizar la evaluación de forma manual, es decir, una persona del equipo de trabajo deberá aplicar la escala de referencia observando los intervalos y calificando el desempeño. Por lo tanto, si existiera un cambio en algún valor del indicador o respuesta de un cuestionario, será necesario realizar una actualización manual de los valores.

Un aspecto que resulta importante de mencionar es que, para este primer ejercicio, se emplearon las funcionalidades y ventajas que ofrece una hoja de cálculo. No obstante, existen algunas limitaciones en el uso de esta herramienta, como la imposibilidad de aplicar fórmulas matemáticas para automatizar la evaluación de todos los indicadores o la necesidad de combinar el software de creación de encuestas en línea con una hoja de cálculo para completar la evaluación. Por estas razones, se recomienda disponer de una herramienta de software que automatice el almacenamiento, organización y procesamiento de resultados e información. De esta manera, es interesante la posibilidad de generar una plataforma de software que se encargue de ofrecer soporte a todo el proceso de evaluación en base a los indicadores de sostenibilidad. Así, el software propuesto debería encargarse de mantener la información de los indicadores, dimensiones, preguntas, relación entre preguntas e indicadores y datos obtenidos de otras fuentes de información. Además, este sistema podría ofrecer funcionalidades para generar los cuestionarios y permitir responderlos en línea controlando el acceso. Finalmente, un par de funcionalidades importantes que podrían incluirse en la plataforma es la automatización de la evaluación de desempeño de una empresa en base a las escalas de referencia y la generación informes bien estructurados que permitan comunicar los resultados. Así, este tipo de herramientas facilita en gran medida la aplicación de los indicadores de sostenibilidad propuestos.

Informe de Resultados

Una de las ventajas de la realización de una evaluación de desempeño de sostenibilidad es la posibilidad de generar una gran cantidad de información que puede incorporarse en documentos como los reportes o memorias de sostenibilidad de empresas. De este modo, se puede aprovechar la estructura, formato y directrices propuestas por documentos como los estándares GRI (Global Reporting Initiative, 2016) o los indicadores de Responsabilidad Social Empresarial ETHOS (Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social

Empresarial, 2017). En la Tabla 6 se muestra la correlación entre las dimensiones y subdimensiones propuestas por los indicadores GRI, Ethos-IARSE y este manual, la cual puede ser tomada como una estructura modelo para la elaboración de reportes de sostenibilidad empresarial. Así, es posible asegurar que el documento elaborado cubra las tres dimensiones de sostenibilidad junto con sus respectivas subdimensiones e indicadores.

Tabla 6. Comparativa entre dimensiones de los conjuntos de indicadores

Ethos - IARSE	GRI	Indicadores de Sostenibilidad en las MiPyMEs textiles en el Ecuador
Dimensión Visión y Estrategia / Dimensión Gobierno Corporativo y Gestión	GRI 200 - Estándares Económicos	Dimensión Económica-Financiera
Dimensión Social	GRI 400 - Estándares Sociales	Dimensión Social
Dimensión Ambiental	GRI 300 - Estándares Ambientales	Dimensión Ambiental

En adición a la estructura propuesta, es posible usar las descripciones de las escalas de referencia de desempeño de cada indicador como textos descriptivos de los resultados obtenidos en cada indicador de sostenibilidad.

Visualización de Resultados

Finalmente, la cuarta fase de la evaluación requiere la organización de los resultados obtenidos de manera que se facilite la comprensión y se comuniquen los hallazgos más importantes de la evaluación. En este apartado se presentan algunos ejemplos de maneras en las que los resultados obtenidos, luego de haber aplicado los indicadores, pueden ser representados. El objetivo de este apartado es mostrar las alternativas recomendadas para facilitar la comprensión de los resultados de la evaluación de desempeño en sostenibilidad y los impactos en las tres dimensiones de sostenibilidad. Las figuras mostradas en esta sección son únicamente sugerencias de formas para comunicar los resultados de las evaluaciones de desempeño basadas en los indicadores de sostenibilidad propuestos. En primer lugar, una de las alternativas de visualización de resultados más aplicada en la literatura, en lo referente a la ilustración de resultados basados en puntos de referencia de desempeño, son las tablas de mapa de calor (Tabla 7). Dicha alternativa, permite visualizar los temas que constituyen puntos calientes del desempeño de una empresa y concentrar esfuerzos en mejorarlos.

Tabla 7. Ejemplo de presentación de resultados usando una tabla de mapa de calor

Subdimensión	Indicador	Emp. 1	Emp. 2	Emp. 3
Relación Laboral	Existencia de un contrato escrito que define las condiciones y relación entre empleador y trabajador	-1	-1	0
Relación Laboral	Se provee a los trabajadores una copia de su contrato laboral firmado	-1	-1	-1
Relación Laboral	La empresa mantiene registros de la condición laboral de sus trabajadores	2	2	2
Relación Laboral	Período de prueba previo a la contratación/afiliación del empleado	-1	0	0
Libertad de asociación ...	El empleo no está condicionado por restricciones sobre el derecho de negociación colectiva	2	0	1
Libertad de asociación ...	Apoyo a la presencia de sindicatos en su organización	0	0	2
Libertad de asociación ...	Membresías de asociaciones/organizaciones capaces de organizarse y/o negociar colectivamente	0	-2	-2
Libertad de asociación ...	Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos u otras organizaciones para la defensa de trabajadores	0	-1	1
Libertad de asociación ...	Los trabajadores tienen derecho a organizar actividades de negociación colectivas	-2	-2	0
Libertad de asociación ...	Existencia de registros de contratos colectivos	-2	-2	-2
Libertad de asociación ...	Representantes de sindicatos participan en planificaciones de cambios en la compañía que afectan condiciones laborales	0	-2	-2
Libertad de asociación ...	Los empleados tienen derecho a organizar huelgas	-1	-1	0
Libertad de asociación ...	El empleador no obstaculiza o interfiere e informa proactivamente a los trabajadores sobre su derecho a organizarse y negociar colectivamente	2	0	1
Libertad de asociación ...	Los trabajadores tienen acceso a un procedimiento de resolución de conflictos neutral, vinculante y transparente	2	0	2
Horas de trabajo	Número de horas efectivamente trabajadas por cada nivel	0	0	0
Horas de trabajo	Número de horas de trabajo semanales contratadas	2	2	2
Horas de trabajo	Promedio de horas en exceso trabajadas por lo empleados sobre las 40 horas semanales	2	2	2
Horas de trabajo	Los trabajadores disfrutan de días de descanso y feriados obligatorios cada año	-1	0	0
Horas de trabajo	Respeto a los acuerdos contractuales relacionados con horas suplementarias/extraordinarias	2	0	2
Horas de trabajo	Horas de trabajo flexible	1	0	2

Otra de las alternativas existentes, es el uso de gráficos circulares jerárquicos, como los presentados en las Figuras 9 y 10. En el ejemplo mostrado en la Figura 10 es posible visualizar, de manera proporcional, las categorías con mayor cantidad de indicadores evaluados y su desempeño en base a los cinco niveles de desempeño establecidos. De este modo, es posible analizar las subdimensiones económicas, sociales o ambientales que tienen una alta cantidad de puntos calientes que considerar.

Fig. 9. Ejemplo de gráfico circular compuesto para visualización de resultados

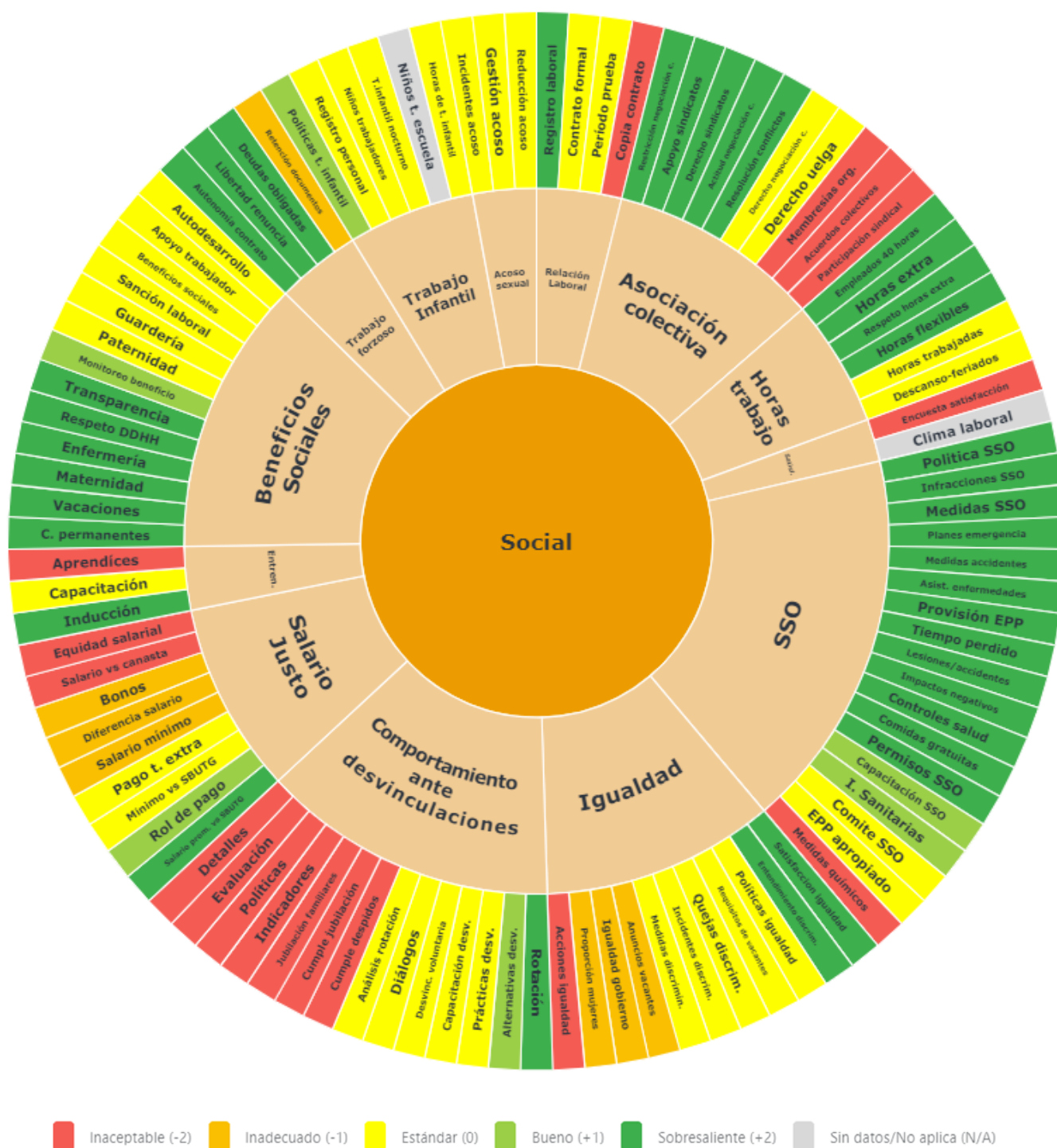
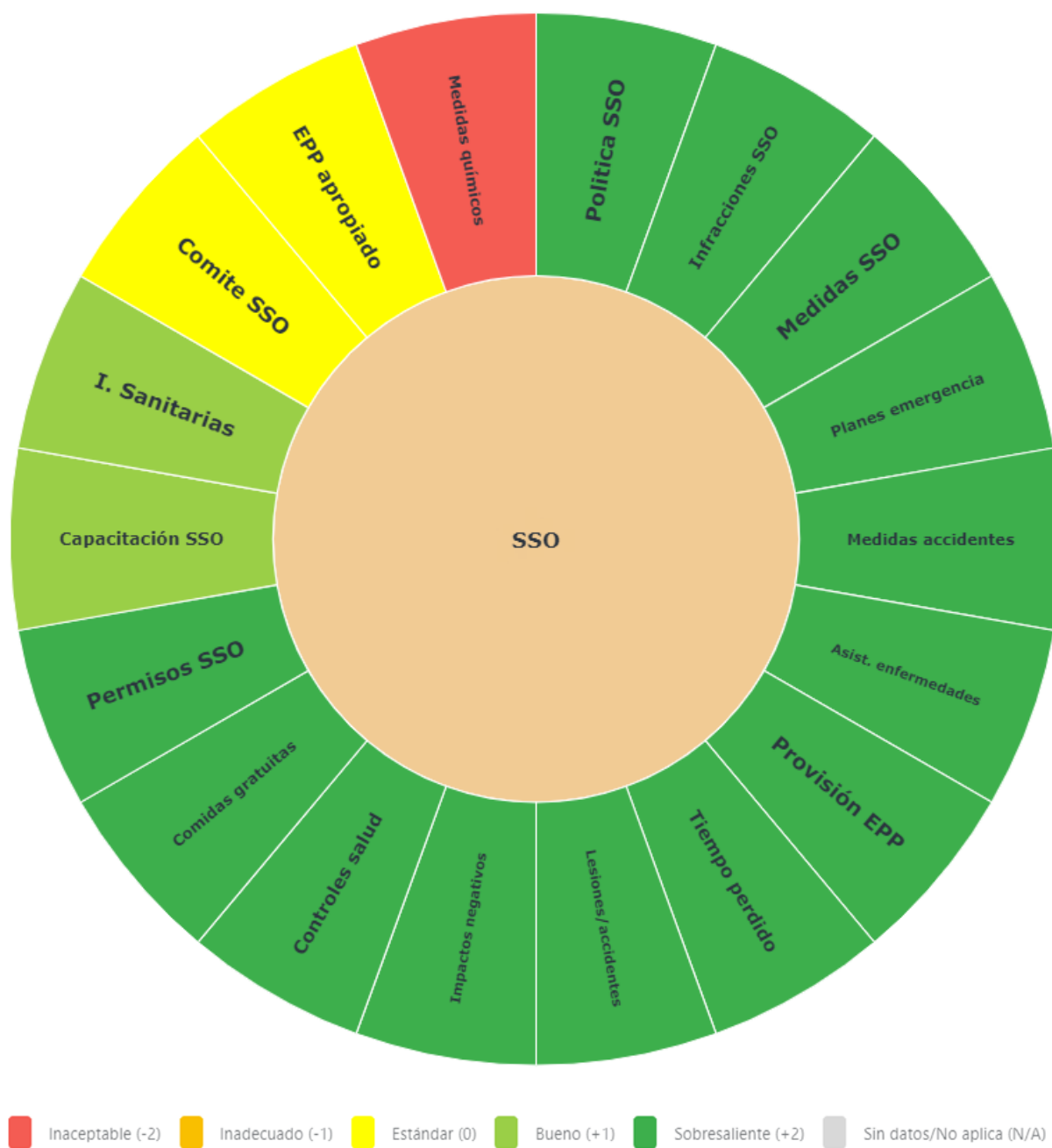
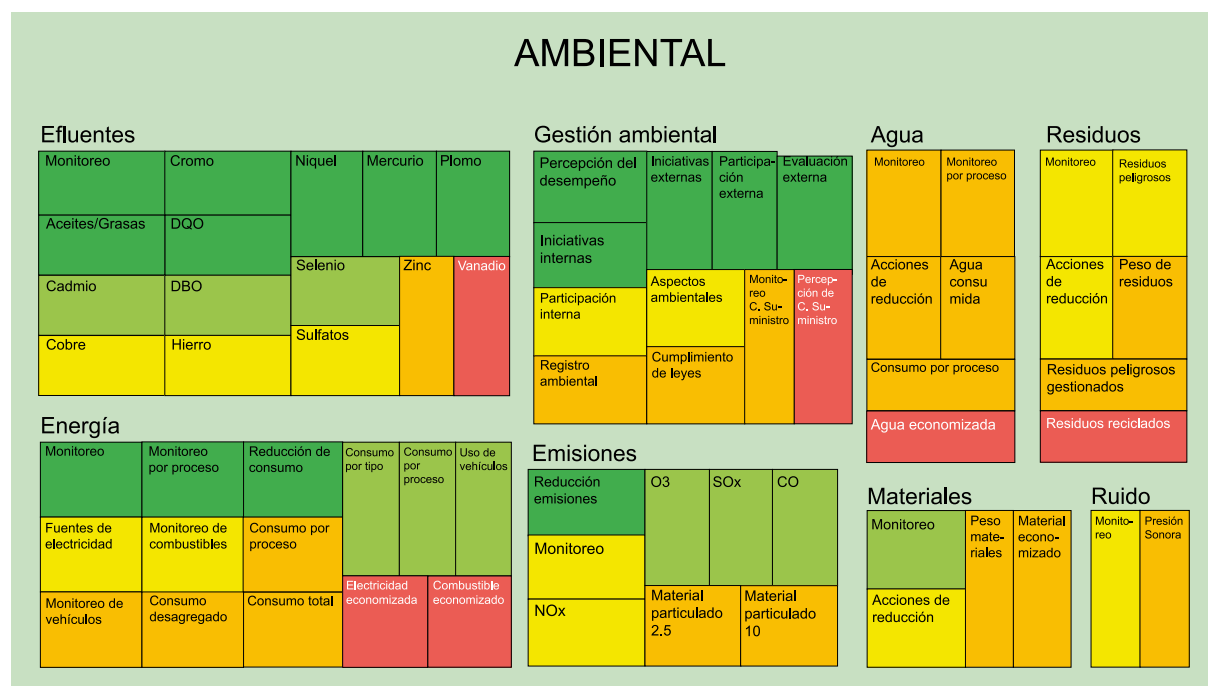
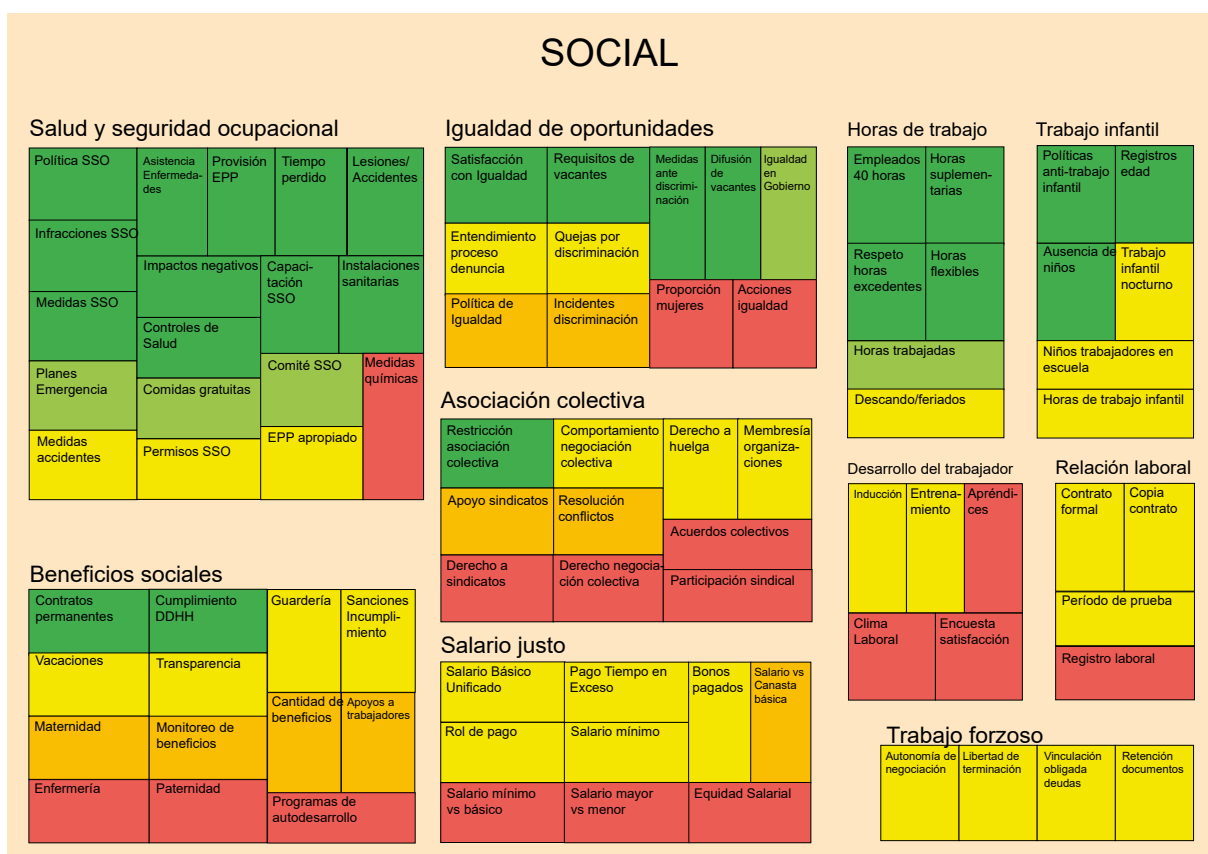


Fig. 10. Ejemplo de gráfico circular compuesto para visualización de resultados por subdimensión



Finalmente, una alternativa interesante es la presentada en la Figura 11, denominada TreeMap. Este tipo de gráficas permite la inclusión de una gran cantidad de indicadores y subdimensiones en un solo gráfico. De esta manera, es posible observar el número de indicadores evaluados en cada dimensión y subdimensión junto con los puntos calientes a tratar. No obstante, la elaboración de este tipo de gráficas implica el uso de herramientas complejas que requieren conocimientos técnicos y de programación. Como se puede observar en el ejemplo presentado en la Figura 12, se han incluido los indicadores de las dimensiones social y ambiental propuestos, siendo posible presentar los resultados de evaluación en un solo gráfico, sin importar su amplio número.

Figura 11. Gráfico TreeMap utilizado para mostrar los resultados de la evaluación



Bibliografía

- Andersen, P. K. (2013). *Modeindustrien er verdens næstmest forurenende*. DR. <https://www.dr.dk/nyheder/kultur/modeindustrien-er-verdens-naestmest-forurenende>
- Anker, R., & Anker, M. (2017). *Living wages around the world: Manual for measurement*. Edward Elgar Publishing.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1987). Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo "Nuestro futuro común". *Nueva York: Organización de las Naciones Unidas (ONU)*.
- Barro, R. J., & Sala-i-Martin, X. I. (2003). *Economic Growth*.
- Baumann, J., & Kritikos, A. S. (2016). The link between R&D, innovation and productivity: Are micro firms different? *Research Policy*, 45(6), 1263-1274. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.03.008>
- Benoit Norris, C., Traverso, M., Neugebauer, S., Ekener, E., Schaubroeck, T., Russo Garrido, S., Berger, M., Valdivia, S., Lehmann, A., Finkbeiner, M., & Arcese, G. (2020). Guidelines for social life cycle assessment of products and organizations. *Guidelines for social life cycle assessment of products and organizations*, 140.
- Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 16(7), 682-690. <https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y>
- Birkinshaw, J., & Goddard, J. (2009). What is your management model? *MIT Sloan Management Review*, 50(2), 81.
- Bridge, S., & O'Neill, K. (2012). *Understanding Enterprise: Entrepreneurship and Small Business*. Macmillan International Higher Education.
- Brown, A. (2016). Social Life Cycle Metrics for Chemical Products—A Guideline by the Chemical Sector to Assess and Report on the Social Impact of Chemical Products. *Based on a Life Cycle Approach*.
- Brundtland, G. (1987). El desarrollo sostenible. *Informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y Desarrollo. Asamblea General de las Naciones Unidas. Recuperado de: https://desarrollosostenible.wordpress.com/2006/09/27/informe-brundtland*.
- Carayannis, E. G., & Provan, M. (2008). Measuring firm innovativeness: Towards a composite innovation index built on firm innovative posture, propensity and performance attributes. *International Journal of Innovation and Regional Development*, 1(1), 90-107. <https://doi.org/10.1504/IJIRD.2008.016861>
- Comisión de la Comunidad Andina. (2008). *Decisión 702 Sistema Andino de Estadística de la pyme*. Gaceta Oficial del Acuerdo de Cartagena.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2017). *Indicadores de producción verde: Una guía para avanzar hacia el desarrollo sostenible*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40967-indicadores-produccion-verde-guia-avanzar-desarrollo-sostenible>
- Denning, S. (2021, enero 29). *Do You Understand Your Management Model?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/stevedenning/2021/01/29/do-you-understand-your-management-model/>

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Encuesta Ambiental Industrial*. DANE. <https://www.dane.gov.co/index.php/comunicados-y-boletines/industria/encuesta-ambiental-industrial>
- EAE Business School. (2021, mayo 12). Indicadores GRI: Responsabilidad social corporativa. *Retos en Supply Chain | Blog sobre Supply Chain de EAE Business School*. <https://retos-operaciones-logistica.eae.es/indicadores-gri-indicadores-de-responsabilidad-social-corporativa/>
- Elkington, J. (1999). *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*.
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. P., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy – A new sustainability paradigm? *Journal of Cleaner Production*, 143, 757-768. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.048>
- Global Reporting Initiative. (2016). *GRI Standards*. <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-translations/>
- Grant, R. M. (2021). *Contemporary Strategy Analysis*. John Wiley & Sons.
- Hagedoorn, J., & Cloudt, M. (2003). Measuring innovative performance: Is there an advantage in using multiple indicators? *Research Policy*, 32(8), 1365-1379. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(02\)00137-3](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(02)00137-3)
- Hynds, E. J., Brandt, V., Burek, S., Jager, W., Knox, P., Parker, J. P., Schwartz, L., Taylor, J., & Zietlow, M. (2014). A Maturity Model for Sustainability in New Product Development. *Research-Technology Management*, 57(1), 50-57. <https://doi.org/10.5437/08956308X5701143>
- Instituto Ethos. (2018). *Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables*. <https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México. (2013). *Censo Económico de la Industria Manufacturera de México*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/programas/eaim/2013/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Instructivo para la elaboración de Fichas Metodológicas de Indicadores*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Normativas%20Estadisticas/Estandares/instructivo_elaboraci%F3n_de_ficha_de_indicadores.pdf
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019a). *Información Económica Ambiental en Empresas*. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/encuesta-de-informacion-ambiental-economica-en-empresas/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019b). *Boletín Técnico—Directorio de Empresas y Establecimientos, 2018* (N.o 01-2019-DIEE; p. 13). https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/Directorio_Empresas_2018/Boletin_Tecnico_DIEE_2018.pdf
- International Labour Conference. (2006). La eliminación del trabajo infantil: Un objetivo a nuestro alcance; En *La eliminación del trabajo infantil: Un objetivo a nuestro alcance*;
- International Labour Office (Ed.). (2005). *A global alliance against forced labour: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2005*. International Labour Office.
- International Labour Office (Ed.). (2007). *Equality at work: Tackling the challenges: global report under the follow up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. International Labour Office.

- International Labour Organization. (2007). *Sexual Harassment at Work*. 3.
- International Labour Organization. (2011, junio 17). *Employment Relationship* [Document]. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_CON_TXT_IFPDIAL_EMPREL_EN/lang-en/index.htm
- International Organization for Standardization. (2018). *ISO 9004:2018—Gestión de la calidad de una organización—Orientación para lograr el éxito sostenido*. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:9004:ed-4:v1:es>
- ISO, O. (2010). ISO 26000 Visión General del Proyecto. Organización Internacional de Estandarización, 4.
- Jordão, R. V. D., & Almeida, V. R. de. (2017). Performance measurement, intellectual capital and financial sustainability. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 643-666. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0115>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The Execution Premium: Linking Strategy to Operations for Competitive Advantage*. Harvard Business Press.
- Kienberger, S., Contreras, D., & Zeil, P. (2014). Chapter 3—Spatial and Holistic Assessment of Social, Economic, and Environmental Vulnerability to Floods—Lessons from the Salzach River Basin, Austria. En J. Birkmann, S. Kienberger, & D. E. Alexander (Eds.), *Assessment of Vulnerability to Natural Hazards* (pp. 53-73). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-410528-7.00003-5>
- Krugman, P. (1994). Defining and measuring productivity. *The Age of diminishing Expectations*.
- La Hora. (2022, abril 2). Empresas ecuatorianas incursionan en la moda sostenible. <https://www.lahora.com.ec/pais/moda-sostenible-opcion-valida/>
- Levine, R., & Renelt, D. (1992). A Sensitivity Analysis of Cross-Country Growth Regressions. *The American Economic Review*, 82(4), 942-963.
- Lyra, F. R., Barbosa De Souza, M. J., Verdinelli, M. A., & Lana, J. (2017). Corporate social responsibility: Comparing different models. *Social Responsibility Journal*, 13(4), 728-742. <https://doi.org/10.1108/SRJ-02-2017-0036>
- Martínez-Blanco, J., Inaba, A., Quiros, A., Valdivia, S., Milà-i-Canals, L., & Finkbeiner, M. (2015). Organizational LCA: The new member of the LCA family—introducing the UNEP/SETAC Life Cycle Initiative guidance document. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 20(8), 1045-1047. <https://doi.org/10.1007/s11367-015-0912-9>
- Maura, C. A. V., Ulloa, D. E. V., & Villa, E. F. M. (2018). Análisis financiero del sector societario en el Ecuador. *Revista mktDescubre-ESPOCH FADE*, 12, 104-114.
- Messenger, J. C., Lee, S., & McCann, D. (2007). *Working Time Around the World* (0 ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203945216>
- Ministerio de Agricultura y Ganadería. (2020, octubre 13). Ecuador se suma a la tendencia de la moda sostenible. <https://www.agricultura.gob.ec/ecuador-se-suma-a-la-tendencia-de-la-moda-sostenible/>
- Ministerio de Producción Comercio Exterior Inversiones y Pesca. (2022, julio 27). Pequeños exportadores ecuatorianos pueden llegar a 220 mercados internaciones con el programa Exportando. <https://www.produccion.gob.ec/pequenos-exportadores-ecuatorianos-puede-llegar-a-220-mercados-internaciones-con-el-programa-exportando/>
- Ministerio del Ambiente. (2015). *Texto Unificado de Legislación Secundaria de Medio Ambiente*. <https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/TULSMA.pdf>

- Ministerio del Ambiente. (2017). *Código Orgánico del Ambiente*. https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/01/CODIGO_ORGANICO_AMBIENTE.pdf
- Moen, R., & Norman, C. (2006). *Evolution of the PDCA cycle*. Citeseer.
- Molina, E. C., Córdova, J. D., Meza, E. Z., & López, P. P. (2017). La responsabilidad social empresarial en las empresas del Ecuador. Un test de relación con la imagen corporativa y desempeño financiero. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 18, 23-44.
- Mondal, P., Baksi, S., & Bose, D. (2017). Study of environmental issues in textile industries and recent wastewater treatment technology. *World Scientific News*, 61(2), 98-109.
- Muralikrishna, I. V., & Manickam, V. (2017). Chapter Five—Life Cycle Assessment. En I. V. Muralikrishna & V. Manickam (Eds.), *Environmental Management* (pp. 57-75). Butterworth-Heinemann. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-811989-1.00005-1>
- Neugebauer, S., Forin, S., & Finkbeiner, M. (2016). From Life Cycle Costing to Economic Life Cycle Assessment—Introducing an Economic Impact Pathway. *Sustainability*, 8(5), Art. 5. <https://doi.org/10.3390/su8050428>
- Nimkar, U. (2018). Sustainable chemistry: A solution to the textile industry in a developing world. *Current Opinion in Green and Sustainable Chemistry*, 9, 13-17. <https://doi.org/10.1016/j.cogsc.2017.11.002>
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). *Recommendation of the Council on Consumer Product Safety*. <https://legalinstruments.oecd.org/Insnments/instruments/OECD-LEGAL-0459>
- PRé Sustainability. (2016, agosto 29). *ReCiPe*. PRé Sustainability. <https://pre-sustainability.com/articles/recipe/>
- Programa Latinoamericano de RSE. (2017). Indicadores ETHOS-IARSE para Negocios Sustentables y Responsables v. 3.1. Cordoba, Argentina. Recuperado el, 15.
- Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial. (2017). Indicadores ETHOS-IARSE para Negocios Sustentables y Responsables v. 3.1. Cordoba, Argentina. Recuperado el, 15.
- Pulatovich, E. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 9(1), 4640-4645.
- Revista Líderes. (2016, diciembre 5). *En el sector textil, el 85% de los actores son pymes*. LIDERES. <https://www.revistalideres.ec/lideres/sector-textil-pymes-empresas-actores.html>
- Rodriguez-Fernandez, M. (2016). Social responsibility and financial performance: The role of good corporate governance. *BRQ Business Research Quarterly*, 19(2), 137-151. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2015.08.001>
- Sanches, C. S. (2000). Gestão ambiental proativa. *Revista de administração de empresas*, 40, 76-87.
- Sánchez, A. M., Vayas, T., Mayorga, F., & Freire, C. (2020). *Manufactura Sector Textil Prendas de Vestir*. Observatorio Económico y Social de Tungurahua - Universidad Técnica de Ambato. <https://blogs.cedia.org.ec/obest/wp-content/uploads/sites/7/2020/06/Diagn%C3%B3stico-sector-textil-prendas-de-vestir-corregido-mayo-2020.pdf>
- Sari, Y., Hidayatno, A., Suzianti, A., Hartono, M., & Susanto, H. (2020). A corporate sustainability maturity model for readiness assessment: A three-step development strategy. *International Journal of Productivity and Performance Management, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2019-0481>

- Sarkar, S., & Searcy, C. (2016). Zeitgeist or chameleon? A quantitative analysis of CSR definitions. *Journal of Cleaner Production*, 135, 1423-1435. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.06.157>
- Sarkis, J. (2001). Manufacturing's role in corporate environmental sustainability-Concerns for the new millennium. *International Journal of Operations & Production Management*.
- Sartori, S., Witjes, S., & Campos, L. M. S. (2017). Sustainability performance for Brazilian electricity power industry: An assessment integrating social, economic and environmental issues. *Energy Policy*, 111, 41-51. <https://doi.org/10.1016/j.enpol.2017.08.054>
- Sarwar, T., & Khan, S. (2022). Textile Industry: Pollution Health Risks and Toxicity. En S. S. Muthu & A. Khadir (Eds.), *Textile Wastewater Treatment: Sustainable Bio-nano Materials and Macromolecules, Volume 1* (pp. 1-28). Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-981-19-2832-1_1
- Shen, B., Li, Q., Dong, C., & Perry, P. (2017). Sustainability Issues in Textile and Apparel Supply Chains. *Sustainability*, 9(9), Art. 9. <https://doi.org/10.3390/su9091592>
- Siminica, M., Cristea, M., Sichigea, M., Noja, G. G., & Anghel, I. (2019). Well-Governed Sustainability and Financial Performance: A New Integrative Approach. *Sustainability*, 11(17), Art. 17. <https://doi.org/10.3390/su11174562>
- Sucozhañay, G., Cabrera, F., Sucozhañay, D., Guaman, R., Siguenza-Guzman, L., & Vanegas, P. (2021). Toward a Sustainability Balanced Scorecard for Managing Corporate Social Responsibility: A Conceptual Model. En M. V. García, F. Fernández-Peña, & C. Gordón-Gallegos (Eds.), *Advances and Applications in Computer Science, Electronics and Industrial Engineering* (pp. 279-298). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-33-4565-2_18
- Superintendencia de Compañías del Ecuador. (2016). Índices de Gestión. Índices de Gestión. <https://portal.supercias.gob.ec/wps/portal/Inicio/Inicio/MercadoValores/Estadisticas/IndicesGestion#gsc.tab=0>
- Symeonidis, G. (1996). *Innovation, Firm Size and Market Structure: Schumpeterian Hypotheses and Some New Themes*. OECD. <https://doi.org/10.1787/603802238336>
- Traverso, M., Valdivia, S., Luthin, A., Roche, L., Arcese, G., Neugebauer, S., Petti, L., D'Eusanio, M., Tragnone, B. M., Mankaa, R., Hanafi, J., Norris, C., & Zamagni, A. (2021). *Methodological Sheets for Subcategories in Social life cycle assessment (S-LCA) 2021*.
- United Nations (Ed.). (2007). *The employment imperative: Report on the world social situation 2007*. United Nations.
- Valladares Bamchón, G. A. (2022). Análisis de la competitividad del sector textil del Ecuador, período 2010-2021 [MasterThesis, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/62542>
- Waterman Jr, R. H., Peters, T. J., & Phillips, J. R. (1980). Structure is not organization. *Business horizons*, 23(3), 14-26.
- Yadav, N., Gupta, K., Rani, L., & Rawat, D. (2018). Drivers of Sustainability Practices and SMEs: A Systematic Literature Review. *European Journal of Sustainable Development*, 7(4), Art. 4. <https://doi.org/10.14207/ejsd.2018.v7n4p531>
- Yamane, T. (1973). *Research Methodology/Sample Size*. Florida: University Of Florida.

Anexos

Anexo A - Fichas metodológicas

Dimensión Económica

E-1-001 Valor agregado

Código:	Nombre:		
E-1-001	Valor agregado (VA) relacionado con el producto.		
Definición:	El valor agregado es el valor adicional que genera la empresa cuando los bienes intermedios adquiridos se transforman durante el proceso productivo.		
Dimensión/Subdimensión:	Rentabilidad Económica		
Fórmula de Cálculo			
$VA = \sum_{p=1}^P (S_p - CBI_p)$			
Variables relacionadas			
Las variables que forman parte del indicador son las siguientes: S: Ventas totales. CBI: Costos de bienes intermedios p: Producto			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica, en el Estado de Situación Financiera, el total de ventas durante el periodo de tiempo determinado. El denominador considera el costo total de los bienes intermedios.			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Bajo	-2	Menor a 74,660.56 USD	Representa el nivel más bajo de valor agregado observado en el sector.
Medio Bajo	-1	Entre 74,660.57-258,423.60	Situación de empresa con valor agregado por debajo del promedio de la industria, pero cercano al promedio.
Estándar	0	Entre 258,423.61-777,455.4	Situación promedio del sector en la generación de valor agregado.
Bueno	1	Entre 777,455.41-2,269,461	Representa un valor agregado superior al promedio del sector
Sobresaliente	2	Mayor a 2,269,461	Situación de empresa con el valor agregado más alto observado en el sector.
Nota u observación de la escala:	Se trata de un indicador calculado en términos absolutos.		
Unidad de medida o expresión:	USD		

Interpretación/Análisis	
El valor agregado es el valor adicional en dólares que genera la empresa cuando los bienes intermedios adquiridos se transforman durante el proceso productivo. Mientras más alto sea el resultado obtenido al aplicar la fórmula del indicador, mejor será calificado su desempeño.	
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Barro, Robert J., Xavier Sala-i-Martin (1995). Economic Growth. New York et al.: McGraw-Hill. Neugebauer, S., Forin, S., & Finkbeiner, M. (2016). From life cycle costing to economic life cycle assessment—introducing an economic impact pathway. Sustainability, 8(5), 428.
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Diego Ontaneda Jiménez

E-1-002 Productiva laboral

Código:	Nombre:		
E-1-002	Productividad laboral		
Definición:	Mide la eficiencia con la que se utiliza la mano de obra en una empresa para producir un nivel determinado de producción. El crecimiento de la productividad constituye un elemento importante para las economías competitivas.		
Dimensión/Subdimensión:	Rentabilidad Económica		
Fórmula de Cálculo			
$Prod = \frac{\sum_{p=1}^P S_p}{L}$			
Variables relacionadas			
Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:			
S: Ventas totales.			
L: Número de trabajadores			
p: Producto			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica, en el Estado de Situación Financiera, el total de ventas durante el periodo de tiempo determinado. El denominador representa el total de empleo dentro de la empresa.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Bajo	-2	Menor a 18,278.11	Representa el nivel más bajo observado en el sector.
Medio Bajo	-1	Entre 18,278.12-29,586.39	Nivel por debajo del promedio del sector, pero próximo al promedio.
Estándar	0	Entre 29,586.40-44,602.95	Nivel promedio con respecto al sector.
Bueno	1	Entre 44,602.95-76,406.70	Nivel intermedio entre el nivel estándar (promedio del sector) y el nivel de desempeño más alto observado.
Sobresaliente	2	Mayor a 76,406.71	Es el nivel más alto observado en el sector lo que implica un desempeño sobresaliente en relación al resto de empresas.
Nota u observación de la escala:	Indicador relativo, que sirve para hacer comparaciones de productividad entre empresas de diferente tamaño.		
Unidad de medida o expresión:	USD por trabajador		

Interpretación/Análisis	
Representan el valor que en promedio genera cada uno de los trabajadores de la empresa. Así, mientras más alto sea el valor del indicador, mejor será calificado su desempeño.	
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Barro, Robert J., Xavier Sala-i-Martin (1995). Economic Growth. New York et al.: McGraw-Hill. Neugebauer, S., Forin, S., & Finkbeiner, M. (2016). From life cycle costing to economic life cycle assessment—introducing an economic impact pathway. Sustainability, 8(5), 428.
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Diego Ontaneda Jiménez

E-2-003 Diversidad empresarial

Código:	Nombre:		
E-2-003	Diversidad empresarial		
Definición:	Mide el grado de diversificación de la producción entre los diferentes productos de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Diversidad empresarial		
Fórmula de Cálculo			
$d = \frac{1}{\sum_{p=1}^P b_p^2}; \quad b_p = \frac{S_p}{S}; \quad p = 1, \dots, P$			
Variables relacionadas			
Los componentes del indicador se detallan a continuación:			
d: Índice de diversificación			
S: Ventas totales de la empresa en el período evaluado			
sp: Ventas del producto p			
p: producto			
bp: peso de las ventas del producto p en las ventas totales de la empresa			
Metodología de cálculo			
Se calcula el peso que tienen las ventas de cada producto de la empresa en las ventas totales, y se determina el índice de diversificación como el recíproco del nivel de concentración de las ventas entre los diferentes productos.			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 1	Toda la producción se concentra en un solo producto
Inadecuado	-1	Entre 1 -2	Un nivel de diversificación bajo, pero próximo al estándar.
Estándar	0	Entre 2 - 3	Se estableció este nivel como una situación aceptable, ya que se interpreta como un nivel de diversificación normal o regular.
Bueno	1	Entre 3 - 4	Elevado nivel de diversificación de la producción entre los diferentes productos, pero una parte considerable de la producción se concentra en unos cuantos productos.
Sobresaliente	2	Mayor a 4	Un nivel de diversificación mayor a cuatro representa una situación en donde la producción de la empresa está altamente diversificada entre los diferentes productos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión: Ratio			
Interpretación/Análisis			
Este indicador por construcción oscila entre 1 (la producción de la empresa se concentra completamente en un solo producto) y 5 (la producción de la empresa se distribuye equitativamente entre los diferentes productos). Así, mientras más alto sea el valor obtenido mejor es calificado el desempeño.			
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Neugebauer, S., Forin, S., & Finkbeiner, M. (2016). From life cycle costing to economic life cycle assessment—introducing an economic impact pathway. <i>Sustainability</i> , 8(5), 428.		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Diego Ontaneda Jiménez		

E-3-004 Innovación en productos y procesos

Código:	Nombre:		
E-3-004	Innovación en productos y procesos		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por introducir innovaciones en sus productos o procesos para generar una ventaja competitiva o mayor valor. El indicador considera criterios como si la empresa introdujo un producto, proceso, marketing y organización nuevos o significativamente mejorados. La innovación también se refiere a mejoras incrementales en sus procesos, productos o servicios..		
Dimensión/Subdimensión:	Inversión a largo plazo		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador mide la actividad innovadora teniendo en cuenta los siguientes elementos:			
a. Número de patentes en los últimos tres años			
b. Anuncios de nuevos productos.			
c. Cuota de ventas de las innovaciones de los últimos tres años			
d. Participación en los beneficios de las innovaciones de los últimos tres años			
e. Innovación de productos			
f. Innovación de procesos			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
Se aplica un cuestionario al responsable administrativo con las siguientes preguntas binarias:			
a) ¿Se introdujo algún tipo de innovación en el producto durante los últimos tres años?			
1. Sí, 0. No			
Si la respuesta es Sí, detalle a continuación:			
b) ¿Se introdujo algún tipo de innovación en el proceso productivo durante los últimos tres años?			
1. Sí, 0. No			
Si la respuesta es Sí, detalle a continuación:			
c) ¿Cuál fue el total de ventas de productos que contengan innovaciones durante el año?			
d) Número de patentes en los últimos tres años			
e) Anuncios de nuevos productos.			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre -2 y 2.			
Limitaciones o consideraciones			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no ha introducido ningún tipo de innovación en producto o en proceso en los últimos tres años	Si la empresa no ha introducido algún tipo de innovación de producto en los últimos 3 años, se considera un desempeño inaceptable que puede afectar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.
Inadecuado	-1	La empresa introdujo algún tipo de innovación en proceso, pero no ha incorporado ninguna innovación en producto durante los últimos tres años	Que la empresa haya introducido algún tipo de innovación en el proceso productivo en los últimos 3 años, se considera como un desempeño inadecuado debido a que, aunque se muestran esfuerzos iniciales en este tema, no es suficiente para asegurar la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.
Estándar	0	La empresa introdujo algún tipo de innovación en producto y en proceso durante los últimos tres años	La introducción de algún tipo de innovación en productos o procesos en los últimos tres años, puede considerarse un desempeño estándar. De este modo, introducir este tipo de actualizaciones reflejan que la empresa busca mejorar su oferta o su forma de operar.

Bueno	1	La empresa ha realizado el anuncio y la incorporación de nuevos productos	Se considera que la empresa tiene un desempeño bueno, si ha anunciado o incorporado nuevos productos a su oferta. De este modo, las innovaciones son difundidas y ofrecidas a sus consumidores, lo cual muestra un deseo de mantenerse a la vanguardia en el mercado.
Sobresaliente	2	La empresa emitió patentes en los últimos tres años	El registro de patentes refleja una actitud que puede considerarse un ejemplo a seguir en el sector, ya que la empresa demuestra su esfuerzo por no solo innovar, sino proteger dichas innovaciones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para incorporar algún tipo de innovación que le permita asegurar la sostenibilidad de sus operaciones y su posición en el mercado. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		<p>-Hagedoorn, J., & Cloodt, M. (2003). Measuring innovative performance: is there an advantage in using multiple indicators?. <i>Research policy</i>, 32(8), 1365-1379.</p> <p>-Carayannis, E. G., & Provan, M. (2008). Measuring firm innovativeness: towards a composite innovation index built on firm innovative posture, propensity and performance attributes. <i>International Journal of Innovation and Regional Development</i>, 1(1), 90-107.</p> <p>-Baumann, J., & Kritikos, A. S. (2016). The link between R&D, innovation and productivity: Are micro firms different?. <i>Research Policy</i>, 45(6), 1263-1274</p> <p>-Symeonidis, G. (1996). Innovation, firm size and market structure: Schumpeterian hypotheses and some new themes.</p>	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/10/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Diego Ontaneda Jiménez	

E-3-005 Inversión de capital y conocimiento

Código:	Nombre:		
E-3-005	Inversión de capital y conocimiento		
Definición:	El indicador evalúa el gasto en actividades de investigación y desarrollo (I + D) que realiza la empresa, como un elemento que asegura la sostenibilidad de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Inversión a largo plazo		
Fórmula de Cálculo			
$ER\&D = \frac{R\&D}{G}$			
Variables relacionadas			
Los componentes del indicador se detallan a continuación:			
R&D: gasto en actividades de investigación y desarrollo			
G: gasto total en remuneraciones.			
Metodología de cálculo			
Para calcular el numerador se identifica el total de gasto en investigación y desarrollo entendiéndose a las actividades de Investigación y Desarrollo como trabajos creativos llevados a cabo por el establecimiento, con el fin de aumentar el volumen de conocimientos para concebir nuevos productos (bienes/servicios) y mejorar los existentes o desarrollar procesos nuevos. El denominador es el total de gastos en remuneraciones.			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.33%	Este nivel señala que la empresa presenta un desempeño inferior a lo observado en la industria, lo cual puede afectar en el futuro la sostenibilidad de la empresa
Inadecuado	-1	Entre 0.33%-1.18%	Este nivel indica que la empresa presenta un desempeño inferior a lo observado en la industria. Así, aunque no es un valor crítico, se deben tomar medidas para mejorar este indicador.
Estándar	0	Entre 1.19%-2.20%	Representa el nivel medio observado en el sector, el cual puede considerarse como un desempeño regular para la empresa.
Bueno	1	Entre 2.21%-6.36%	En este nivel se puede considerar que la empresa presenta un desempeño superior al que se observa en la industria.
Sobresaliente	2	Mayor a 6.36%	En este nivel se puede considerar que la empresa presenta un desempeño muy superior al que se observa en la industria, el cual puede verse como un modelo a seguir.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión: Ratio			

Interpretación/Análisis	
Mide el gasto en investigación y desarrollo como porcentaje de los gastos totales en remuneraciones, por lo que oscila entre 0% y 100%. Así, mientras más alto sea el valor del porcentaje, mejor será calificado el desempeño.	
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera
Periodicidad (propuesta):	Anual
Disponibilidad de datos:	INEC. (2010). Censo Nacional Económico. Retrieved January 1, 2021, from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-nacional-economico/
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Neugebauer, S., Forin, S., & Finkbeiner, M. (2016). From life cycle costing to economic life cycle assessment—introducing an economic impact pathway. <i>Sustainability</i> , 8(5), 428. Levine, R., & Renelt, D. (1992). A sensitivity analysis of cross-country growth regressions. <i>The American economic review</i> , 942-963.
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Diego Ontaneda Jiménez

E-4-006 Satisfacción del consumidor

Código:	Nombre:
E-4-006	Satisfacción del consumidor
Definición:	Este indicador evalúa las expectativas de los clientes y la relación entre los clientes y la empresa para determinar su nivel de satisfacción como un aspecto que puede influir en la sostenibilidad de la empresa.
Dimensión/Subdimensión:	Satisfacción del consumidor
Fórmula de Cálculo	
N/A	
Variables relacionadas	
<p>Este indicador se evalúa en base a los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> Comparación con la competencia referente a productos / servicios Satisfacción de los clientes con productos / servicios Satisfacción de los clientes con la relación calidad-precio de productos / servicios. Cumplimiento de las expectativas de los clientes en lo referente a los productos / servicios Probabilidad de que los clientes recomienden los productos / servicios a otros. Satisfacción de los clientes con la calidad de productos / servicios. Capacidad de lograr altos niveles de satisfacción del cliente como una fortaleza de la empresa 	
Metodología de cálculo	
<p>Para obtener los datos requeridos para la aplicación del indicador, se plantea un cuestionario con las siguientes preguntas usando una escala de Likert dirigidas al responsable administrativo:</p> <ol style="list-style-type: none"> En comparación con la competencia, nuestros clientes encuentran que nuestros productos / servicios son mucho mejores. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo Nuestros clientes están muy satisfechos con los productos / servicios que ofrecemos. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo Nuestros clientes están muy satisfechos con la relación calidad-precio de nuestros productos / servicios. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo Nuestros clientes encuentran que los productos / servicios que ofrecemos superan sus expectativas. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo La probabilidad de que nuestros clientes recomienden nuestros productos / servicios a otros es alta. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo Nuestros clientes están muy satisfechos con la calidad de nuestros productos / servicios. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo La capacidad de lograr altos niveles de satisfacción del cliente es una de las principales fortalezas de nuestra empresa. <ol style="list-style-type: none"> Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo <p>Luego, se calcula un promedio aritmético de las respuestas obtenidas en cada uno de los siete reactivos calificados en una escala Likert, donde "1 = totalmente en desacuerdo" y "5 = totalmente de acuerdo". El indicador oscila entre 1 (más bajo) y 5 (más alto). Una vez obtenido el resultado, se aplica la escala de referencia del indicador según los criterios establecidos.</p>	

Limitaciones o consideraciones			
El cuestionario con las preguntas planteadas para este indicador puede aplicarse tanto al empresario, como al consumidor. No obstante, evaluar en base a niveles de percepción puede no reflejar la realidad. En caso de requerir evaluar la percepción del consumidor pueden utilizarse herramientas como SERVQUAL o SERVPERF.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Malo	-2	1	Se trata de niveles inaceptables en la evaluación de la satisfacción del consumidor, puesto que implica que, en promedio, la empresa está totalmente en desacuerdo con todos los reactivos aplicados.
Regular	-1	1.01-2	Se trata de un nivel de desempeño de la satisfacción del consumidor, por debajo del estándar establecido.
Estándar	0	2.01-3	Representa un nivel aceptable en cuanto a satisfacción del consumidor.
Muy bueno	1	3.01-4	Representan una evaluación de la satisfacción del consumidor que cumple que ubica a la empresa por arriba del nivel estándar establecido.
Sobresaliente	2	mayor a 4	Representan el desempeño de satisfacción del consumidor que supera considerablemente el estándar establecido.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		Ratio	
Interpretación/Análisis			
Percepciones de los niveles de satisfacción de los clientes (respuestas promediadas para obtener un indicador de satisfacción del consumidor (SC)). Asume un valor entre 1 (más bajo) y 5 (más alto). Así, mientras más alto sea el valor obtenido, mejor será calificado el desempeño.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Galbreath, J., & Shum, P. (2012). Do customer satisfaction and reputation mediate the CSR–FP link? Evidence from Australia. <i>Australian Journal of Management</i> , 37(2), 211-229.		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Diego Ontaneda Jiménez		

Anexo A - Fichas metodológicas

Dimensión Financiera

F-1-001 Liquidez corriente

Código:	Nombre:		
F-1-001	Liquidez Corriente		
Definición:	La liquidez corriente muestra la capacidad de las empresas para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, estando influenciada por la composición del activo circulante y las deudas a corto plazo. Su análisis periódico permite prevenir situaciones de iliquidez y posteriores problemas de insolvencia en las empresas.		
Dimensión/Subdimensión:	Liquidez		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Liquidez Corriente} = \frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$			
Variables relacionadas			
<p><i>Activo Corriente o Circulante:</i> Suma de aquellos activos de los cuales se espera obtener beneficios económicos en un periodo normal de operaciones, o bien, cuya convertibilidad al efectivo o sus equivalentes sea menor a un año.</p> <p><i>Pasivo Corriente o a Corto Plazo:</i> Suma de aquellas obligaciones o compromisos cuyo vencimiento es menor al periodo normal de operaciones, generalmente un año.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Situación Financiera.</p> <p>Para calcular el numerador se identifica, en el Estado de Situación Financiera, el saldo de la cuenta contable Activo Corriente o Circulante. Mientras que para el cálculo del denominador se establece el valor del Pasivo Corriente.</p> <p>Se realiza un cociente entre el numerador y el denominador y el resultado es el valor del indicador.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.95	Si el ratio es menor a 0.95 significa que la liquidez corriente de la empresa es muy mala con respecto a las empresas del sector por lo que se recomienda tomar medidas urgentes para evitar inconvenientes con sus pagos a corto plazo.
Inadecuado	-1	Entre 0.95 y 1.34	Si el resultado se encuentra entre 0,95 a 1,34 la liquidez corriente es mala, por lo que la empresa está en riesgo y se debe tomar medidas para mejorar.
Estándar	0	Entre 1.34 y 1.89	Si los resultados se encuentran entre 1,34 a 1,89, la liquidez corriente de la entidad está en un nivel neutro con respecto a las empresas del sector textil.

Bueno	1	Entre 1.89 y 3.31	Si es entre 1.89 a 3.31 la organización se encuentra en un rango bueno en relación a las empresas del sector textil.
Sobresaliente	2	Mayor a 3.31	Si es superior a 3.31 es muy bueno, por lo que debe mantener sus políticas de cobro de cartera y pagos a proveedores.
Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector		
Unidad de medida o expresión:	Ratio		
Interpretación/Análisis			
Por cada dólar de deuda en el corto plazo, la empresa dispone de \$.. (valor del índice), para cumplir sus obligaciones. En cuanto mayor sea el resultado de la razón circulante, existe mayor posibilidad de que los pasivos sean pagados, ya que se cuenta con activos suficientes que pueden convertirse en efectivo cuando así se requiera.			
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino		

F-1-002 Prueba ácida

Código:	Nombre:		
F-1-002	Prueba Ácida		
Definición:	La prueba ácida muestra la capacidad de las empresas para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, sin tomar en cuenta los inventarios. Este indicador pretende verificar la capacidad de la empresa para cancelar sus obligaciones corrientes, pero sin depender de la venta de sus existencias; es decir, básicamente con sus saldos de efectivo, el de sus cuentas por cobrar, inversiones temporales y algún otro activo de fácil liquidación, diferente de los inventarios.		
Dimensión/Subdimensión:	Liquidez		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Prueba ácida} = \frac{\text{Activo Corriente} - \text{Inventarios}}{\text{Pasivo Corriente}}$			
Variables relacionadas			
<p>Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:</p> <p><i>Activo Corriente o Circulante:</i> Aquellos activos de los cuales se espera obtener beneficios económicos en un periodo normal de operaciones, o bien, cuya convertibilidad al efectivo o sus equivalentes sea menor a un año.</p> <p><i>Inventarios:</i> está partida se encuentra constituida por los bienes de una empresa destinados a la venta o producción para su posterior venta, así como los materiales o suministros que se consumen en el proceso de producción</p> <p><i>Pasivo Corriente o a Corto Plazo:</i> Aquellas obligaciones o compromisos cuyo vencimiento es menor al periodo normal de operaciones, generalmente un año.</p>			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la cuenta contable Activo Corriente o Circulante, a esta cuenta se le resta el valor de Inventarios. Para el cálculo del denominador se verifica el valor del Pasivo Corriente.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.34	Si el ratio es menor a 0.34 significa que la capacidad de las empresas para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, sin tomar en cuenta los inventarios es muy mala con respecto a las empresas del sector. Se recomienda analizar los plazos y las gestiones de recuperación de cartera. Además tomar medidas urgentes en caso de ser necesario para poder solventar sus pagos en el corto plazo sin depender de inventarios.

Inadecuado	-1	Entre 0.34 y 0.71	Si el resultado se encuentra entre 0.34 y 0.71 la capacidad de las empresas para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, sin tomar en cuenta los inventarios es mala, por lo que la empresa está en riesgo y debe tomar medidas para mejorar.
Estándar	0	Entre 0.71 y 1.09	Si los resultados se encuentran entre 0.71 y 1.09, la capacidad de las empresas para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, sin depender de los inventarios de la entidad está en un nivel neutro.
Bueno	1	Entre 1.09 y 2.08	Si el ratio de prueba ácida se encuentra entre 1.09 y 2.08 la capacidad de las empresas para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, sin depender de los inventarios la organización se encuentra en un rango bueno .
Sobresaliente	2	Mayor a 2.08	Si el indicador de prueba ácida es superior a 2.08, significa que la capacidad de la organización para hacer frente a sus vencimientos de corto plazo, sin depender de los inventarios es muy bueno y la empresa debe mantener la estrategia de manejo de liquidez a corto plazo.
Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector		
Unidad de medida o expresión:	Ratio		
Interpretación/Análisis			
Por cada dólar de deuda en el corto plazo, la empresa dispone de de \$.. (valor del índice), sin tomar en cuenta los Inventarios para cumplir sus obligaciones.			
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino		

F-2-003 Endeudamiento del Activo

Código:	Nombre:		
F-2-003	Endeudamiento del Activo		
Definición:	Este indicador mide la proporción o el grado de participación del capital de proveedores y acreedores en los activos de la empresa, y la disposición de la compañía para pagar sus pasivos (deudas) mediante sus activos por cada dólar de activo.		
Dimensión/Subdimensión:	Solvencia		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Endeudamiento del Activo} = \frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Activo Total}}$			
Variables relacionadas			
<p>Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:</p> <p><i>Pasivo Total:</i> El pasivo comprende las obligaciones contraídas por una entidad económica como consecuencia de operaciones o transacciones pasadas.</p> <p><i>Activo Total:</i> Un activo es un recurso económico propiedad de una entidad, que se espera rinda beneficios en el futuro. El valor del activo se determina con base en el costo de adquisición del artículo, más todas las erogaciones necesarias para su traslado, instalación y arranque de operación. Los tipos de activos de un negocio varían de acuerdo con la naturaleza de la empresa.</p>			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la cuenta contable Pasivo Total y, para el denominador, se verifica el saldo de la cuenta Activo Total.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 0,94	Si el índice es mayor a 0.94 indica que la empresa depende en gran parte de acreedores y que dispone de una limitada capacidad de endeudamiento, o lo que es lo mismo, se está descapitalizando y funciona con una estructura financiera más arriesgada.
Inadecuado	-1	Entre 0,76 a 0,94	Si el índice se encuentra entre 0.76 y 0.94 indica que la empresa depende mucho de sus acreedores y que dispone de una limitada capacidad de endeudamiento, o lo que es lo mismo, se está descapitalizando.
Estándar	0	Entre 0,58 a 0,70	Si los resultados se encuentran entre 0.58 a 0.70, el endeudamiento del activo de la entidad está en un nivel neutro.

Bueno	1	Entre 0,40 a 0,58	Si el nivel de endeudamiento del activo se encuentra en un rango de 0.40 a 0.58 significa que la organización tiene un alto grado de independencia frente a sus acreedores.
Sobresaliente	2	Menor 0,40	Si el nivel de endeudamiento del activo es inferior a 0.40 significa que la organización tiene un alto grado de independencia frente a sus acreedores, lo cual es positivo por lo que la empresa debe seguir con las políticas de endeudamiento con respecto al activo.
Nota u observación de la escala:		El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector	
Unidad de medida o expresión:		Ratio	
Interpretación/Análisis/Escala			
<p>Este indicador señala la proporción en que el total de recursos existentes en la empresa han sido financiados por acreedores. En este caso, la comparación del pasivo total registrado en el Estado de Situación Financiera con el activo total arroja una proporción de%. Es decir, que por cada dólar de activos se adeudan aproximadamente centavos.</p> <p>Cuando el índice es elevado indica que la empresa depende mucho de sus acreedores y que dispone de una limitada capacidad de endeudamiento, o lo que es lo mismo, se está descapitalizando y funciona con una estructura financiera más arriesgada. Por el contrario, un índice bajo representa un elevado grado de independencia de la empresa frente a sus acreedores.</p>			
Fuente de datos (propuesta):		Balance Contable: Estado de Situación Financiera	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/10/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino	

F-2-004 Endeudamiento Patrimonial

Código:	Nombre:		
F-2-004	Endeudamiento Patrimonial		
Definición:	Este indicador mide el grado en el que el patrimonio está comprometido con los acreedores de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Solvencia		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Endeudamiento Patrimonial} = \frac{\text{Pasivo Total}}{\text{Patrimonio}}$			
Variables relacionadas			
Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:			
<i>Pasivo Total:</i> El pasivo comprende las obligaciones contraídas por una entidad económica como consecuencia de operaciones o transacciones pasadas.			
<i>Patrimonio:</i> Representado por los recursos de que dispone la entidad, los cuales fueron aportados por los propietarios, accionistas, socios y se fueron acumulando mediante las utilidades generadas, entre otros.			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la cuenta contable Pasivo Total y el denominador se verifica el saldo de la cuenta del Patrimonio.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 6.34	Si el nivel de endeudamiento patrimonial es mayor a 6.34 indica que la organización podría estar en peligro si sus acreedores insistieran repentinamente en el reembolso de sus préstamos. Ésta es una de las razones por las que suele ser preferible una relación de endeudamiento más baja.
Inadecuado	-1	Entre 2.46 y 6.34	Si el nivel de endeudamiento patrimonial se encuentra entre 2.46 y 6.34, significa que la empresa ha asumido una gran cantidad de riesgo. Este ratio de endeudamiento alto, significa que la mayoría de sus activos se financian mediante deuda.
Estándar	0	Entre 1.14 y 2.46	Si los resultados se encuentran entre 1,14 a 2.46, el endeudamiento del patrimonio de la entidad está en un nivel neutro.
Bueno	1	Entre 0.61 y 1.14	Si el nivel de endeudamiento patrimonial se encuentra entre 0.61 y 1.14, significa que la empresa no necesita depender en gran medida de los fondos prestados y, por lo tanto, es más estable financieramente

Sobresaliente	2	Menor a 0.61	Si el nivel de endeudamiento patrimonial es menor a 0.61 significa que la empresa no necesita depender en gran medida de los fondos prestados y, por lo tanto, es más estable financieramente. Si la empresa tiene un índice de endeudamiento por debajo de 0,5, indica que la mayoría de sus activos son de propiedad total.
Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector		
Unidad de medida o expresión:	Ratio		
Interpretación/Análisis/Escala			
Esta razón de dependencia entre propietarios y acreedores, indica la capacidad de créditos con el propósito de establecer si los propietarios o los acreedores son los que financian mayormente a la empresa, mostrando el origen de los fondos que ésta utiliza, ya sean propios o ajenos e indicando si el capital o el patrimonio son o no suficientes.			
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino		

F-2-005 Apalancamiento

Código:	Nombre:		
F-2-005	Apalancamiento		
Definición:	Número de unidades monetarias de activos que se han conseguido por cada unidad monetaria de patrimonio. Es el grado de apoyo de los recursos internos de la empresa sobre recursos de terceros.		
Dimensión/Subdimensión:	Solvencia		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Apalancamiento} = \frac{\text{Activo Total}}{\text{Patrimonio}}$			
VARIABLES RELACIONADAS			
<p>Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:</p> <p><i>Activo Total:</i> Un activo es un recurso económico propiedad de una entidad, que se espera rinda beneficios en el futuro. El valor del activo se determina con base en el costo de adquisición del artículo, más todas las erogaciones necesarias para su traslado, instalación y arranque de operación.</p> <p><i>Patrimonio:</i> Representado por los recursos de que dispone la entidad, los cuales fueron aportados por los propietarios, accionistas, socios y se fueron acumulando mediante las utilidades generadas, entre otros</p>			
Metodología de cálculo			
<p>El cálculo de este indicador requiere información del Estado de Situación Financiera.</p> <p>Para calcular el numerador se identifica el saldo de la cuenta contable Activo Total y el denominador se verifica el saldo de la cuenta del Patrimonio.</p>			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 5.91	Si el indicador de apalancamiento es mayor a 5.91 significa que el grado de compromiso del patrimonio de la organización para con los acreedores es alto por lo que la organización depende en gran medida del aporte de accionistas.
Inadecuado	-1	Entre 2.69 y 5.91	Si el indicador de apalancamiento se encuentra entre 2.69 y 5.91 significa que el grado de compromiso del patrimonio de la organización para con los acreedores es alto por lo que la organización depende en gran medida del aporte de accionistas.
Estándar	0	Entre 1.77 y 2.69	Si el indicador de apalancamiento se encuentra entre 1.77 y 2.69, el nivel de apalancamiento se encuentra en un nivel neutro.
Bueno	1	Entre 1.05 y 1.77	Si el indicador de apalancamiento se encuentra entre 1.05 y 1.77, significa que el grado de compromiso del patrimonio de la organización para con los acreedores es bajo por lo que la organización no depende en gran medida del aporte de accionistas.
Sobresaliente	2	Menor a 1.05	Si el indicador de apalancamiento es menor a 1.05, significa que el grado de compromiso es bajo, es decir la organización no depende en gran medida del aporte de accionistas.

Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector
Unidad de medida o expresión:	Ratio
Interpretación/Análisis/Escala	
<p>Se interpreta como el número de unidades monetarias de activos que se han conseguido por cada unidad monetaria de patrimonio. Es decir, determina el grado de apoyo de los recursos internos de la empresa sobre recursos de terceros.</p> <p>Dicho apoyo es procedente si la rentabilidad del capital invertido es superior al costo de los capitales prestados; en ese caso, la rentabilidad del capital propio queda mejorada por este mecanismo llamado “efecto de palanca”. En términos generales, en una empresa con un fuerte apalancamiento, una pequeña reducción del valor del activo podría absorber casi totalmente el patrimonio; por el contrario, un pequeño aumento podría significar una gran revalorización de ese patrimonio.</p>	
Fuente de datos (propuesta):	Balance Contable: Estado de Situación Financiera
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Fabiola Reino

F-3-006 Rotación de Ventas

Código:	Nombre:		
F-3-006	Rotación de Ventas		
Definición:	Muestra la eficiencia en la utilización del activo total. Esto indica el número de veces que, en un determinado nivel de ventas, utiliza los activos totales.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Rotación de ventas} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$			
Variables relacionadas			
Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:			
<p><i>Ventas:</i> Saldo contable que corresponde a los ingresos por ventas en el periodo determinado, esta partida se refleja en el Estado de Resultados.</p> <p><i>Activo Total:</i> Un activo es un recurso económico propiedad de una entidad, que se espera rinda beneficios en el futuro. El valor del activo se determina con base en el costo de adquisición del artículo, más todas las erogaciones necesarias para su traslado, instalación y arranque de operación.</p>			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información de los Estados de Situación Financiera y Estado de Resultados. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la cuenta Ventas en el Estado de Resultados. Para establecer el denominador se verifica el saldo de la cuenta contable Activo Total en el Estado de Situación Financiera.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.51	La rotación de ventas es menor a 0.51 significa que los activos no están siendo bien utilizados para generar nuevas ventas, es decir, la empresa es ineficiente al emplear sus activos.
Inadecuado	-1	Entre 0.51 y 0.83	Si la rotación de ventas se encuentra entre 0.51 y 0.83 significa que significa que la productividad de los activos para generar ventas y por tanto la rentabilidad del negocio está en riesgo, ya que no es eficiente para aprovechar sus activos.
Estándar	0	Entre 0.83 y 1.25	Si el indicador se encuentra entre 0.83 y 1.25 significa que la rotación de ventas se encuentra en un nivel neutro.
Bueno	1	Entre 1.25 y 2.00	Si la rotación de ventas se encuentra entre 1.25 y 2.00 significa que la productividad de los activos para generar ventas y por tanto la rentabilidad del negocio son buenos.
Sobresaliente	2	Mayor a 2.00	Si la rotación de ventas es mayor a 0.51 significa que la productividad de los activos para generar ventas y por tanto la rentabilidad del negocio son ideales o que están siendo aprovechados de forma óptima.

Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector
Unidad de medida o expresión:	Ratio
Interpretación/Análisis/Escala	
Este indicador mide la efectividad de la administración. Mientras mayor sea el índice de rotación, más eficiente es el uso de activos en la empresa para generar ingresos.	
Fuente de datos (propuesta):	Balances Financieros: Estado de Resultados y Estado de Situación Financiera
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	25/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Fabiola Reino

F-3-007 Impacto de la Carga Financiera

Código:	Nombre:		
F-1-007	Impacto de la Carga Financiera		
Definición:	Indica el porcentaje de los gastos financieros con respecto al total de ventas.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Impacto de la carga financiera} = \frac{\text{Gastos Financieros}}{\text{Ventas}}$			
Variables relacionadas			
<p>Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:</p> <p><i>Gastos Financieros:</i> Se registra en el gasto financiero el valor de pedir prestado capital ajeno, las diferencias negativas en la valoración de los activos financieros, las comisiones, intereses, entre otros.</p> <p><i>Ventas:</i> Saldo contable que corresponde a los ingresos por ventas en el periodo determinado, esta partida se refleja en el Estado de Resultados.</p>			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Resultados. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la cuenta Gastos Financieros, mientras que para establecer el denominador se verifica el saldo de la cuenta Ventas.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 0.04	Si el impacto de la carga financiera es mayor a 0.04 significa que la incidencia que tienen los gastos financieros sobre los ingresos de la empresa es demasiado alta para lo considerado adecuado en el sector MiPyME textil.
Inadecuado	-1	Entre 0.03 y 0.04	Si el impacto de la carga financiera se encuentra entre 0.03 y 0.04, la incidencia que tienen los gastos financieros sobre los ingresos de la empresa está por encima de lo normal para el sector MiPyME textil.
Estándar	0	Entre 0.02 y 0.03	Si el impacto de la carga financiera se encuentra entre 0.02 y 0.03, se considera como una situación igual o similar al promedio en el sector MiPyME textil.
Bueno	1	Entre 0.01 y 0.02	Si el impacto de la carga financiera se encuentra entre 0.01 y 0.02 significa que la incidencia que tienen los gastos financieros sobre los ingresos de la empresa es baja. Por lo tanto, se tiene una situación buena con respecto al sector MiPyME textil.
Sobresaliente	2	Menor a 0.01	Si el impacto de la carga financiera es menor a 0.01 significa que la incidencia que tienen los gastos financieros sobre los ingresos de la empresa es muy baja, lo cual es una situación ideal al compararse con el promedio en el sector MiPyME textil.

Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector
Unidad de medida o expresión:	Ratio
Interpretación/Análisis/Escala	
<p>Su resultado indica el porcentaje que representan los gastos financieros con respecto a las ventas o ingresos de operación del mismo período, es decir, permite establecer la incidencia que tienen los gastos financieros sobre los ingresos de la empresa.</p> <p>Generalmente se afirma que en ningún caso es aconsejable que el impacto de la carga financiera supere el 10% de las ventas, pues, aún en las mejores circunstancias, son pocas las empresas que reportan un margen operacional superior al 10% para que puedan pagar dichos gastos financieros.</p>	
Fuente de datos (propuesta):	Estado Financiero: Estado de Resultados
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	25/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Fabiola Reino

F-4-008 Retorno sobre Activos (ROA)

Código:	Nombre:		
F-4-008	Retorno sobre Activos ROA		
Definición:	ROA ("Return on Assets") o rentabilidad económica es un indicador que mide la rentabilidad del total de activos de la empresa. Se calcula midiendo la relación entre el rendimiento y los activos totales.		
Dimensión/Subdimensión:	Rentabilidad		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Rentabilidad neta del activo} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} \times \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}}$			
Variables relacionadas			
<p>Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:</p> <p><i>Utilidad Neta:</i> La utilidad neta es aquel beneficio resultante luego de descontar de los ingresos obtenidos por la organización, todos los gastos y tributos correspondientes.</p> <p><i>Ventas:</i> Saldo contable que corresponde a los ingresos por ventas en el periodo determinado, esta partida se refleja en el Estado de Resultados.</p> <p><i>Activo Total:</i> Un activo es un recurso económico propiedad de una entidad, que se espera rinda beneficios en el futuro. El valor del activo se determina con base en el costo de adquisición del artículo, más todas las erogaciones necesarias para su traslado, instalación y arranque de operación.</p>			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información de los siguientes estados financieros: Estado de Resultados y Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la Utilidad Neta y Ventas del Estado de Resultados. Mientras que para establecer el denominador se verifica el saldo de la cuenta Ventas y el Activo Total.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.48	Se considera que existe un desempeño inaceptable cuando el el ROA es menor a 0.48. De ser así, la empresa estaría ubicada en el quintil más bajo del sector MiPyMe textil ecuatoriano.
Inadecuado	-1	Entre 0.48 y 0.84	Si el indicador se encuentra entre 0.48 y 0.84, el desempeño de la empresa se caracteriza como inadecuado, ya que se ubica en el segundo quintil más bajo del sector MiPyME textil de Ecuador.
Estándar	0	Entre 0.84 y 1.27	Se califica como desempeño estándar que la rentabilidad neta del activo se encuentre entre 0.84 y 1.27. En este caso, la empresa se ubicaría en el quintil central del sector MiPyME textil ecuatoriano, mostrando un desempeño similar al promedio.

Bueno	1	Entre 1.27 y 2.02	Si el indicador se encuentra entre 1.27 y 2.02, se califica que la rentabilidad económica de la empresa está en un nivel bueno. De esta manera, la empresa se encuentra en el segundo quintil más alto del sector MiPyME textil.
Sobresaliente	2	Mayor a 2.02	Si el indicador es mayor a 2.02, se califica como sobresaliente a la rentabilidad económica de la empresa. De esta manera, la empresa se ubicaría en el quintil más alto del sector MiPyME textil de Ecuador.
Nota u observación de la escala:		El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector	
Unidad de medida o expresión:		Ratio	
Interpretación/Análisis/Escala			
El ROA se calcula como el cociente entre el beneficio y el activo total. Mientras más alto sea el valor del ROA, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Estados Financieros: Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		25/10/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino	

F-4-009 Rentabilidad Neta de Ventas

Código:	Nombre:		
F-4-009	Rentabilidad Neta de Ventas		
Definición:	El margen neto es un ratio financiero que permite medir la rentabilidad de una empresa. Para obtenerlo se divide el beneficio neto entre las ventas.		
Dimensión/Subdimensión:	Rentabilidad		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Margen neto} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}}$			
Variables relacionadas			
Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:			
<i>Utilidad Neta:</i> La utilidad neta es aquel beneficio resultante luego de descontar de los ingresos obtenidos por la organización, todos los gastos y tributos correspondientes.			
<i>Ventas:</i> Saldo contable que corresponde a los ingresos por ventas en el periodo determinado, esta partida se refleja en el Estado de Resultados.			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del Estado de Resultados. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la Utilidad Neta, mientras que para establecer el denominador se verifica el saldo de las Ventas.			
Limitaciones técnicas			
Para la definición de la escala de referencia del indicador, se emplearon las bases de datos de la Superintendencia de Compañías de Ecuador, realizando un procesamiento y el cálculo de la Rentabilidad Neta de Ventas de las empresa únicamente categorizadas como MiPyMEs textiles. Luego, se aplicó una distribución basada en quintiles para determinar los puntos de la escala.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.02	Se considera como desempeño inaceptable que el margen neto sea menor a 0.02. De ser así, la empresa estaría ubicada en el quintil más bajo del sector MiPyME textil ecuatoriano.
Inadecuado	-1	Entre 0.02 y 0.04	Si el margen neto se encuentra entre 0.02 y 0.04 indica que el margen de ganancia es bajo en la organización por cada dólar de ventas. Además, se ubica en el segundo quintil más bajo del sector MiPyME textil de Ecuador.
Estándar	0	Entre 0.04 y 0.06	Si el margen neto de ventas se encuentra entre 0.04 y 0.06 significa que la utilidad de la empresa como resultado de sus ventas está en un nivel neutro. En este caso, la empresa se ubicaría en el quintil central del sector MiPyME textil ecuatoriano, mostrando un desempeño similar al promedio.
Bueno	1	Entre 0.06 y 0.11	Si el margen neto se encuentra entre 0.06 y 0.11 significa que el margen de ganancia es bueno en la organización. De esta manera, la empresa se encuentra en el segundo quintil más alto del sector MiPyME textil.
Sobresaliente	2	Mayor a 0.11	Si el margen neto es mayor a 0.11 significa que el margen de ganancia es muy bueno en la organización por cada dólar de ventas. De esta manera, la empresa se ubicaría en el quintil más alto del sector MiPyME textil de Ecuador.

Nota u observación de la escala:	El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector
Unidad de medida o expresión:	Ratio
Interpretación/Análisis/Escala	
Los índices de rentabilidad de ventas muestran la utilidad de la empresa por cada unidad de venta. Se debe tener especial cuidado al estudiar este indicador, comparándolo con el margen operacional, para establecer si la utilidad procede principalmente de la operación propia de la empresa, o de otros ingresos diferentes. Mientras más alto sea el valor de la rentabilidad neta de ventas, mejor será calificado el desempeño del indicador.	
Fuente de datos (propuesta):	Estado de Resultados
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	25/10/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Fabiola Reino

F-1-010 Análisis DuPont

Código:	Nombre:		
F-1-010	Análisis DuPont		
Definición:	El índice de Dupont determina el rendimiento en el uso de sus activos, capital humano y ganancias generadas. Es un sistema de gestión que permite reunir información completa sobre el margen neto de utilidades, activos totales y apalancamiento del capital. Estos tres factores definen el crecimiento económico.		
Dimensión/Subdimensión:	Rentabilidad		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Análisis Dupont} = \frac{\text{Utilidad Neta}}{\text{Ventas}} + \frac{\text{Ventas}}{\text{Activo Total}} + \frac{\text{Activo Total}}{\text{Patrimonio}}$			
Variables relacionadas			
<p>Las variables que forman parte del indicador son las siguientes:</p> <p><i>Utilidad Neta:</i> La utilidad neta es aquel beneficio resultante luego de descontar de los ingresos obtenidos por la organización, todos los gastos y tributos correspondientes.</p> <p><i>Ventas:</i> Saldo contable que corresponde a los ingresos por ventas en el periodo determinado, esta partida se refleja en el Estado de Resultados.</p> <p><i>Activo Total:</i> Un activo es un recurso económico propiedad de una entidad, que se espera rinda beneficios en el futuro. El valor del activo se determina con base en el costo de adquisición del artículo, más todas las erogaciones necesarias para su traslado, instalación y arranque de operación.</p> <p><i>Patrimonio:</i> Representado por los recursos de que dispone la entidad, los cuales fueron aportados por los propietarios, accionistas, socios y se fueron acumulando mediante las utilidades generadas, entre otros.</p>			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador se considera la información del: Estado de Resultados y Estado de Situación Financiera. Para calcular el numerador se identifica el saldo de la Utilidad Neta y Ventas del Estado de Resultados, mientras que para establecer el denominador se verifica el saldo del Activo Total y Patrimonio del Estado de Situación Financiera.			
Limitaciones técnicas			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menor a 0.05	Si el indicador de Dupont es inferior a 0.05 significa que el rendimiento sobre el capital, tiene una tasa de ganancia de menor 0.05 %. Por está razón, la empresa debería mejorar sus operaciones laborales para aumentar su margen de utilidad y, con ello, tener un mejor desempeño para el valor Dupont.
Inadecuado	-1	Entre 0.05 y 0.13	Si el indicador de Dupont se encuentra entre 0.05 y 0.13 significa que el rendimiento sobre el capital, tiene una tasa de ganancia de entre 0.05% y 0.13%. Por lo que la empresa debería mejorar sus operaciones laborales para aumentar su margen de utilidad comparado con el promedio del sector.

Estándar	0	Entre 0.13 y 0.28	Si el indicador de Dupont se encuentra entre 0.13 y 0.28 significa que la empresa se encuentra en un nivel neutro similar al promedio del sector.
Bueno	1	Entre 0.28 y 0.51	Si el indicador de Dupont se encuentra entre 0.28 y 0.51 significa que el rendimiento sobre el capital genera un mayor grado de ganancia por el capital propio. De este modo, la empresa está en mejor situación que el promedio del sector.
Sobresaliente	2	Mayor a 0.51	Si el indicador de Dupont es superior a 0.51, significa que el porcentaje del rendimiento sobre el capital genera un mayor grado de ganancia por el capital propio. Está es una situación ideal al compararla con el promedio del sector.
Nota u observación de la escala:		El sector tomado como referencia es el MiPyMEs textil, por lo que las escalas deben ser ajustadas en caso de requerir aplicarse para empresas de otro sector	
Unidad de medida o expresión:		Ratio	
Interpretación/Análisis/Escala			
El sistema DuPont permite medir el nivel de endeudamiento de la empresa sin poner en riesgo su estabilidad financiera. Mientras más alto sea el valor del Análisis DuPont mejor es calificado el indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Estados Financieros: Estado de Situación Financiera y Estado de Resultados	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		<p>Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., Cluzel, F., & Kendall, A. (2019). A taxonomy of circular economy indicators. <i>Journal of Cleaner Production</i>, 207, 542-559. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.014</p> <p>Pulatovich, E. M. (2019). Impact of financial sustainability on enterprise value expansion. <i>International Journal of Engineering and Advanced Technology</i>, 9(1). https://doi.org/10.35940/ijeat.A2926.109119</p> <p>Guajardo Cantú, G., & Andrade de Guajardo, N. E. (2008). <i>Contabilidad financiera</i>. McGraw-Hill.</p>	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		25/10/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino	

Anexo A - Fichas metodológicas

Dimensión Social Stakeholder Trabajador

S-1-001. Existencia de un contrato escrito que define las condiciones y relación entre empleados y trabajador

Código:	Nombre:		
S-1-001	Existencia de un contrato escrito que defina la relación entre empleadores y trabajadores.		
Definición:	El indicador evalúa la práctica de la empresa de celebrar contratos formales de trabajo que están alineados al pleno cumplimiento de la legislación laboral. Un contrato formal que protege a los trabajadores y define con gallardía su relación con los empleadores. Además, establece el nivel de protección que otorga el contrato.		
Dimensión/ Subdimensión:	Relación Laboral	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados con un contrato de trabajo suscrito			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se le consulta:			
a. Número de empleados con un contrato firmado			
Si la empresa tiene todos los empleados con contrato firmado alcanza el máximo desempeño, caso contrario se ubicará en cualquiera de las otras escalas según criterios establecidos para cada una de ellas.			
Limitaciones o consideraciones			
La obtención de los datos mediante un cuestionario puede ocasionar que los datos sean inexactos o que, como se capturan en un instante en el tiempo, no reflejen la variabilidad que puede darse durante el año. Esto, debido a que el porcentaje y número de empleados con contrato formal suscrito puede variar por despidos o nuevas contrataciones.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 50% de los trabajadores tienen un contrato suscrito	Se considera como desempeño inaceptable que menos del 50% de los trabajadores de la empresa afirmen no haber firmado su contrato de trabajo formal. Esto refleja una falta de atención por parte de la empresa para legalizar la relación laboral con la mayoría de sus trabajadores, siendo un incumplimiento a la legislación laboral de Ecuador.

Inadecuado	-1	Entre el 50% y 99.9% de los trabajadores tienen un contrato suscrito	Se considera como desempeño inadecuado que un porcentaje de trabajadores de la empresa igual o mayor al 50% y menor al 100 % afirmen no tener un contrato de trabajo formal suscrito. De esta manera, la empresa está incumpliendo la obligación de los empleadores de formalizar la relación con todos sus trabajadores, según lo establece la legislación laboral de Ecuador.
Estándar	0	100% de los empleados tienen un contrato suscrito	Se considera como desempeño estándar que todos los trabajadores de la empresa afirmen tener un contrato de trabajo formal suscrito. Por lo tanto, la empresa está cumpliendo con lo establecido en la legislación laboral ecuatoriana.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:	La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y sobresaliente.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite determinar si la empresa cumple con la legislación local vigente referente a la obligación de firmar un contrato por escrito con sus trabajadores. Según lo establecido en el Código de Trabajo (Art. 19), existen una obligación de elaborar y firmar un contrato con los trabajadores de las empresas del sector evaluado.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-1-002. Se provee a los trabajadores una copia de su contrato laboral firmado

Código:	Nombre:		
S-1-002	La empresa cumple con la entrega de una copia de su contrato laboral firmado a los empleados .		
Definición:	El empleador conferirá la copia, en cualquier tiempo, a la persona que lo solicite, ya que sirve como respaldo de las condiciones laborales y beneficios que han sido acordadas entre el trabajador y el empleador. El indicador evalúa el cumplimiento de este principio en la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Relación Laboral	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño:			
a. Porcentaje de empleados que afirman haber recibido una copia de su contrato.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa se le plantean la siguiente pregunta: a. ¿La empresa le brindó una copia de su contrato firmado de trabajo al iniciar la relación laboral? 1. Si. 2. No Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las respuestas posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido una copia de su contrato laboral está entre 0% y 20%	Se considera como desempeño inaceptable que solamente un porcentaje menor al 20% de trabajadores afirme haber recibido una copia de su contrato de trabajo formal suscrito. Esto demuestra una total falta de interés de la empresa por ofrecer este documento como medio de verificación a sus trabajadores.
Inadecuado	-1	El porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido una copia de su contrato laboral está entre 20% y 40%	Se considera como desempeño inadecuado que entre un 20% y 40% de los trabajadores de la empresa afirmen haber recibido una copia de su contrato laboral firmado. Esto implica que la práctica de ofrecer este documento como respaldo no es muy común en la empresa o solamente se lo provee en caso que sea requerido.
Estándar	0	El porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido una copia de su contrato laboral está entre 40% y 60%	Si entre un 40% y 60% de los trabajadores de la empresa afirman haber recibido una copia de su contrato laboral firmado, se califica como desempeño estándar. Así, la empresa estaría demostrando una actitud de apertura a ofrecer este tipo de documento como respaldo a un porcentaje cercano o igual al 50% de sus trabajadores.
Bueno	1	El porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido una copia de su contrato laboral está entre 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno si entre un 60% y 80% de trabajadores afirman haber recibido una copia de su contrato laboral. Esto implica que la empresa tiene la práctica de proveer este documento a la mayoría de sus trabajadores.
Sobresaliente	2	El porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido una copia de su contrato laboral está entre 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de los trabajadores de la empresa afirman haber recibido una copia de su contrato. De esta manera, se demuestra una actitud de apertura de información a casi la totalidad de trabajadores en la empresa.

Nota u observación de la escala:	
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para tener apertura y ofrecer documentación de respaldo sobre información referente a la relación laboral con sus colaboradores. Mientras más cercano al 100% sea el porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido una copia del contrato laboral, mejor es calificado el desempeño de la organización.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Semestral
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez

S-1-003. La empresa mantiene registros de la condición laboral de sus trabajadores

Código:	Nombre:		
S-1-003	La empresa mantiene registros de la condición laboral de sus trabajadores		
Definición:	La empresa debe considerar llevar los registros de todos los trabajadores indicando: nombres, edades/fechas de nacimiento, permisos, registros de entradas y salidas entre otros, los cuales deben mantenerse archivados.		
Dimensión/Subdimensión:	Relación Laboral	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio que las empresas deben cumplir para determinar su desempeño: a. Porcentaje de empleados con un registro laboral mantenido por un área o departamento de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantea la pregunta de la variable relacionada con el indicador. a. Número de empleados en el registro de trabajo de la empresa: El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las cuatro preguntas planteadas, pudiendo tomar un valor entre -2 y 2. El dato del número de trabajadores en el registro se compara con el total de trabajadores reportado para determinar el porcentaje, el cual se usa para determinar el desempeño mediante la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Es necesario solicitar evidencias de los registros de trabajadores y, además deben estar actualizados.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa mantiene un registro laboral de entre el 0% y 20% de sus trabajadores	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de entre el 0% y 20% de trabajadores tienen un registro laboral mantenido por la empresa. Esto implicaría que la empresa tiene un bajo nivel de interés por mantener registro con los detalles de la información de sus colaboradores.
Inadecuado	-1	La empresa mantiene un registro laboral de entre el 20% y 40% de sus trabajadores	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa mantiene un registro solamente de entre el 20% y 40% de sus trabajadores. Este rango se caracteriza como inadecuado debido a que la empresa puede haber elaborado un registro laboral, el cual está incompleto o ha sido descuidado en algún punto en el tiempo.
Estándar	0	La empresa mantiene un registro laboral de entre el 40% y 60% de sus trabajadores	Se considera como desempeño estándar si la empresa mantiene un registro de entre el 40% y 60% del total de empleados, lo cual demuestra que existen esfuerzos por parte de la misma por mantener la información de sus colaboradores. Aunque lo deseable sería mantener la información de todos los trabajadores, se establece como desempeño estándar que al menos se tenga la información del 50% para el caso de las MiPYMEs.
Bueno	1	La empresa mantiene un registro laboral de entre el 60% y 80% de sus trabajadores	Se considera como desempeño bueno si la empresa mantiene un registro de entre el 60% y el 80% del total de empleados. Aunque lo deseable sería mantener la información de todos los trabajadores, se establece como desempeño bueno que la empresa mantenga la información un porcentaje mayor al 60% para el caso de las MiPYMEs

Sobresaliente	2	La empresa mantiene un registro laboral de entre el 80% y 100% de sus trabajadores	Se considera como desempeño sobresaliente, si la empresa mantiene un registro de entre el 80% y el 100% de sus empleados. Esto en el caso específico de las empresa MiPYMES debido a su contexto complejo y limitaciones mayores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
<p>Para evaluar el valor del indicador, se debe interpretar el dato del porcentaje de trabajadores que constan en los registros laborales de la empresa del total. Por lo tanto un porcentaje ideal sería que el 100% de trabajadores consten en el registro. Un porcentaje menor al 100% debe evaluarse de acuerdo a la escala establecida para las empresas del sector MiPYMES. Un desempeño inaceptable se da si la empresa no registra a sus trabajadores, lo cual puede demostrar una falta de interés por parte de la empresa de manejar la información de sus colaboradores.</p>			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-1-004. Período de prueba previo a la contratación/afiliación del empleado

Código:	Nombre:		
S-1-004	Cumplimiento del período de prueba previo a la contratación definitiva del empleado.		
Definición:	Este indicador se refiere al cumplimiento de la empresa con respecto al establecimiento de un tiempo de prueba, el cual, según la legislación ecuatoriana puede tener una duración máxima de noventa días. Este indicador pretende determinar si la empresa respeta la duración de este período y si fija sus características en los contratos de trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Relación Laboral	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. Número de días de duración del período de contratación a prueba para nuevos trabajadores			
b. Establecimiento de las características de contratación a prueba en los contratos de nuevos trabajadores			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas sobre los criterios relacionadas con el indicador:			
a. Número de días de duración del período de contratación a prueba			
b. Seleccione las características incluidas en los contratos laborales de trabajadores:			
Duración			
Cargo o tareas			
Salario o remuneración			
Características del período a prueba			
Causales de terminación			
Obligaciones del empleador			
Obligaciones del trabajador			
Mecanismos para resolver controversias			
Otros			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2.			
Limitaciones o consideraciones			
Se considera como base lo establecido en la Ley gubernamental (Código de Trabajo), la cual puede estar sujeta a cambios o incluso eliminarse en el transcurso del tiempo.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La duración del período de contratación a prueba en la empresa es mayor a 90 días	El Código de Trabajo de Ecuador establece que el período de duración máxima del período de contratación a prueba es de 90 días, luego de lo cual se debe realizar una contratación completa del trabajador. Si la empresa tiene establecido un período de prueba mayor se califica como algo inaceptable por ser ilegal.
Inadecuado	-1	La empresa cumple con el plazo de contratación a prueba pero no especifica sus condiciones en el contrato de trabajo	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa tiene establecido un período de prueba de máximo 90 días y, las características de la contratación a prueba no están especificadas en los contratos laborales. Esto se debe a que, si no se describen los detalles de la contratación a prueba en los contratos, no es posible determinar si los beneficios y obligaciones de trabajadores en período de prueba son muy diferentes o similares a los de un trabajador fijo.
Estándar	0	La empresa cumple con el plazo de contratación a prueba y especifica sus condiciones en el contrato de trabajo de los empleados.	Se considera como desempeño estándar si la empresa cumple con el plazo de contratación a prueba (máximo 90 días) y especifica sus condiciones en el contrato de trabajo de los empleados. Esto permite identificar si la empresa cumple con las características de la contratación a prueba y cómo difieren las condiciones de un trabajador a prueba de las de un trabajador fijo.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:		La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y sobresaliente.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El resultado del indicador se evalúa en base a la escala de referencia, la cual puede tener un valor entre -2 y 0. En caso de ser negativo, el indicador dice que la empresa no está cumpliendo con el respeto a la normativa sobre el período de prueba de sus trabajadores.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-2-005. El empleo no está condicionado por restricciones sobre el derecho de negociación colectiva

Código:	Nombre:		
S-2-005	El empleo no está condicionado por restricciones sobre el derecho de negociación colectiva		
Definición:	Este indicador verifica si el empleo no está condicionado por restricciones sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena sobre la libertad de negociación colectiva y formación de sindicatos			
Según el valor del porcentaje obtenido, se determina el desempeño de acuerdo a la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:			
a. Califique su percepción propia sobre el respeto al derecho a la negociación colectiva existente en la empresa en que labora:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena 			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa hacia el respeto al derecho de negociación colectiva.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con percepción mala/muy mala mayor al 80%. Esto refleja que los trabajadores tienen la impresión de que la empresa impone restricciones sobre su derecho de negociación colectiva y que penalizaría a los empleados que hagan uso de este derecho.
Inadecuado	-1	Porcentaje de empleados con satisfacción buena o muy buena entre el 20% y el 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con percepción mala/muy mala está entre el 20% y 40%. Esto se debe a que, más de la mitad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa restringe el derecho a la negociación colectiva.

Estándar	0	Porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena entre el 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 40% y 60%. Esto permite identificar que un porcentaje superior o muy cercano a la mitad de los trabajadores tienen la percepción de que la empresa respeta su derecho a la negociación colectiva y no penalizaría su aplicación.
Bueno	1	Porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena entre el 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 60% y 80%. De esta manera, una gran porción de trabajadores perciben que la empresa respeta su derecho a negociar colectivamente sin imponer restricciones.
Sobresaliente	2	Porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena entre el 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente, si el porcentaje de empleados con una percepción buena/muy buena está entre el 80% y 100%. Esto implica que, un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa tiene apertura a negociar colectivamente y respeta este derecho de sus trabajadores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre el respeto al derecho a negociar colectivamente en la empresa. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepciones buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-2-006. Apoyo a la presencia de sindicatos en su organización

Código:	Nombre:		
S-2-006	Apoyo a la presencia de sindicatos en la organización.		
Definición:	Este indicador evalúa el apoyo que la organización ofrece a la presencia de sindicatos mediante la percepción de sus trabajadores sobre la apertura a ofrecer sus instalaciones, espacios y tiempo dentro de horario de trabajo para actividades de negociación colectiva y sindicalización.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena sobre el apoyo de la empresa con instalaciones, espacios para comunicación y tiempo dentro del horario de trabajo de los empleados para destinarlos a actividades de negociación colectiva y sindicalización			
Según el valor del porcentaje obtenido, se determina el desempeño de acuerdo a la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:			
a. Califique su percepción propia sobre el apoyo de la empresa con instalaciones, espacios para comunicación y tiempo dentro del horario de trabajo de los empleados para destinarlos a actividades de negociación colectiva y sindicalización:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena 			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado del indicador requiere la presentación de evidencia, la cual puede ser el testimonio de los sindicatos existentes en la empresa o las actas de reuniones donde conste su desarrollo en las instalaciones de la empresa.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con percepción mala/muy mala mayor al 80%. Esto refleja que los trabajadores tienen la impresión de que la empresa no facilita ningún tipo de recurso para el desarrollo de actividades sindicales.

Inadecuado	-1	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena entre el 20% y el 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 20% y 40%. Esto se debe a que, más de la mitad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa no apoyaría la presencia de sindicatos en su organización mediante la apertura a utilizar sus instalaciones o ofrecer espacios de comunicación.
Estándar	0	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 40% y 60%. Esto permite identificar que un porcentaje superior o muy cercano a la mitad de los trabajadores tienen la percepción de que la empresa le brindaría acceso al uso de sus instalaciones o espacios para el desarrollo de actividades sindicales.
Bueno	1	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 60% y 80%. De esta manera, una gran porción de trabajadores perciben que la empresa respeta su derecho a negociar colectivamente sin imponer restricciones.
Sobresaliente	2	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente, si el porcentaje de empleados con tienen una percepción buena/muy buena está entre el 80% y 100%. Esto implica que, un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa tiene apertura a ofrecer acceso a sus instalaciones y espacios para el desarrollo de actividades sindicales.
Nota u observación de la escala:		La escala del indicador no tiene definidos los valores inaceptable e inadecuado.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre el apoyo que la empresa ofrece al desarrollo de actividades sindicales. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepciones buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-2-007. Membresías de asociaciones/organizaciones capaces de organizarse y/o negociar colectivamente

Código:	Nombre:		
S-2-007	Participación en asociaciones, federaciones o confederaciones capaces de organizarse y/o negociar colectivamente		
Definición:	El indicador analiza el grado de participación de los trabajadores en asociaciones, federaciones o confederaciones capaces de organizarse y/o negociar colectivamente sobre aspectos laborales.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. Porcentaje de empleados que afirman pertenecer a asociaciones u organizaciones de trabajadores			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se consulta lo siguiente:			
a. ¿Usted pertenece a alguna asociación u organización de trabajadores?			
1. Si, 0. No			
Para establecer el valor del indicador, se calcula el porcentaje de trabajadores que han respondido que pertenecen a alguna asociación u organización de trabajadores. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0 y 20% de los empleados afirma pertenecer a una asociación	Se considera como desempeño inaceptable si entre el 0 y 20% de los empleados afirman pertenecer a una asociación. Este rango implica que en la empresa es difícil llegar a pertenecer a una asociación de trabajadores o que no se motiva a que los trabajadores conformen estas agrupaciones.
Inadecuado	-1	Entre el 20 y 40% de los empleados afirma pertenecer a una asociación	Se considera como desempeño inadecuado si entre el 20 y 40% de los empleados afirman pertenecer a una asociación. Un porcentaje de empleados pertenecientes a asociaciones dentro de este rango refleja un bajo nivel de participación de trabajadores en actividades de organización.
Estándar	0	Entre el 40 y 60% de los empleados afirma pertenecer a una asociación o 0% si la empresa tiene menos de 30 empleados	Se considera como desempeño estándar si entre el 40 y 60% de los empleados pertenecen a una asociación. Un porcentaje de empleados pertenecientes a asociaciones dentro de este rango refleja un nivel medio de participación de trabajadores en actividades de organización (muy cercano al 50% de los trabajadores). Además, en caso de que en la organización existan menos de 30 trabajadores, se califica como estándar que no exista participación en organizaciones. Esto se debe a que, debido a que la fuerza laboral de la empresa es pequeña, es poco probable que los trabajadores conformen asociaciones.

Bueno	1	Entre el 60% y 80% de los empleados afirma pertenecer a una asociación o entre 0-50% si la empresa tiene menos de 30 empleados	Se considera como desempeño bueno si entre el 60% y 80% de los empleados pertenecen a una asociación. Un porcentaje de empleados pertenecientes a asociaciones dentro de este rango refleja un alto nivel de participación de trabajadores en actividades de organización. Además, en caso de que la empresa tenga menos de 30 trabajadores, se considera un buen desempeño si existe un porcentaje superior al 0% de participación en asociaciones. De esta manera, se demuestra que en organizaciones con una fuerza laboral pequeña, existe la apertura y apoyo a que sus trabajadores conformen dichas organizaciones.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de los empleados afirma pertenecer a una asociación o más de 50% si la empresa tiene menos de 30 empleados	Se considera como desempeño sobresaliente si entre el 80 y 100% de los empleados pertenecen a una asociación. Un porcentaje de empleados pertenecientes a asociaciones dentro de este rango refleja un muy alto nivel de participación de trabajadores en actividades de organización. En caso de que la organización tenga menos de 30 trabajadores, se considera como desempeño sobresaliente si más del 50% de trabajadores afirman pertenecer a asociaciones. Así, en este tipo de organizaciones con una fuerza laboral pequeña, se muestra una actitud de apoyo y apertura a que una gran parte de sus trabajadores conformen dichas asociaciones.
Nota u observación de la escala:	La definición de la escala se basó en el establecimiento de quintiles, lo cual puede no ser ideal para empresas del sector MiPYMES		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite determinar si en la empresa existe participación en asociaciones, federaciones o confederaciones capaces de organizarse y/o negociar colectivamente. Mientras mayor sea el porcentaje de trabajadores que afirmen pertenecer a asociaciones implica una mayor capacidad de organización y facilidad de acceso a membresías.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Cirot, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-2-008. Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos u organizaciones para la defensa de trabajadores

Código:	Nombre:		
S-2-008	Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos u organizaciones para la defensa de trabajadores		
Definición:	Este indicador evalúa el cumplimiento por parte de la empresa del derecho de los trabajadores a formar sindicatos u otras organizaciones en defensa de los trabajadores. Esto incluye: el derecho de los trabajadores a la huelga, los derechos de las organizaciones a redactar sus constituciones y reglamentos, elegir a sus representantes en plena libertad, organizar libremente su actividad y formular sus programas. Para esto se utiliza información sobre la percepción de los trabajadores sobre el respeto de la empresa a este derecho.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados con percepción buena y muy buena sobre la posibilidad de formar sindicatos y otras organizaciones para la defensa de trabajadores			
Este criterio se define de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa del trabajador			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se consulta si:			
a. Califique su percepción propia sobre la libertad de formación de sindicatos u organizaciones similares existente en la empresa en que labora:			
1. Muy mala			
2. Mala			
3. Buena			
4. Muy buena			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa hacia el respeto al derecho de negociación colectiva.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de los empleados tienen una percepción Buena/Muy buena	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre 0% y 20%. Esto refleja que los trabajadores de la empresa tienen la impresión de que existe una actitud orientada a no permitir el ejercicio del derecho formar sindicatos y organizaciones de trabajadores, bajo ninguna condición
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de los empleados tienen una percepción Buena/Muy buena	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre 20% y 40%. Así, más de la mitad de los trabajadores perciben que la empresa no permitiría la creación de sindicatos y otras organizaciones de trabajadores.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de los empleados tiene una percepción Buena/Muy buena	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena está entre el 40% y 60%. Así, un porcentaje cercano a la mitad de los trabajadores tendría la impresión de que la empresa permite la creación de sindicatos de trabajadores.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de los empleados tiene una percepción Buena/Muy buena	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena está entre el 60% y 80%. De esta manera, una gran porción de trabajadores perciben que la empresa respeta y permite la conformación de sindicatos en la organización.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de empleados tienen una percepción Buena/Muy buena	Se considera como desempeño sobresaliente, si el porcentaje de empleados con tienen una percepción buena/muy buena está entre el 80% y 100%. Esto implica que casi la totalidad de los trabajadores de la empresa perciben la existencia de apertura y respeto a su derecho de formar sindicatos sin ninguna condición.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre la libertad de formar sindicatos en la empresa. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepciones buena o muy buena, mejor es calificado el desempeño de la organización en este tema.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-2-009. Los trabajadores tienen derecho a organizar actividades de negociación colectiva

Código:	Nombre:		
S-2-009	Los trabajadores tienen derecho a organizar actividades de negociación colectiva		
Definición:	El indicador permite evaluar la actitud de la empresa al respetar el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores. Esto implica la evaluación de requerimientos para el inicio de negociaciones colectivas y el respeto a los requisitos establecidos en el Código de Trabajo.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar actividades de negociación colectiva.			
Según el valor del porcentaje obtenido, se determina el desempeño de acuerdo a la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:			
a. Califique su percepción propia sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar actividades de negociación colectiva:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena 			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa hacia el respeto al derecho de negociación colectiva.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con percepción mala/muy mala mayor al 80%. Esto refleja que los trabajadores tienen la impresión de que la empresa no estaría abierta a que se lleven a cabo actividades de organización colectiva.
Inadecuado	-1	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena entre el 20% y el 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 20% y 40%. Esto se debe a que, más de la mitad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa no tendría apertura a que se realicen negociaciones colectivas de sus trabajadores.

Estándar	0	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 40% y 60%. Esto permite identificar que un porcentaje superior o muy cercano a la mitad de los trabajadores tienen la percepción de que la empresa tendría apertura a que se lleven a cabo negociaciones colectivas de sus trabajadores.
Bueno	1	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 60% y 80%. De esta manera, una gran porción de trabajadores perciben que la empresa respeta su derecho a negociar colectivamente.
Sobresaliente	2	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente, si el porcentaje de empleados con una percepción buena/muy buena está entre el 80% y 100%. Esto implica que, un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa tiene apertura a la realización de negociaciones colectivas.
Nota u observación de la escala:		La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y muy bueno	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre el respeto de la empresa a su derecho a negociar colectivamente. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepciones buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-2-010. Existencia de registros de contratos colectivos

Código:	Nombre:		
S-2-010	Existencia de registros de contratos colectivos		
Definición:	Este indicador permite evaluar si la empresa cumple con la exigencia establecida en normativas sobre la existencia de registros de contratos colectivos almacenados por la empresa. De esta manera, las empresas deben mantener evidencias de los acuerdos generados, respetarlos y ponerlos a disposición de sus trabajadores en caso de requerir su revisión o consulta.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en 2 criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. La empresa guarda los contratos colectivos			
b. Los contratos colectivos negociados y firmados están disponibles en un archivo en la empresa accesible para empleados o representantes sindicales			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:			
a. ¿La empresa mantiene un archivo de acuerdos de negociación colectiva?			
1. Si, 0. No			
b. En caso de existir un archivo de acuerdos de negociación colectiva, ¿El archivo de actas de reuniones o acuerdos de negociación colectiva son accesibles para empleados o representantes sindicales?			
1. Si, 0. No			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 0. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
La confirmación de los resultados del indicador requiere la verificación mediante el acceso a acuerdos de negociación colectiva y las actas de reunión (ejemplo: las copias de la negociación colectiva y los acuerdos se mantienen en archivo). Adicionalmente, se puede requerir confirmar el acceso a los registros de acuerdos mediante entrevistas con representantes sindicales.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no guarda los contratos colectivos resultantes de negociaciones colectivas con empleados	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no guarda los contratos colectivos resultantes de negociaciones colectivas con empleados. Esta actitud refleja un desinterés por parte de la empresa por mantener evidencias de los acuerdos y respetarlos.

Inadecuado	-1	La empresa mantiene un archivo de contratos colectivos resultantes de negociaciones colectivas con empleados, pero no es accesible para empleados o representantes sindicales	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa mantiene un archivo de contratos colectivos resultantes de negociaciones colectivas con empleados, pero no es accesible para empleados o representantes sindicales. De este modo, la empresa mantiene las evidencias de acuerdos pero dificulta su acceso en caso de requerir consultarlos.
Estándar	0	La empresa mantiene un archivo de contratos colectivos resultantes de negociaciones colectivas con empleados y es accesible para empleados o representantes sindicales	Se considera como desempeño estándar si la empresa mantiene un archivo de contratos colectivos resultantes de negociaciones colectivas con empleados y es accesible para empleados o representantes sindicales. Esto refleja su actitud de mantener evidencias de los acuerdos generados para respetarlos y ponerlos a disposición de los trabajadores en caso de requerir consultarlos
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:		La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y muy bueno	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite determinar si la empresa mantiene archivados los acuerdos conseguidos en negociaciones colectivas mediante criterios a cumplir. Mientras más criterios cumpla la empresa, mejor será calificado su desempeño.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-2-011. Representantes de sindicatos participan en planificaciones de cambios en la compañía que afectan condiciones laborales

Código:	Nombre:		
S-2-011	Representantes de sindicatos participan en planificaciones de cambios en la compañía que afectan condiciones laborales		
Definición:	Este indicador evalúa si el empleado miembro del sindicato o los representantes son invitados a contribuir en la planificación de grandes cambios en la empresa, que afecten el funcionamiento de las condiciones laborales.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en 4 criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <p>a. Existencia de espacios para la planificación de cambios que afectan condiciones laborales</p> <p>b. Empleados o representantes sindicales son invitados a reuniones de planificación de cambios en temas laborales</p> <p>c. Existencia de cláusulas de contratos colectivos que exigen que representantes de empleados participen en planificaciones de cambios en la compañía que afectan a las condiciones laborales</p> <p>d. Empleados o representantes sindicales tienen voto durante la planificación de cambios que afectan condiciones laborales</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿En la empresa existen espacios de planificación de cambios que afecten las condiciones laborales?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>b. ¿La empresa invita a empleados o representantes sindicales a reuniones de planificación de cambios que afecten las condiciones laborales?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>c. ¿Existen contratos colectivos con cláusulas que establecen que representantes de empleados deben participar en planificaciones de cambios que afectan las condiciones laborales?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>d. ¿La empresa considera el voto de empleados o representantes sindicales durante la planificación de cambios que afectan las condiciones laborales?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La confirmación de los resultados del indicador requiere la verificación mediante el acceso a las actas de reunión. Adicionalmente, se puede requerir confirmar el acceso a los registros de acuerdos mediante entrevistas con representantes sindicales.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	No existen espacios de planificación de cambios que afectan condiciones laborales	Se considera como desempeño inaceptable si no existen espacios de planificación de cambios que afectan condiciones laborales. Esto se debe a que se considera como una falta de planificación por parte de la empresa y toma de decisión sin un análisis de las posibles afectaciones para los trabajadores
Inadecuado	-1	Existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales pero sin la participación de empleados o representantes sindicales. No existen cláusulas de contratos colectivos previos que exigen que los representantes sindicales participen en planificaciones de cambios	Se considera como desempeño inadecuado si existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales, pero sin la participación de empleados o representantes sindicales. Esto se debe a que se considera como una actitud de toma de decisión unilateral sin la búsqueda de consensos con los principales afectados por cambios, los trabajadores.
Estándar	0	Existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales y los empleados o representantes sindicales son invitados a acudir. No existen cláusulas de contratos colectivos previos que exigen que empleados estén presentes en planificaciones de cambios que afectan las condiciones laborales	Se considera como desempeño estándar si existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales y los empleados o representantes sindicales son invitados a acudir. Esto se debe a que las empresas deberían generar espacios de planificación de cambios, en los cuales participen los trabajadores para ofrecer sus puntos de vista y objeciones en el caso de que dichos cambios causen afectaciones a su condición laboral.
Bueno	1	Existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales y los empleados o representantes sindicales son invitados a acudir. Existen cláusulas de contratos colectivos previos que exigen que empleados estén presentes en planificaciones de cambios que afectan las condiciones laborales	Se considera como desempeño bueno si existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales y los empleados o representantes sindicales son invitados a acudir, los cuales están establecidos en contratos colectivos. Esto se debe a que, además de la actitud de la empresa de generar espacios de planificación con participación de empleados, es una buena práctica formalizar estas participaciones mediante cláusulas en contratos colectivos.
Sobresaliente	2	Existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan las condiciones laborales. Los empleados o representantes sindicales son invitados a acudir. Existen cláusulas de contratos colectivos previos que exigen que empleados estén presentes en planificaciones de cambios que afectan las condiciones laborales: Los empleados tienen voto durante la planificación de cambios que afectan las condiciones laborales	Se considera como desempeño sobresaliente si existen espacios de diálogo para planificar cambios que afectan condiciones laborales. Además, si la empresa formaliza la presencia de representantes en acuerdos firmados y les proporciona un voto en la discusión de cambios importantes, constituye una práctica a imitar en el ámbito empresarial.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite determinar si los representantes de sindicatos participan en planificaciones de cambios en la compañía que afectan condiciones laborales. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-2-012. Los empleados tienen derecho a organizar huelgas

Código:	Nombre:		
S-2-012	Los empleados tienen derecho a organizar huelgas		
Definición:	El indicador permite si en la empresa se respeta el derecho a organizar huelgas, en caso de que esté establecido en la legislación local. Para esto, se evalúa la percepción de los trabajadores sobre el respeto que la empresa tiene por su derecho a organizar huelgas sin ningún tipo de sanción.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <p>a. Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar huelgas.</p> <p>Según el valor del porcentaje obtenido, se determina el desempeño de acuerdo a la escala del indicador según los criterios establecidos</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:</p> <p>a. Califique su percepción propia sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar huelgas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena <p>Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La confirmación de los resultados del indicador requiere la verificación mediante el acceso a la reglamentación que guía la actuación de la empresa en caso de huelga. Adicionalmente, se puede requerir confirmar la actuación de la empresa mediante entrevistas con representantes sindicales u otros trabajadores.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con percepción mala/muy mala mayor al 80%. Esto refleja que un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa no respeta su derecho a organizar huelgas.

Inadecuado	-1	Porcentaje de empleados con percepción buena o muy buena entre el 20% y el 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 20% y 40%. Esto se debe a que, más de la mitad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa no respeta su derecho a organizar huelgas.
Estándar	0	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 40% y 60%. Esto permite identificar que un porcentaje superior o muy cercano a la mitad de los trabajadores tienen la percepción de que la empresa respeta su derecho a organizar huelgas.
Bueno	1	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena está entre el 60% y 80%. De esta manera, una gran porción de trabajadores perciben que la empresa respeta su derecho a organizar huelgas para exigir cambios en sus condiciones laborales.
Sobresaliente	2	Porcentaje de empleados con percepción buena/muy buena entre el 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente, si el porcentaje de empleados con tienen una percepción buena/muy buena está entre el 80% y 100%. Esto implica que, un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores tienen la impresión de que la empresa respeta su derecho a organizar huelgas para exigir cambios en sus condiciones laborales.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre el respeto de la empresa a su derecho a organizar huelgas. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepciones buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Erik Sigcha		

S-2-013. El empleador no obstaculiza o interfiere e informa proactivamente a los trabajadores sobre su derecho a organizarse y negociar colectivamente

Código:	Nombre:		
S-2-013	El empleador no obstaculiza o interfiere e informa proactivamente a los trabajadores sobre su derecho a organizarse y negociar colectivamente		
Definición:	Este indicador evalúa si el empleador no obstaculiza o interfiere e informa proactivamente a los trabajadores sobre su derecho a organizarse y negociar colectivamente. Es decir, se evalúa el comportamiento del empleador con los derechos de organización y negociación colectiva de empleados.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio en que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma:			
a. Porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena con la no interferencia y comunicación de derecho a negociar colectivamente			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea las siguientes preguntas:			
a. Califique su percepción sobre la actitud de la empresa de no interferir con su derecho a negociar colectivamente de los empleados.			
1. Muy mala			
2. Mala			
3. Buena			
4. Muy buena			
b. Califique su percepción sobre la actitud de la empresa de comunicar el derecho a negociar colectivamente de los empleados			
1. Muy mala			
2. Mala			
3. Buena			
4. Muy buena			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa hacia no interferir con el derecho a la negociación colectiva de sus trabajadores.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de trabajadores tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados.	Se considera como desempeño inaceptable si entre el 0% y 20% de los empleados tienen una percepción Buena o Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados. Así, una gran porción de trabajadores perciben que en la empresa existe interferencia y una falta de esfuerzo para darles a conocer la existencia de este derecho
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados.	Se considera como desempeño inadecuado si entre el 20% y 40% de los empleados tienen una percepción Buena o Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados. Así, un porcentaje superior al 50% de los trabajadores perciben que en la empresa existe interferencia y bajo esfuerzo para comunicar la existencia de este derecho
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados.	Se considera como desempeño estándar si entre el 40% y 60% de los empleados tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados. Esto se debe a que, un porcentaje cercano a la mitad de los trabajadores perciben que la empresa no interfiere y les comunica sobre la existencia de este derecho.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados.	Se considera como desempeño bueno si entre el 60% y 80% de los empleados tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados. De esta manera, una gran porción de los trabajadores percibirían que la empresa no interfiere y comunica este derecho.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados.	Se considera como desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de los empleados tienen una percepción Buena/Muy Buena sobre la no interferencia y comunicación del derecho a la negociación colectiva de los empleados. Así, un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores perciben que la empresa no interfiere y comunica este derecho.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre la actitud de la empresa de no interferir con el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepciones buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-2-014. Los trabajadores tienen acceso a un procedimiento de resolución de conflictos neutral, vinculante y transparente

Código:	Nombre:		
S-2-014	Los trabajadores tienen acceso a un procedimiento de resolución de conflictos neutral, vinculante y transparente		
Definición:	Este indicador evalúa si los trabajadores tienen acceso a un procedimiento de resolución de conflictos neutral, vinculante e independiente y su nivel de satisfacción con respecto al mismo.		
Dimensión/Subdimensión:	Libertad de asociación y negociación colectiva	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño:			
a. Porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena con respecto al mecanismo de resolución de conflictos existente en la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea las siguientes preguntas:			
a. Califique su satisfacción propia con el procedimiento de resolución de conflictos laborales de la empresa			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena 			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o las bondades de los mecanismos de resolución de conflictos existentes..			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El porcentaje de los empleados con satisfacción buena o muy buena está entre 0% y 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de los empleados con satisfacción Buena o Muy Buena está entre 0% y 20%. Así, una gran porción de los trabajadores consideran que la manera de resolver conflictos no funciona y debería modificarse.
Inadecuado	-1	El nivel de satisfacción de bueno/muy bueno de los empleados con el procedimiento está entre el 20% y el 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de trabajadores con satisfacción de Buena o Muy Buena está entre 40% y 60%. De este modo, un porcentaje cercano a la mitad de los trabajadores consideran que la manera de resolver conflictos no funciona y debería modificarse.

Estándar	0	El nivel de satisfacción de bueno/muy bueno de los empleados con el procedimiento está entre 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de trabajadores con satisfacción de Buena o Muy Buena con el procedimiento está entre 40% y 60%. De este modo, la forma de resolver conflictos en la empresa satisface una cantidad de trabajadores cercana a la mitad.
Bueno	1	El nivel de satisfacción de bueno/muy bueno de los empleados con el procedimiento está entre 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno, si el porcentaje de trabajadores con satisfacción de Buena o Muy Buena con el procedimiento está entre 30% y 80%. Esto implicaría que el mecanismo utilizado por la empresa satisface a la gran mayoría de trabajadores.
Sobresaliente	2	El nivel de satisfacción de bueno/muy bueno de los empleados con el procedimiento está entre el 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente si el porcentaje de trabajadores con satisfacción de Buena o Muy Buena con el procedimiento está entre 80% y 100%. Esto implicaría que el mecanismo utilizado por la empresa satisface a un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores, llegando a considerarse como un modelo a seguir en el sector.
Nota u observación de la escala:		La escala de referencia de desempeño no considera la existencia o no de un procedimiento definido de resolución de conflictos, ya que en el caso de las MiPyMES, es una tema que se realiza de manera ad-hoc.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena y muy buena con el procedimiento de resolución de conflictos existente en la empresa. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-015. Presencia de una política formal concerniente a salud y seguridad

Código:	Nombre:		
S-3-015	Presencia de una política formal concerniente a Salud y Seguridad Ocupacional		
Definición:	El objetivo de este indicador es evaluar la existencia de una política formal concerniente a Salud y Seguridad Ocupacional. La política definida en la empresa debe incluir medidas de prevención y gestión para garantizar la calidad del trabajo y el bienestar de los trabajadores de la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <ol style="list-style-type: none"> La empresa ha elaborado el reglamento con las políticas de SSO La empresa presenta el documento de políticas de SSO a las entidades reguladores competentes Frecuencia de revisión o actualización de las políticas de SSO Porcentaje de empleados capacitados sobre las políticas de SSO 			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO en la empresa se plantea las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿La empresa elabora el reglamento de SSO que contiene políticas de SSO? <ol style="list-style-type: none"> Si, 0. No <p>En caso de disponer de un documento con políticas de SSO:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿La empresa presenta a la institución reguladora el documento de reglamento y políticas de SSO? <ol style="list-style-type: none"> Si, 0. No ¿La empresa realiza actualización o revisión de las políticas de SSO? <ol style="list-style-type: none"> Si, 0. No <p>En adición, se incluye la siguiente pregunta dirigida a los trabajadores para determinar la existencia de capacitaciones referentes a políticas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Usted ha sido capacitado sobre las políticas de Salud y Seguridad ocupacional de la empresa? <ol style="list-style-type: none"> Si, 0. No <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación del documento de políticas de SSO.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no dispone de documento de políticas de SSO definidas	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no ha desarrollado sus políticas de SSO. Esto se debe a que es un requerimiento establecido por el Ministerio de Trabajo que todas las empresas deben cumplir para llevar a cabo sus operaciones.
Inadecuado	-1	La empresa elaboró un documento de políticas de SSO pero no ha sido socializado o entregado a la autoridad competente	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa define un reglamento de SSO pero no se entrega a los reguladores y no se socializa. Esto implica que la empresa ha realizado un esfuerzo inicial para el desarrollo de sus políticas de SSO, las cuales no han sido difundidas aun en la organización.
Estándar	0	La empresa dispone de un documento de políticas de SSO, el cual ha sido entregado a la autoridad competente	Se considera como desempeño estándar si la empresa dispone de reglamento de SSO que incluye políticas, el cual ha sido presentado a la autoridad competente. De acuerdo a los requerimientos del Ministerio de Trabajo, el documento de políticas debe ser presentado y difundido en la empresa.
Bueno	1	La empresa dispone de una documento de políticas de SSO entregado y socializado	Se considera como desempeño bueno si la empresa dispone de un documento de políticas de SSO, el cual fue entregado a la autoridad competente y fue socializado en la empresa. De esta manera, se cumple con lo requerido en la legislación y se muestran esfuerzos por parte de la empresa para propiciar el conocimiento de las políticas establecidas.
Sobresaliente	2	La empresa dispone de una documento de políticas de SSO entregado y socializado, las políticas se revisan periódicamente	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa dispone de un documento de políticas de SSO, el cual ha sido socializado y es revisado periódicamente. Así, esta situación refleja el cumplimiento de la empresa de lo requerido por las instituciones reguladoras y se muestra una actitud de proactividad para mantener actualizadas las políticas establecidas.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por mantener buenas prácticas de la salud y seguridad de sus trabajadores. Estos esfuerzos deben reflejarse en el establecimiento y difusión de la políticas de SSO que rigen la actuación de la empresa en esta temática. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-016 Existencia de un comité de SSO con participación de los empleados

Código:	Nombre:		
S-3-016	Existencia de un comité de Salud y Seguridad Ocupacional con participación de los empleados		
Definición:	Este indicador evalúa la existencia de un comité de Salud y Seguridad Ocupacional con participación de los empleados en la empresa. Este comité tiene el propósito de generar y dar seguimiento a las medidas de prevención y gestión de la SSO en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. Existencia de un comité o una persona responsable de SSO.			
b. El comité cumple requisitos de un modelo de gestión de SSO o el decreto ejecutivo 2393			
c. El comité de SSO ha recibido reconocimientos externos a la organización por su gestión			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario dirigido al responsable de SSO se plantea las siguientes preguntas			
a. ¿Quién es el encargado de gestionar los temas de SSO en la empresa?			
1. No existe un encargado, 2. RRHH u otro departamento, 3. Un responsable de SSO, 4. Un comité específico de SSO			
b. En caso de existir, ¿el comité de SSO cumple con requisitos de estándares como ISO 45000 o el Decreto ejecutivo 2939: Reglamento de Salud y Seguridad de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo?			
c. En caso de existir, ¿El comité de SSO ha recibido reconocimientos externos a la organización por su gestión?			
En adición, se debe considerar el número de trabajadores de la empresa, ya que dependiendo de si supera los 15 empleados, es obligatorio o no contar con un comité de SSO de acuerdo a la normativa del Ministerio de Trabajo.			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no cuenta con un comité o una persona responsable de SSO.	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no cuenta con un comité o una persona responsable de SSO. Esto se debe a que, de acuerdo al artículo 14 del Decreto Ejecutivo 2393, en todo centro de trabajo donde laboren más de 15 trabajadores debe organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo. En el caso de empresas con menos de 15 trabajadores, este criterio no aplica y su desempeño no puede ser calificado como inaceptable al no haber un comité.

Inadecuado	-1	La empresa no cuenta con un comité o el responsable específico de SSO, pero estos temas son abordados por algún otro rol o departamento de la misma	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa no cuenta con un comité o el responsable específico de SSO, pero estos temas son abordados por algún otro rol o departamento de la misma. Según el Decreto Ejecutivo 2393, a pesar de que la gestión de los temas de SSO sean desarrolladas por otro departamento o rol en la empresa, esto debería estar a cargo del comité de Seguridad e Higiene en el trabajo. En el caso de empresas con menos de 15 trabajadores, este criterio no aplica y su desempeño no puede ser calificado como inadecuado al no haber un comité.
Estándar	0	La empresa cuenta con un comité o responsable de SSO con participación de empleados	Se considera como desempeño estándar si la empresa cuenta con un comité o responsable de SSO con participación de empleados. De esta manera, se cumple con los requisitos del Decreto Ejecutivo 2393 y por lo tanto con la legislación laboral local.
Bueno	1	La empresa cuenta con un comité encargado de SSO con participación de empleados y cumple requisitos de un modelo de gestión de SSO o el decreto ejecutivo 2393	Se considera como desempeño bueno si la empresa cuenta con un comité encargado de SSO con participación de empleados y cumple requisitos de un modelo de gestión de SSO o el decreto ejecutivo 2393. Así, si el comité cuenta con tres representantes de trabajadores y tres representantes de los empleados, elegidos mediante votación, se considera un desempeño bueno.
Sobresaliente	2	El comité existente en la empresa con participación de empleados ha recibido un reconocimiento externo por su gestión	Se considera como desempeño sobresaliente si el comité existente en la empresa con participación de empleados ha recibido un reconocimiento externo por su gestión. De este modo, si el comité es reconocido por una gestión que ha reducido la cantidad de accidentes laborales o ha generado prácticas de referencia en el ámbito empresarial, este se consideraría como un modelo a seguir en la industria.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar la existencia del comité específico de SSO en la empresa, el cual debe tener participación de los empleados. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-017. Número de infracciones (graves/no graves) de la Administración de SSO (IESS) notificadas en los últimos tres años (exclusivamente de responsabilidad patronal)

Código:	Nombre:		
S-3-017	Infracciones de Salud y Seguridad Ocupacional / Número de infracciones (graves/no graves) de la Administración de SSO (IESS) notificadas en los últimos tres años (exclusivamente de responsabilidad patronal)		
Definición:	<p>Este indicador evalúa los incumplimientos a las reglamentaciones nacionales de SSO en base al número de infracciones (graves / no graves) notificada por año a la Administración de SSO de los tres últimos años (únicamente los de responsabilidad patronal). Así, este indicador analiza el dato de la cantidad de infracciones que ha recibido la empresa, las cuales deben ser solamente de responsabilidad de la empresa, es decir se excluyen las infracciones que han sido causadas por los trabajadores.</p> <p>En Ecuador, la entidad encargada de la administración de los temas de seguridad laboral es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Por este motivo, el indicador se basa en el número de infracciones notificadas por el IESS.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. Número de infracciones graves notificadas en el período			
b. Número de infracciones no graves notificadas en el período			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario dirigido al responsable de SSO, se le solicita los siguientes datos:			
a. Número de infracciones graves notificadas en los últimos tres años			
b. Número de infracciones no graves notificadas en los últimos tres años:			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 infracción grave notificada por año en los últimos 3 años	Se considera como desempeño inaceptable si más de 1 infracción grave fue notificada por año en los últimos 3 años. Si una empresa ha recibido más de una infracción grave de responsabilidad patronal, implica que no tiene interés por resolver asuntos graves de SSO, lo cual es un comportamiento inaceptable hacia los trabajadores.
Inadecuado	-1	1 o más de infracciones graves/no graves notificada/s por año en los últimos 3 años	Se considera como desempeño inadecuado si 1 o más de infracciones graves/no graves fueron notificada/s por año en los últimos 3 años. Si una empresa ha recibido más de una infracción de responsabilidad patronal, implica que aún tiene problemas de SSO que deben ser resueltos para cuidar del bienestar de sus trabajadores.

Estándar	0	1 infracción no grave notificada por año en los últimos 3 años	Se considera como desempeño estándar si la empresa ha recibido una infracción grave en los últimos tres años debido a que, el haber sido amonestado por un único incidente podría ser un asunto de una única ocasión que no refleja los esfuerzos de la empresa en este tema. Sin embargo, la situación ideal sería no haber recibido infracciones de ningún tipo.
Bueno	1	1 o ninguna infracción grave o no grave anual notificada en los últimos 3 años	Se considera como desempeño bueno si la empresa ha recibido una infracción no grave en los últimos tres años debido a que, el haber sido amonestado levemente por un único incidente podría ser un asunto de una única ocasión que no refleja los esfuerzos de la empresa en este tema. Sin embargo, la situación ideal sería no haber recibido infracciones de ningún tipo.
Sobresaliente	2	0 infracciones notificadas en los últimos 3 años	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa no ha recibido infracciones en los últimos tres años debido a que, este dato refleja los esfuerzos de la misma por cuidar del bienestar del trabajador, llegando a tener un puntaje ideal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el número de infracciones que ha recibido la empresa desde la Administración de SSO competente. Mientras menor número de infracciones hayan sido recibidas por la empresa, implica menos incumplimientos a la reglamentación de SSO.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-018. Medidas generales de SSO adecuadas son tomadas

Código:	Nombre:		
S-3-018	Medidas generales de SSO adecuadas son tomadas		
Definición:	Este indicador evalúa las medidas generales de SSO implementadas por la empresa mediante la percepción de los trabajadores con respecto a dichas medidas. De este modo, se analiza la satisfacción de los trabajadores con las medidas de SSO en general que implementa la empresa para cuidar su bienestar.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en la percepción de los trabajadores sobre las medidas de Salud y Seguridad Ocupacional que las empresas implementan. Así, el criterio utilizado para evaluar este indicador es:			
a. Porcentaje de trabajadores con percepción Buena o Muy buena con respecto a las medidas generales de SSO			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario dirigido a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:			
a. Califique su nivel de satisfacción con las medidas generales de SSO tomadas en la empresa (ejm. botiquines existentes, señalizaciones, etc.)			
1. Muy insatisfecho			
2. Insatisfecho			
3. Satisfecho			
4. Muy satisfecho			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Satisfecho y Muy satisfecho y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa hacia implementar medidas de SSO adecuadas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción buena/muy buena es menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena está entre 0% y 20%. Esto implica que la gran mayoría de trabajadores considera que la empresa no ha implementado medidas de SSO adecuadas o que permitan cuidar su bienestar durante el desarrollo de sus labores.
Inadecuado	-1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/Muy buena está entre 20% y 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena está entre 40% y 60%. Esto implica que más de la mitad de trabajadores considera que la empresa no ha implementado medidas de SSO adecuadas o que permitan cuidar su bienestar durante el desarrollo de sus labores.

Estándar	0	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción buena/muy buena esta entre 40% y 60%	Si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/ Muy buena esta entre 40% y 60%. Esto implica que una cantidad cercana a la mitad de trabajadores considera que la empresa implementa medidas generales de SSO apropiadas para el normal desarrollo de sus actividades laborales.
Bueno	1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción buena/muy buena esta entre 60% y 80%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy buena está entre 60% y 80%. Esto implica que la gran mayoría de trabajadores considera que la empresa implementa medidas generales de SSO apropiadas para el normal desarrollo de sus actividades laborales.
Sobresaliente	2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción buena/muy buena está entre 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy buena está entre 80% y 100%. Esto implica que casi la totalidad de los trabajadores consideran que la empresa se esfuerza en implementar medidas generales de SSO que cuiden su bienestar y seguridad durante el desarrollo de sus labores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena y muy buena sobre las medidas implementadas en la empresa para mantener su salud y seguridad. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-019. Existencia de planes de emergencia

Código:	Nombre:		
S-3-019	Existencia de planes de emergencia		
Definición:	Este indicador evalúa la existencia de las medidas preventivas y protocolos de emergencia existentes los cuales incluyen simulacros, brigadas y capacitaciones con el fin de mantener condiciones de trabajo seguras y generar procedimientos a llevar a cabo al momento de una emergencia.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <p>a. La empresa ha elaborado planes de emergencia que incluyen simulacros, brigadas y capacitación</p> <p>b. Los planes de emergencia han sido elaborados considerando los criterios de un estándar de SSO o un experto</p> <p>c. Porcentaje de trabajadores capacitados sobre planes de emergencia</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se plantea las siguientes pregunta:</p> <p>a. ¿En la empresa se elaboran planes de emergencia que incluyen simulacros, rutas, brigadas y capacitaciones?</p> <p>0. No</p> <p>1. Sin documentar</p> <p>2. Documentados</p> <p>b. En caso de existir, ¿Las medidas preventivas y protocolos para accidentes/lesiones en base a criterios de estándares o de expertos?</p> <p>0. No</p> <p>1. Si</p> <p>En adición, se plantea una pregunta dirigida al informante Trabajador:</p> <p>c. ¿Usted ha recibido capacitación sobre planes en caso de emergencia en la empresa?</p> <p>0. No</p> <p>1. Si</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas. El criterio se cumple si más del 50% de los trabajadores encuestados afirman haber recibido capacitaciones.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación del documento con los planes de emergencia establecidos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no tiene elaborados planes de emergencia	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no ha desarrollado planes de actuación en caso de emergencia. Esto se debe a que la empresa debe priorizar el bienestar de sus trabajadores y, el no contar con reglas de actuación en caso de emergencia demuestra una falta de organización e interés por precautelar la seguridad de sus trabajadores.
Inadecuado	-1	La empresa tiene elaborado un plan de emergencia informal o sin documentar	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa define un plan de emergencia no documentado. Esto implica que, aunque existe un esfuerzo inicial por parte de la empresa por desarrollar mecanismos de actuación en casos de emergencia, aún no cumple ciertos parámetros mínimos que permiten dar a conocerlos a la mayoría de trabajadores.
Estándar	0	La empresa dispone de planes de emergencia documentados.	Se considera como desempeño estándar si la empresa dispone de planes de emergencia documentados. De esta manera, se refleja el esfuerzo de la empresa por tener definidas líneas de actuación en caso de emergencia las cuales están evidenciadas en un documento de planificación.
Bueno	1	La empresa dispone de planes de emergencia documentados. La mayoría de trabajadores afirman haber sido capacitados sobre los planes.	Se considera como desempeño bueno si la empresa dispone de un documento de planificación en caso de emergencias, el cual se difunde con más de la mitad de su personal. Así, la empresa demuestra que realiza esfuerzos y sigue modelos para el establecimiento de sus planes de emergencia.
Sobresaliente	2	La empresa dispone de planes de emergencia elaborados en base a criterios de un estándar de SSO o de expertos. La mayoría de trabajadores afirman haber sido capacitados.	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa dispone de un documento de planificación en caso de emergencias, el cual se difunde a todos sus trabajadores. Así, la empresa demuestra que realiza esfuerzos al seguir modelos para el establecimiento de sus planes de emergencia, los cuales son comunicados a todo su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por planificar su forma de actuar en casos de emergencias durante sus operaciones. Estos esfuerzos deben reflejarse en el establecimiento y difusión de los planes que rigen la actuación de la empresa durante emergencias. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-020. Existencia de medidas preventivas y protocolos de emergencia respecto a accidentes y lesiones

Código:	Nombre:		
S-3-020	Medidas preventivas y protocolos de accidentes/lesiones.		
Definición:	Este indicador busca identificar si la empresa ha desarrollado medidas preventivas y protocolos para accidentes y lesiones, esto con el objetivo de lograr garantizar las condiciones de trabajo saludables y seguras.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <p>a. La empresa ha desarrollado medidas preventivas y protocolos para accidentes/lesiones</p> <p>b. La empresa ha desarrollado medidas preventivas y protocolos para accidentes/lesiones, en base a criterios de estándares o de expertos.</p> <p>c. Porcentaje de trabajadores que afirman haber sido capacitados sobre planes de emergencia para accidentes y lesiones.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se plantea las siguientes pregunta:</p> <p>a. ¿En la empresa tienen desarrolladas medidas preventivas y protocolos para accidentes/lesiones?</p> <p>0. No</p> <p>1. Sin documentar</p> <p>2. Documentados</p> <p>b. En caso de existir, ¿Las medidas preventivas y protocolos para accidentes/lesiones han sido elaboradas en base a criterios de estándares como ISO 45000 o con el apoyo de un experto en SSO?</p> <p>0. No</p> <p>1. Si</p> <p>En adición, se plantea una pregunta dirigida al informante Trabajador:</p> <p>c. ¿Usted ha recibido capacitación sobre medidas preventivas o protocolos para accidentes/lesiones por parte de la empresa?</p> <p>0. No</p> <p>1. Si</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas. El criterio se cumple si más del 50% de los trabajadores encuestados afirman haber sido capacitados</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación del documento con los protocolos para accidentes o lesiones.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no tiene elaborados planes de emergencia ante accidentes y lesiones	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no ha desarrollado planes de actuación en caso de accidentes y lesiones de trabajadores durante sus labores. Esto se debe a que la empresa debe priorizar el bienestar de sus trabajadores y, el no contar con reglas de actuación en caso de accidentes demuestra una falta de organización e interés por precautelar la seguridad de sus trabajadores.
Inadecuado	-1	La empresa tiene elaborado un plan de emergencia ante accidentes y lesiones informal	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa define un plan no documentado de actuación en caso de accidentes. Esto implica que, aunque existe un esfuerzo inicial por parte de la empresa por desarrollar mecanismos de actuación en caso de accidentes, aún no cumple ciertos parámetros mínimos que permiten dar a conocerlos a la mayoría de trabajadores.
Estándar	0	La empresa dispone de planes de emergencia ante accidentes y lesiones documentados.	Se considera como desempeño estándar si la empresa dispone de planes de actuación en caso de accidentes y lesiones de trabajadores durante sus labores documentados. De esta manera, se refleja el esfuerzo de la empresa por tener definidas líneas de actuación en caso de accidentes las cuales han sido compartidas con la mayor parte de su personal.
Bueno	1	La empresa dispone de planes de emergencia ante accidentes y lesiones documentados. La mayoría de trabajadores afirman haber sido capacitados sobre los planes.	Se considera como desempeño bueno si la empresa dispone de un documento de planificación en caso de accidentes y lesiones de trabajadores durante sus labores, el cual se difunde con más de la mitad de su personal. Así, la empresa demuestra que realiza esfuerzos y sigue modelos para el establecimiento de sus planes en caso de accidentes.
Sobresaliente	2	La empresa dispone de planes de emergencia ante accidentes y lesiones elaborados en base a criterios de un estándar de SSO o de expertos. La mayoría de trabajadores afirman haber sido capacitados.	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa dispone de un documento de planificación en caso de accidentes y lesiones de trabajadores durante sus labores, el cual se difunde a sus trabajadores. Así, la empresa demuestra que realiza esfuerzos al seguir modelos para el establecimiento de sus planes, los cuales son comunicados a todo su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por planificar su forma de actuar en casos de accidente o lesión de sus trabajadores. Estos esfuerzos deben reflejarse en el establecimiento y difusión de los planes que rigen la actuación de la empresa en estas situaciones. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-021. Existencia de medidas preventivas y protocolos de emergencia con respecto a exposición a riesgos químicos

Código:	Nombre:		
S-3-021	Existencia de medidas preventivas y protocolos de emergencia con respecto a exposición a riesgos químicos		
Definición:	Este indicador busca identificar si la empresa ha desarrollado medidas preventivas y protocolos con respecto a la exposición a riesgos químicos para sus trabajadores. De esta manera, la empresa debería tener el propósito de mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y un buen ambiente social de los trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.</p> <p>a. La empresa ha desarrollado medidas preventivas y protocolos para exposición a riesgos químicos</p> <p>b. La empresa ha desarrollado medidas preventivas y protocolos para exposición a riesgos químicos en base a criterios de estándares o de expertos</p> <p>c. Porcentaje de trabajadores que afirman haber sido capacitados sobre planes de emergencia para exposición a riesgos químicos</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se plantea las siguientes pregunta:</p> <p>a. ¿En la empresa tienen desarrolladas medidas preventivas y protocolos para la exposición a riesgos químicos?</p> <p>0. No</p> <p>1. Sin documentar</p> <p>2. Documentados</p> <p>b. En caso de existir, ¿Las medidas preventivas y protocolos para exposición a riesgos químicos han sido elaboradas en base a criterios de estándares como ISO 45000 o con el apoyo de un experto en SSO?</p> <p>0. No</p> <p>1. Si</p> <p>En adición, se plantea una pregunta dirigida al informante Trabajador:</p> <p>c. ¿Usted ha recibido capacitación sobre medidas preventivas o protocolos para exposición a riesgos químicos por parte de la empresa?</p> <p>0. No</p> <p>1. Si</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas. El criterio se cumple si más del 50% de los trabajadores encuestados afirman haber sido capacitados</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación del documento con los protocolos para accidentes o lesiones.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no tiene elaborados planes de emergencia ante exposición a riesgos químicos	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no ha desarrollado planes de actuación en caso de exposición de trabajadores a riesgos químicos durante sus labores. Esto se debe a que la empresa debe priorizar el bienestar de sus trabajadores y, el no contar con reglas de actuación en caso de una mala manipulación de químicos demuestra una falta de organización e interés por precautelar la seguridad de sus trabajadores.
Inadecuado	-1	La empresa tiene elaborado un plan de emergencia ante exposición a riesgos químicos	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa define un plan de actuación en caso de exposición de trabajadores a riesgos químicos no documentado. Esto implica que, aunque existe un esfuerzo inicial por parte de la empresa por desarrollar mecanismos de actuación en caso de exposición a químicos peligrosos, aún no cumple ciertos parámetros mínimos que permiten dar a conocerlos a la mayoría de trabajadores.
Estándar	0	La empresa dispone de planes de emergencia ante exposición a riesgos químicos documentados.	Se considera como desempeño estándar si la empresa dispone de planes documentados de actuación en caso de exposición de trabajadores a riesgos químicos durante sus labores. De esta manera, se refleja el esfuerzo de la empresa por tener definidas líneas de actuación en caso de accidentes químicos las cuales han sido compartidas con la mayor parte de su personal.
Bueno	1	La empresa dispone de planes de emergencia ante exposición a riesgos químicos documentados. La mayoría de trabajadores afirman haber sido capacitados sobre los planes.	Se considera como desempeño bueno si la empresa dispone de un documento de planificación en caso de exposición de trabajadores a riesgos químicos durante sus labores, el cual se difunde con más de la mitad de su personal. Así, la empresa demuestra que realiza esfuerzos y sigue modelos para el establecimiento de sus planes para la manipulación de sustancias químicas peligrosas
Sobresaliente	2	La empresa dispone de planes de emergencia ante exposición a riesgos químicos elaborados en base a criterios de un estándar de SSO o de expertos. La mayoría de trabajadores afirman haber sido capacitados.	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa dispone de un documento de planificación en caso de exposición de trabajadores a riesgos químicos durante sus labores, el cual se difunde a todos sus trabajadores. Así, la empresa demuestra que realiza esfuerzos al seguir modelos para el establecimiento de sus planes, los cuales son comunicados a todo su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por planificar su forma de actuar en casos de exposición a químicos peligrosos. Estos esfuerzos deben reflejarse en el establecimiento y difusión de los planes que rigen la actuación de la empresa en estas situaciones. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-022. Capacitación en Salud y Seguridad para los empleados

Código:	Nombre:		
S-3-022	Capacitación en Salud y Seguridad para los empleados		
Definición:	Este indicador analiza los esfuerzos de la empresa por generar un programa de capacitación sobre temas de Salud y Seguridad Ocupacional para sus trabajadores con el propósito de prevenir lesiones, enfermedades causadas por sus labores en la empresa (independientemente de gravedad) o fatalidades ocurridas en el trabajo.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados capacitados sobre temas de Salud y Seguridad Ocupacional			
b. Frecuencia de ejecución de capacitaciones			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea las siguiente pregunta:			
a. ¿Usted ha recibido capacitaciones sobre Medidas, planes o acciones sobre Salud y Seguridad Ocupacional en general?			
1. Si			
0. No			
En adición, se plantea la siguiente pregunta dirigida al responsable de SSO en la empresa:			
b. ¿Cuál es la frecuencia de la realización de capacitaciones de Salud y Seguridad Ocupacional en la empresa?			
0. Nunca			
1. Mayor a anual			
2. Anual			
3. Menor a anual			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas.			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación de documentos como evidencia de la realización de capacitaciones como las diapositivas utilizadas, planificación de las capacitaciones o el temario de las mismas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Nunca se ofrecen capacitaciones de SSO	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no ofrece capacitación de SSO. Así, esto refleja la falta de interés de la empresa por preparar a sus trabajadores y darles a conocer medidas y procedimientos que les ayuden a comprender y colaborar en la generación de una entorno de trabajo seguro.

Inadecuado	-1	Se ofrecen capacitaciones de SSO en períodos anuales o mayores y menos del 50% de los empleados afirman haber recibido capacitaciones de SSO	Se considera como desempeño inadecuado la empresa ofrece capacitaciones anuales a menos de la mitad de sus trabajadores. De esto modo, se entiende que la empresa realiza esfuerzos iniciales para el entrenamiento de sus trabajadores en estos temas, pero no llega a incluir a una buena parte de sus trabajadores en las capacitaciones.
Estándar	0	Se ofrecen capacitaciones de SSO en períodos anuales o menores. Al menos el 50% de los empleados afirman haber recibido capacitaciones de SSO	Se considera como desempeño estándar si al menos el 50% de los empleados han recibido capacitación de SSO anualmente. De este modo, se asegura que la empresa prepara a la mayor parte de sus trabajadores en temas de SSO.
Bueno	1	Se ofrecen capacitaciones de SSO en períodos anuales o menores. Más del 75% de empleados afirman haber recibido capacitaciones de SSO.	Se considera como desempeño bueno si más del 75% de empleados han recibido capacitación de SSO en un período anual o menor. Así, la empresa prepara a una gran parte de su personal en temas de SSO, lo que permite avanzar en el establecimiento de un entorno de trabajo seguro.
Sobresaliente	2	Se ofrecen capacitaciones de SSO en períodos anuales o menores. El 100% de empleados afirman haber recibido capacitaciones de SSO	De este modo, la empresa sería un referente en el desarrollo de capacitaciones de SSO, las cuales llegan a la totalidad de sus trabajadores y se llevan a cabo periódicamente.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por preparar a sus trabajadores en temas referentes a la Salud y Seguridad en el trabajo. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-023. Existencia de programas, capacitación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para asistir a los miembros de su fuerza laboral, familias o miembros de la comunidad sobre enfermedades graves

Código:	Nombre:		
S-3-023	Existencia de programas, capacitación, asesoramiento, prevención y control de riesgos para asistir a los miembros de su fuerza laboral, familias o miembros de la comunidad sobre enfermedades graves		
Definición:	Este indicador evalúa si la empresa ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad con el objetivo de garantizar una vida sana y promover su bienestar.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en dos criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <p>a. La empresa desarrolla programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad</p> <p>b. Porcentaje de empleados que participan en programas de asistencia sobre enfermedades graves</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se plantea la siguiente pregunta:</p> <p>a. ¿En la empresa se organizan programas, capacitaciones, asesoramientos o actividades de prevención y control de riesgos para asistir a los trabajadores sobre enfermedades graves?</p> <p>1. Si</p> <p>0. No</p> <p>En adición, se plantea la siguiente pregunta dirigida a los trabajadores la empresa:</p> <p>b. ¿La empresa le ha hecho participe de algún programa, capacitación, asesoramiento y otra actividad sobre enfermedades graves?</p> <p>1. Si</p> <p>0. No</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación de documentos como evidencia de la realización de los programas o asesorías como las diapositivas utilizadas, planificación de las capacitaciones o el temario de las mismas.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define este punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define este punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad	Se considera como desempeño estándar si la empresa no ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad. Esto se debe a que no es una obligación para la empresa realizar este tipo de asesorías o programas.
Bueno	1	La empresa ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad y menos del 50% de empleados afirman participar	Se considera como desempeño bueno si la empresa ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad y menos del 50% de trabajadores participan. Así, este comportamiento demuestra el esfuerzo por parte de la empresa de entrenar a sus trabajadores sobre estos temas, generando conciencia sobre la prevención de enfermedades graves.
Sobresaliente	2	La empresa ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad y más del 50% de empleados afirman participar	Se considera como desempeño ejemplar si la empresa ofrece programas de asistencia para empleados sobre enfermedades graves relacionadas o no con su actividad y más de la mitad de trabajadores participan. Este tipo de esfuerzo por parte de la empresa refleja la intención de generar conciencia sobre la prevención de enfermedades graves en sus trabajadores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por preparar a sus trabajadores en temas referentes a la prevención y tratamiento de enfermedades graves relacionadas o no a sus operaciones. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-024. Provisión de EPP a los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-3-024	Provisión de Equipo de Protección Personal (EPP) a los trabajadores		
Definición:	Este indicador pretende evaluar si la empresa provee de equipos de protección apropiados a los empleados que lo requieren, con el propósito de protegerlos de riesgos de accidentes o de efectos adversos para la salud generados por sus labores diarias en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Frecuencia de provisión de EPP			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de Salud y Seguridad Ocupacional se plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿La empresa provee el Equipo de Protección Personal a todos los empleados que lo requieren para el desarrollo de sus actividades?			
1. Si			
0. No			
En caso de ser afirmativo se consulta:			
b. ¿Cuál es la frecuencia de provisión del Equipo de Protección Personal a los empleados por parte de la empresa?			
0. Nunca			
1. Una vez			
2. Anualmente			
3. Menor a anual			
4. Acorde al desgaste o recomendaciones técnicas			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado del indicador requerirá la verificación mediante evidencias como la presentación del EPP provisto o el testimonio de los trabajadores.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha provisto EPP a sus trabajadores	Se considera como desempeño inaceptable que la empresa no ofrezca implementos de protección a sus trabajadores. Aún en el caso del sector textil, es necesario proveer de delantales o protectores visuales para determinadas labores.

Inadecuado	-1	La empresa provee de EPP a trabajadores solo una vez (ejm. solo al iniciar las labores)	Proveer EPP solamente al iniciar las actividades refleja un esfuerzo inicial, el cual puede no ser suficiente para asegurar la generación de un entorno seguro para los trabajadores. Así, en el caso de que la empresa solamente ofrezca EPP al inicio de las labores, este se considera como un desempeño inadecuado.
Estándar	0	La empresa provee el EPP a trabajadores anualmente	Se considera como desempeño estándar la empresa provee el EPP a sus trabajadores una vez al año. De esta manera, la empresa muestra una actitud de preocupación por sus trabajadores y su seguridad durante el desarrollo de sus actividades.
Bueno	1	La empresa provee el EPP a trabajadores en períodos menores al año (ejm. semestralmente)	Se considera como desempeño bueno si el EPP es provisto en una frecuencia menor a anual. Así, la empresa muestra una actitud de preocupación por sus trabajadores al invertir una mayor cantidad de recursos para adquirir el EPP apropiado en períodos más cortos.
Sobresaliente	2	La empresa provee el EPP a trabajadores de acuerdo al desgaste o recomendaciones técnicas	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa analiza el nivel de desgaste u obtiene recomendaciones técnicas para la renovación del EPP de sus trabajadores. De esta manera, la empresa seguiría las mejores prácticas para la adquisición de los equipos de protección de su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el período de provisión de EPP a sus trabajadores. Mientras este dato refleja un mayor esfuerzo en la adquisición de estos implementos (mayor frecuencia y análisis para su adquisición) su desempeño será calificado de una manera más favorable.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-025. Equipamiento de protección apropiado requeridos en todas las situaciones aplicadas

Código:	Nombre:		
S-3-025	Equipamiento de protección apropiado requeridos en todas las situaciones aplicadas		
Definición:	El objetivo de este indicador es analizar si la empresa provee de equipos de protección apropiados requerido en todas las situaciones aplicables, además si existen evaluaciones técnicas del riesgo para las actividades. Esto con el propósito de garantizar la prevención de lesiones, accidentes o enfermedades.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.</p> <p>a. Existe una evaluación técnica del riesgo de las actividades para determinar el EPP requerido y determinación de actividades que requieren EPP</p> <p>b. Frecuencia de provisión de EPP</p> <p>c. La empresa adquiere el EPP requerido acorde a la evaluación técnica de riesgo de actividades</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de Salud y Seguridad Ocupacional se plantea las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿En la empresa se ha realizado una evaluación técnica para determinar actividades que requieren Equipo de Protección Personal (EPP) y el EPP requerido?</p> <p>1. Si</p> <p>0. No</p> <p>b. En caso de que se haya realizado la evaluación técnica, ¿Se ha determinado que se requiere EPP en ciertas actividades?</p> <p>1. Si</p> <p>0. No</p> <p>c. ¿Cuál es la frecuencia de provisión del Equipo de Protección Personal a los empleados por parte de la empresa?</p> <p>0. Nunca</p> <p>1. Una vez</p> <p>2. Anualmente</p> <p>3. Menor a anual</p> <p>4. Acorde al desgaste o según recomendación técnica</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado del indicador requerirá la verificación mediante evidencias como la presentación del EPP provisto o el testimonio de los trabajadores.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca provee EPP requerido, ni existen evaluaciones técnicas del riesgo de las actividades	Se considera como desempeño inaceptable que la empresa no ofrezca implementos de protección a sus trabajadores. Aún en el caso del sector textil, es necesario proveer de delantales o protectores visuales para determinadas labores.
Inadecuado	-1	La empresa ha provisto el EPP una vez o anualmente, pero no está acorde a una evaluación técnica o no se la ha realizado	Proveer EPP solamente al iniciar las actividades refleja un esfuerzo inicial, el cual puede no ser suficiente para asegurar la generación de un entorno seguro para los trabajadores. Así, en el caso de que la empresa solamente ofrezca EPP al inicio de las labores, este se considera como un desempeño inadecuado.
Estándar	0	Existe una evaluación técnica que determina la necesidad de EPP y la empresa lo provee anualmente.	Se considera como desempeño estándar la empresa provee el EPP a sus trabajadores una vez al año. De esta manera, la empresa muestra una actitud de preocupación por sus trabajadores y su seguridad durante el desarrollo de sus actividades.
Bueno	1	Existe una evaluación técnica que determinar la necesidad de EPP. La empresa provee el EPP en periodos anuales o menor y cumple los requerimientos de una evaluación técnica	Se considera como desempeño bueno si el EPP es provisto en una frecuencia menor a anual. Así, la empresa muestra una actitud de preocupación por sus trabajadores al invertir una mayor cantidad de recursos para adquirir el EPP apropiado en períodos más cortos.
Sobresaliente	2	Existe una evaluación técnica que determinar la necesidad de EPP. La empresa provee el EPP según las recomendaciones la evaluación técnica y cumple los requerimientos establecidos en la misma	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa analiza el nivel de desgaste u obtiene recomendaciones técnicas para la renovación del EPP de sus trabajadores. De esta manera, la empresa seguiría las mejores prácticas para la adquisición de los equipos de protección de su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el período de provisión de EPP a sus trabajadores. Mientras este dato refleja un mayor esfuerzo en la adquisición de estos implementos (mayor frecuencia y análisis para su adquisición) su desempeño será calificado de una manera más favorable.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-026. Provisión de instalaciones sanitarias para trabajadores

Código:	Nombre:		
S-3-026	Provisión de instalaciones sanitarias para trabajadores		
Definición:	Este indicador evalúa la provisión de instalaciones sanitarias para trabajadores por parte de la empresa. Esto incluye duchas, hidratación y vestidores dependiendo de la actividad de la organización. El indicador tiene el objetivo de verificar si las organizaciones respetan, protegen a los trabajadores frente a riesgos para la salud y a la adaptación del ambiente de trabajo a las necesidades fisiológicas.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Número de instalaciones sanitarias por número de empleados			
b. Porcentaje de empleados con satisfacción buena o muy buena con respecto a las instalaciones sanitarias por número de empleados			
c. Las instalaciones sanitarias incluyen duchas, zona de hidratación y vestidores			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de Salud y Seguridad Ocupacional se plantea las siguientes preguntas:			
a. ¿La empresa cumple con el número de instalaciones sanitarias por número de empleados según el Art 41. del Decreto Ejecutivo 2393?			
0. No			
1. Parcialmente			
2. Si			
b. ¿Las instalaciones sanitarias incluyen duchas, zona de hidratación y vestidores?			
0. No			
1. Si			
En adición, se plantea la siguiente pregunta dirigida a los trabajadores la empresa:			
c. Califique su nivel de satisfacción con las instalaciones sanitarias provistas por la empresa			
0. Muy insatisfecho			
1. Insatisfecho			
2. Satisfecho			
3. Muy satisfecho			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Satisfecho y Muy satisfecho y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa por ofrecer instalaciones sanitarias adecuadas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. Esto se debe a que es un requisito establecido en la ley (Decreto Ejecutivo 2393)
Inadecuado	-1	La empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. El porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es menor al 50% o La empresa no cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados y el porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es al menos 50%	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados pero el porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es menor al 50%. Esta situación reflejaría una actitud por parte de la empresa por ofrecer servicios sanitarios que no satisfacen a sus trabajadores o estarían en mal estado o sin mantenimiento.
Estándar	0	La empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. El porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena esta entre el 50 y 75%	Esta situación refleja que los esfuerzos de la empresa por proveer instalaciones sanitarias satisfacen a por lo menos el cincuenta por ciento de los trabajadores. los cuales además cumplen con los requerimientos legales.
Bueno	1	La empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. El porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es al menos 75%	Se considera como desempeño bueno si la empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. El porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es al menos 75%. De este modo, una gran mayoría del personal está satisfecho con las instalaciones sanitarias, las cuales estarían bien mantenidas.
Sobresaliente	2	La empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. El porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es al menos 75%. Las instalaciones sanitarias incluyen duchas, zonas de hidratación y vestidores.	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa cumple con los requerimientos de instalaciones sanitarias por número de empleados. El porcentaje de empleados con satisfacción buena/muy buena es al menos 75%. Las instalaciones sanitarias incluyen duchas, zonas de hidratación y vestidores. De este modo, la empresa ofrece todos los implementos y servicios sanitarios requeridos para el desarrollo de actividades y mantener un cuidado sanitario ideal de sus trabajadores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por preparar a sus trabajadores en temas referentes a la provisión de instalaciones sanitarias. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-027. Horas perdidas de empleados por lesiones en cada nivel

Código:	Nombre:		
S-3-027	Horas perdidas de empleados por lesiones en cada nivel		
Definición:	Este indicador permite evaluar el número de horas perdidas por los empleados por lesiones en cada nivel, con el propósito de mantener un registro y tomar medidas preventivas que garanticen la salud de los trabajadores. El indicador se basa en el valor del Porcentaje de Tiempo Perdido, el cuál utiliza los números de días perdidos y el número de días trabajados en último año.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
$\text{Porcentaje de Tiempo Perdido} = \frac{\text{Número de días perdidos}}{\text{Número de días perdidos} + \text{Número de días trabajados}} \times 100$			
Variables relacionadas			
<p><i>Número de días perdidos:</i> Suma de la cantidad de días que los trabajadores no asistieron a laborar en la empresa como resultado de una lesión en el trabajo.</p> <p><i>Número de días trabajados:</i> Cantidad de días laborados en la empresa durante el último año.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>La obtención de los datos requeridos para la aplicación del indicador puede realizarse de dos maneras:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se le solicita los siguientes datos: <ol style="list-style-type: none"> Número de días trabajados en el último año: Total de días que los trabajadores no laboran por lesiones en el trabajo Utilizando los registros de asistencia y los registros de accidentes se calculan los datos de: <ol style="list-style-type: none"> Número de días trabajados en el último año: Total de días que los trabajadores no laboran por lesiones en el trabajo <p>Utilizando estos datos se aplica la fórmula de cálculo del indicador, obteniendo un valor el porcentaje el cual se evalúa según la escala de referencia de desempeño del indicador.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El porcentaje de tiempo perdido es mayor a 30%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de tiempo perdido es mayor a 30%. Esto implica que la cantidad de días perdidos por lesiones es muy alta comparada con el tiempo de trabajo, lo cual refleja una alta accidentabilidad en las actividades diarias de la empresa. La empresa debería analizar las causas de las pérdidas de días de trabajo para reducir el riesgo de lesiones.
Inadecuado	-1	El porcentaje de tiempo perdido está entre 20% y 30%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de tiempo perdido está entre 20% y 30%, ya que este valor se considera alto. La empresa debería analizar si las causas, las cuales pueden ser: 1) varios trabajadores han tenido días perdidos por lesiones o 2) pocos trabajadores tuvieron una gran cantidad de días perdidos por lesiones.

Estándar	0	El porcentaje de tiempo perdido está entre 10% y 20%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de tiempo perdido está entre 10% y 20%. De acuerdo a criterios de expertos de SSO en el ámbito de las MIPYMES locales, este sería un valor regular que refleja una accidentabilidad promedio en el sector.
Bueno	1	El porcentaje de tiempo perdido está entre 0% y 10%	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de tiempo perdido está entre 0% y 10%. De este modo, se refleja una actitud de la empresa por mantener índices bajos de accidentabilidad, considerando casos o situaciones excepcionales.
Sobresaliente	2	El porcentaje de tiempo perdido es 0%	Se considera como desempeño ejemplar si el porcentaje de tiempo perdido es 0%. Aunque esta situación es muy difícil de alcanzar en determinadas industrias, la situación ideal sería que la empresa haya perdido días perdidos por motivo de accidentes o lesiones en el trabajo.
Nota u observación de la escala:		Los rangos o intervalos de la escala de referencia fueron construidos en base a la experiencia de expertos del ámbito de salud y seguridad laboral del sector MiPyMES de Cuenca, Ecuador. Esto implica que los valores pueden ser cuestionables y deberían ser adaptados para otros ámbitos.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se evalúa usando el Porcentaje de Tiempo Perdido por lesiones o accidentes laborales en el último año. Mientras más cercano a cero sea este valor, el desempeño de la empresa será calificado más positivamente en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-028. Número/porcentaje de lesiones o accidentes fatales en la organización por calificación de trabajo dentro de la compañía

Código:	Nombre:		
S-3-028	Número de lesiones o accidentes graves en la organización por calificación de trabajo dentro de la compañía		
Definición:	Este indicador evalúa el porcentaje de empleados que han sufrido lesiones o accidentes relacionados con sus labores en la empresa. De esta manera, determinar este indicador tiene el propósito de permitir tomar medidas preventivas y generar protocolos de emergencia en el caso de accidentes y lesiones		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados que afirman haber sufrido lesiones o accidentes laborales en el período.			
Este criterio permite establecer si los empleados han sufrido lesiones o accidentes laborales en el período, la cual puede ser afirmativa o negativa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador se le plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿Usted ha sufrido alguna lesión o accidente grave durante el desarrollo de sus labores en el último año?			
0. No			
1. Si			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 80% y 100% de trabajadores afirman haber sufrido accidentes o lesiones laborales en el período	Se considera como desempeño inaceptable si un porcentaje entre el 80% y 100% de los trabajadores afirman haber tenido un accidente o lesión grave durante sus labores en la empresa. Esto implica que la situación se ha vuelto algo común y que la empresa no está invirtiendo esfuerzos y recursos en solucionarla.
Inadecuado	-1	Entre el 60% y 80% de trabajadores afirman haber sufrido accidentes o lesiones laborales en el período	Se considera como desempeño inaceptable si un porcentaje entre el 60% y el 80% de los trabajadores afirman haber tenido un accidente o lesión grave durante sus labores en la empresa. Esto implica que la mayor parte de los trabajadores ha sufrido algún percance y que la empresa ha hecho poco por solucionar la situación.

Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores afirman haber sufrido accidentes o lesiones laborales en el período	Se considera como desempeño estándar si entre el 40% y el 60% de los trabajadores aseguran haber sufrido algún accidente o lesión durante sus labores en la empresa. Así, se puede decir que la accidentabilidad de la empresa está en niveles intermedios, siendo una situación aceptable en el sector.
Bueno	1	Entre el 20% y 40% de trabajadores afirman haber sufrido accidentes o lesiones laborales en el período	Se considera como desempeño bueno si entre el 20% y el 40% de empleados han sufrido accidentes o lesiones. Así, se mantiene un promedio bajo de accidentabilidad en la empresa.
Sobresaliente	2	Entre el 0% y 20% de trabajadores afirman haber sufrido accidentes o lesiones laborales en el período	Se considera como desempeño inaceptable si menos del 20% de los empleados han sufrido accidentes o lesiones en el período. Esta sería una situación ideal en la empresa, la cual refleja esfuerzos por mantener índices bajos sobre este aspecto.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se evalúa usando el porcentaje de trabajadores que afirman haber sufrido lesiones o accidentes en el último año. Mientras más cercano a cero sea este valor, el desempeño de la empresa será calificado más positivamente en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-029. Impactos negativos en la salud y seguridad debido a sustancias nocivas/entorno de trabajo

Código:	Nombre:		
S-3-029	Impactos negativos en la salud y seguridad debido a sustancias nocivas/entorno de trabajo		
Definición:	El indicador determina el porcentaje de trabajadores que han sufrido impactos negativos en la salud y seguridad debido a sustancias nocivas/entorno de trabajo. Esto con el fin de analizar y permitir prevenir daños en la salud provocados por las sustancias nocivas/entorno de trabajo.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se evalúa en base a un criterio:			
a. Porcentaje de empleados que afirman haber sufrido impactos negativos a su salud por la exposición a sustancias nocivas o al entorno de trabajo			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador, se le solicita responder:			
a. ¿Usted ha sufrido algún impacto negativo a su salud o seguridad por el desarrollo de sus labores?			
1. Si. 0. No			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 80% y 100% de empleados han tenido impactos negativos a su salud	Se considera como desempeño inaceptable si un porcentaje entre el 80% y 100% de los trabajadores afirman haber tenido un impacto negativo a su salud por sus labores en la empresa. Esto implica que la situación se ha vuelto algo común y que la empresa no está invirtiendo esfuerzos y recursos en solucionarla.
Inadecuado	-1	Entre el 60% y 80% de empleados han tenido impactos negativos a su salud	Se considera como desempeño inaceptable si un porcentaje entre el 60% y 80% de los trabajadores afirman haber tenido un impacto negativo a su salud relacionado con sus labores en la empresa. Esto implica que la mayor parte de los trabajadores vienen sufriendo efectos negativos en su salud y que la empresa ha hecho poco por solucionar la situación.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de empleados han tenido impactos negativos a su salud	Se considera como desempeño estándar si entre el 40% y el 60% de los trabajadores aseguran haber tenido impactos negativos en su salud por sus labores en la empresa. Así, se puede decir que este fenómeno está en niveles intermedios, siendo una situación aceptable en el sector.

Bueno	1	Entre el 20% y 40% de empleados han tenido impactos negativos a su salud	Se considera como desempeño bueno si entre el 20% y el 40% empleados afirman sufrir impactos negativos en su salud por temas relacionados con sus laborales. De esta manera, solo una pequeña fracción del personal se ve afectada por esta situación, la cual puede tener origen en otros factores no relacionados con sus actividades laborales.
Sobresaliente	2	Entre el 0% y 20% de los empleados han tenido impactos negativos a su salud	Se considera como desempeño inaceptable si menos del 20% de los empleados afirman sufrir impactos negativos en su salud por sus labores. Esta sería una situación ideal en la empresa, la cual reflejaría esfuerzos por mantener índices bajos muy cercanos a cero sobre este aspecto.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se evalúa usando el porcentaje de trabajadores que afirman haber sufrido impactos negativos a su salud por causa de sus labores en la empresa Mientras más cercano a cero sea este valor, el desempeño de la empresa será calificado más positivamente en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-030. Controles de salud periódicos para empleados

Código:	Nombre:		
S-3-030	Controles de salud periódicos para empleados		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por ofrecer controles de salud periódicos para sus empleados con el objetivo de promocionar y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social. Además, este tipo de prácticas ayuda a prevenir desviaciones de la salud causadas por las condiciones laborales de los trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados que han sido sujetos de controles de salud periódicos			
b. Frecuencia de la realización de controles de salud			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se plantea las siguientes preguntas:			
a. Porcentaje aproximado de empleados sujetos a controles de salud periódicos por parte de la empresa			
1. 0%			
2. 25% o menos			
3. Entre 25 y 50%			
4. Entre 50 y 75%			
5. Entre 75 y 99%			
6. 100%			
b. ¿Cuál es la frecuencia de realización de controles de salud a los empleados por parte de la empresa?			
0. Nunca			
1. Una vez			
2. Anual			
3. Menor a anual			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado del indicador requerirá la verificación mediante evidencias como la presentación de informes de resultados de los controles o registros			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no hace controles de salud periódicos	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no hace controles de salud periódicos. Esto se debe a que esto refleja una actitud de falta de interés de la empresa en el bienestar de sus colaboradores.

Inadecuado	-1	La empresa hace controles de salud solo al inicio de la contratación. El porcentaje de empleados que han sido sujetos a controles de salud es menor al 50%	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa hace controles de salud solo al inicio de la contratación y solamente a un porcentaje menor al 50% del personal. Así, aunque la empresa invierte esfuerzos y recursos en estos controles, estos pueden ser insuficientes y no llegan a todos los colaboradores de la empresa.
Estándar	0	La empresa hace controles de salud anuales. El porcentaje de empleados que han sido sujetos a controles de salud es mayor al 50%	Se considera como desempeño estándar si la empresa hace controles de salud anuales y son realizados a más de la mitad del personal. Así, la empresa invierte recursos anuales en el bienestar de la mayoría de sus trabajadores, lo cual constituye una actitud promedio en el sector.
Bueno	1	La empresa hace controles de salud anuales. El porcentaje de empleados que han sido sujetos a controles de salud es mayor al 75%	Se considera como desempeño bueno si la empresa hace controles de salud anuales y son realizados a más del 75% del personal. Así, la empresa invierte recursos anuales en el bienestar de una gran porción de sus trabajadores.
Sobresaliente	2	La empresa hace controles de salud anuales o en períodos menores. El porcentaje de empleados que han sido sujetos a controles de salud es 100%	Se considera como desempeño ejemplar si la empresa hace controles de salud anuales o en períodos más cortos y son realizados al 100% del personal. Así, esto constituye una práctica referente en el sector de las MIPYMES, las cuales, en muchas ocasiones no disponen de los recursos suficientes para llevar a cabo estas prácticas.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por cuidar el bienestar de sus trabajadores mediante la realización de controles periódicos de salud. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-3-031. Suministro de comidas gratuitas para trabajadores

Código:	Nombre:		
S-3-031	Suministro de comidas gratuitas para trabajadores		
Definición:	Este indicador evalúa si la empresa provee un suministro de comidas gratuitas para sus trabajadores, lo cual permite mantener su seguridad alimentaria y la nutrición de calidad.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados que afirman haber recibido en más de una ocasión un suministro de comidas gratuitas de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador se plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿Usted recibe o ha recibido en más de una ocasión en los últimos tres años un suministro gratuito de comida por parte de la empresa?			
1. Si			
0. No			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre 0 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización. En el caso del criterio a evaluar en base al informante trabajador, se debe contar el número de respuestas afirmativas y determinar su porcentaje del total de respuestas.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa provee comidas gratuitas al 0% de los empleados	Se considera como desempeño estándar si la empresa no provee comidas gratuitas a sus trabajadores. Este es un comportamiento estándar en el sector de la MIPY-MES debido a que no existe una obligación legal de ofrecer comidas a sus trabajadores.
Bueno	1	La empresa provee comidas gratuitas al 50% o menos de los empleados	Se considera como desempeño bueno si la empresa provee comidas gratuitas al 50% o menos de los empleados. De este modo, se refleja un esfuerzo por parte de la empresa en invertir recursos para proveer comidas gratuitas a algunos de sus trabajadores.

Sobresaliente	2	La empresa provee comidas gratuitas a un porcentaje entre el 50 y 100% de los empleados	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa provee comidas gratuitas a un porcentaje entre el 50 y 100% de los empleados. Así, la empresa tiene una actitud ejemplar al proveer alimentos gratuitos a sus trabajadores para mantener un buen clima laboral.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se evalúa usando el porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido suministro gratuito de comidas por parte de la empresa Mientras este porcentaje sea más alto, el desempeño de la empresa será calificado más positivamente en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-032. La empresa/sitio cumple con las regulaciones locales sobre salud y seguridad de los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-3-032	La empresa/sitio cumple con las regulaciones locales sobre salud y seguridad de los trabajadores		
Definición:	El indicador busca determinar si la empresa adquiere permisos o certificaciones de SSO requeridas por instituciones reguladoras locales referentes a la prevención de riesgos laborales.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Número de permisos/certificaciones obligatorias obtenidos			
b. Número de certificaciones de SSO no obligatorias obtenidas			
c. Número de reconocimientos de SSO obtenidos			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de SSO se solicita los siguientes datos:			
a. Número de permisos/certificaciones de SSO obligatorias para la empresa obtenidas:			
b. Número de permisos/certificaciones de SSO NO obligatorias para la empresa obtenidas:			
c. Número de reconocimientos de SSO obtenidos por la empresa:			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
La verificación del resultado del indicador requerirá la presentación de evidencias como la certificación obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no dispone de ninguno de los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras locales de SSO	Si la empresa requiere la obtención de certificaciones sobre SSO, que no han sido obtenidas constituye una situación inaceptable, la cual debe ser solventada lo más pronto posible.
Inadecuado	-1	La empresa ha obtenido algunos de los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras locales de SSO	Si la empresa ha obtenido algunos de los permisos requeridos, esto refleja un esfuerzo inicial por cumplir con los requerimientos de SSO. Sin embargo, se califica como inadecuado debido a que aún existirán requerimientos por cumplir.
Estándar	0	La empresa ha obtenido todos los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras locales de SSO	Si la empresa ha obtenido todos los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras locales de SSO, se considera una actitud estándar, la cual refleja el cumplimiento de requerimientos establecidos en normativas locales.
Bueno	1	La empresa dispone de todos los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras y ha obtenido certificaciones adicionales no obligatorias de SSO	Si la empresa dispone de todos los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras y ha obtenido certificaciones adicionales no obligatorias de SSO. De esta manera, este tipo de actitud refleja un esfuerzo más allá del cumplimiento legal por parte de la empresa.

Sobresaliente	2	La empresa dispone de todos los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras, ha obtenido certificaciones adicionales no obligatorias de SSO y ha sido reconocida por su manejo de la SSO	Si la empresa dispone de todos los permisos o certificaciones requeridas por instituciones reguladoras, ha obtenido certificaciones adicionales no obligatorias de SSO y ha sido reconocida por su manejo de la SSO se considera un desempeño sobresaliente. El hecho de haber recibido reconocimiento en temas de SSO, hace que la empresa sea vista como un modelo a seguir en el sector.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por cumplir con la normativa de SSO mediante la obtención de permisos o certificaciones sobre el tema. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-3-033. Riesgo ocupacional de la empresa/organización

Código:	Nombre:			
S-3-032	Riesgo ocupacional de la empresa/organización			
Definición:	El indicador evalúa el nivel de riesgo ocupacional que tienen las actividades que se llevan a cabo como parte de las operaciones de la empresa y organización.			
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad Ocupacional	Stakeholder	Trabajador	
Fórmula de Cálculo				
N/A				
Variables relacionadas				
El indicador se basa en dos criterios que permiten evaluar el nivel de riesgo de las actividades llevadas a cabo en la empresa. a. Probabilidad de que el peligro X suceda b. Consecuencia de que el peligro X suceda c. Peligro X: es cada uno de los peligros identificativos que pueden ocurrir durante el desarrollo de las actividades laborales. Estos se clasifican en Mecánicos, Físicos, Químicos, Biológicos, Ergonómicos y Psicosociales				
Metodología de cálculo				
Para determinar el nivel de riesgo ocupacional se debe emplear la matriz de Identificación y Evaluación Inicial de Riesgos por cada área o proceso que se lleva a cabo dentro de la organización. La matriz presenta un listado de riesgos o peligros clasificados en Mecánicos, Físicos, Químicos, Biológicos, Ergonómicos y Psicosociales. Para cada riesgo se debe establecer su probabilidad (Baja, Media o Alta) y su Consecuencia (Ligeramente dañino, Dañino, Extremadamente dañino). Posterior a esto, se emplea la siguiente matriz para calificar cada uno de los riesgos:				
Niveles de riesgo				
		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN
Este procedimiento se realiza para cada área o proceso de la organización. Finalmente, para determinar el nivel de riesgo general de la organización, se utiliza el nivel de riesgo más alto determinado durante la evaluación. Los riesgos o peligros que deben considerarse durante la evaluación pueden ser: Mecánicos, Físicos, Químicos, Biológicos, Ergonómicos o Psicosociales.				
Limitaciones o consideraciones				
La evaluación del indicador requiere el llenado de la Fichas de Identificación y evaluación Inicial de Riesgos Laborales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España. Por lo tanto, esta metodología de evaluación puede no ajustarse a las características específicas de la legislación o contexto ecuatoriano.				
Escala de referencia de desempeño				
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción	
Inaceptable	-2	El nivel de riesgo de la organización es calificado como INTOLERABLE o equivalente	Si en la empresa existe alguna actividad o área cuyo nivel de riesgo ocupacional es calificado como intolerable, se considera que tiene un desempeño inaceptable. La existencia de riesgos Intolerables demuestra que la empresa no está tomando medidas para gestionar y controlar los riesgos laborales de sus operaciones ya que, en este caso, sus operaciones deberían detenerse hasta que el riesgo sea reducido.	

Inadecuado	-1	El nivel de riesgo de la organización es calificado como IMPORTANTE o equivalente	Si en la empresa existe alguna actividad o área cuyo nivel de riesgo ocupacional es calificado como Importante, se considera que tiene un desempeño Inadecuado. Esto implica que la empresa no ha dedicado esfuerzos a solventar este tipo de riesgos, los cuales deben resolverse en un tiempo determinado o mediante la detención de las actividades que están relacionadas al riesgo.
Estándar	0	El nivel de riesgo de la organización es calificado como MODERADO o equivalente	Si en la empresa existe alguna actividad o área cuyo nivel de riesgo ocupacional es calificado como moderado, se considera que tiene un desempeño Estándar. Esto implica que en la empresa se llevan a cabo actividades asociadas a riesgos con baja probabilidad y extremadamente dañinas o viceversa. Por lo tanto, se deben destinar esfuerzos para reducir el riesgo, destinando los recursos requeridos.
Bueno	1	El nivel de riesgo de la organización es calificado como TOLERABLE o equivalente	Si en la empresa existe alguna actividad o área cuyo nivel de riesgo ocupacional es calificado como tolerable, se considera que tiene un desempeño bueno. Esto implica que en la empresa se llevan a cabo actividades asociadas a riesgos con una probabilidad media y consecuencias dañinas, los cuales no requieren mejoras en acciones preventivas. No obstante, se requiere realizar un control periódico del riesgo y considerar soluciones que lo reduzcan, siempre que no supongan una carga económica importante.
Sobresaliente	2	El nivel de riesgo de la organización es calificado como TRIVIAL o equivalente	Si en la empresa existe alguna actividad o área cuyo nivel de riesgo ocupacional es calificado como trivial, se considera que tiene un desempeño Sobresaliente. Esto implica que en la empresa se llevan a cabo actividades asociadas a riesgos con una probabilidad baja y consecuencias ligeramente dañinas, los cuales no requieren acciones específicas. Este es el nivel de riesgo al que toda organización debería aspirar para demostrar la efectividad de sus mecanismos de gestión de riesgos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa el nivel de riesgo de las operaciones que se llevan a cabo en la organización. El indicador puede ser calificado en cinco posibles niveles diferentes: Intolerable, Importante, Moderado, Tolerable y Trivial. Mientras más cercano al nivel Trivial sea el riesgo, mejor es calificado el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Fichas de Identificación y evaluación Inicial de Riesgos Laborales (INSST)	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Erik Sigcha	

S-4-034. Salario pagado a los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-4-034	Salario (promedio) pagado a los trabajadores		
Definición:	El salario es el valor que reciben los trabajadores por los servicios prestados a la organización. En el caso de la legislación ecuatoriana, existe el Salario Básico Unificado del Trabajador en General (SBUTG), que es la cantidad mínima que debe recibir cada persona por el trabajo que realiza. En este indicador se evalúa el cumplimiento de la empresa de dicha legislación mediante el análisis del salario promedio que reciben los trabajadores, al compararlo con el SBUTG.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres variables o datos de las empresas: a. Número de horas promedio trabajadas por los empleados al mes. b. Remuneración por hora promedio de los trabajadores.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le solicita los siguientes datos. a. Número de horas promedio que los trabajadores de la empresa laboran al mes b. Valor promedio pagado por hora a los trabajadores Una vez obtenidos estos datos, se procede a obtener el producto de estos dos valores obteniendo el valor del salario promedio mensual pagado a los trabajadores. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos. De igual manera esta información se puede obtener de los roles de pagos de la empresa.			
Limitaciones o consideraciones			
Conforme la definición de este indicador, para realizar la evaluación se considera al salario mínimo requerido por ley (Salario Básico Unificado del Trabajador en General SBUTG), el cual varía cada año y puede no ser considerado como justo dependiendo de las diferentes perspectivas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El salario promedio de la empresa es menor al 50% del salario mínimo (SBUTG)	Se considera como desempeño inaceptable si el salario promedio pagado por la empresa está por debajo del 50% del salario mínimo. Así, la empresa estaría muy lejana a dar cumplimiento al pago de salario que cumplan lo mínimo establecido en la legislación.
Inadecuado	-1	El salario promedio de la empresa es menor al salario mínimo (SBUTG) hasta en un 50%	Si el salario promedio pagado por la empresa es menor al mínimo establecido hasta en un máximo de 50%, se califica como desempeño inadecuado. De esta manera, existirían trabajadores en la empresa que están recibiendo valores por debajo del mínimo, lo cual no cumple con los requerimientos legales sobre salarios.

Estándar	0	El salario promedio de la empresa es igual o mayor al mínimo (SBUTG) pero inferior al salario digno mensual del sector o país (\$436.88)	Se considera como desempeño estándar cuando el salario promedio es mayor al mínimo establecido pero esta por debajo del salario digno mensual estimado para el sector o país. De esta manera, la empresa estaría dando cumplimiento al requisito de pagar el mínimo a sus trabajadores.
Bueno	1	El salario promedio de la empresa es mayor o igual al salario digno mensual del sector o país pero menor al salario promedio del sector (salario digno=\$436,88 y salario promedio del sector=\$524,06)	El desempeño de la empresa se considera bueno cuando su salario promedio mensual es mayor al monto del salario digno para el sector o país pero está por debajo del salario promedio del sector. De esta manera, en la empresa se remunera una cantidad mayor al mínimo establecido a la mayoría de sus trabajadores, lo cual demuestra sus esfuerzos para ir más allá del cumplimiento de requisitos legales.
Sobresaliente	2	El salario promedio de la empresa es mayor o igual al salario promedio del sector (\$524.06)	El desempeño de la empresa se considera sobresaliente, si el salario promedio pagado a sus trabajadores está por encima del salario promedio del sector. De esta manera, puede considerarse un comportamiento ejemplar que la empresa remunere a sus trabajadores con montos por encima del promedio de su respectivo sector.
Nota u observación de la escala:	Los valores estimados de salario digno y salario promedio del sector se obtuvieron de la base de datos de impactos sociales PSILCA v3.0.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el valor promedio del salario mensual pagado a los trabajadores. Así, mientras más alto sea este valor, la calificación de desempeño será mejor.			
Fuente de datos (propuesta):	Rol de pagos o Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-4-035. Remuneración/salarios que perciben los empleados en comparación con el salario mínimo/sectorial

Código:	Nombre:		
S-4-035	Remuneración/salarios que perciben los empleados en comparación con el salario mínimo/sectorial.		
Definición:	Este indicador evalúa el monto que reciben los trabajadores comparado con el salario básico unificado del trabajador en general (SBUTG) o con el salario mínimo sectorial de cada grupo ocupacional.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres variables o datos de las empresas:			
a. Porcentaje de empleados que perciben un salario menor al sectorial/básico (\$400,41/\$400,00).			
b. Porcentaje de empleados que perciben un salario igual al sectorial/básico (\$400,41/\$400,00).			
c. Porcentaje de empleados que perciben un salario mayor al sectorial/básico (\$400,41/\$400,00).			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le solicita los siguientes datos.			
a. Número de trabajadores que reciben un valor menor al salario básico unificado del trabajador en general.			
b. Número de trabajadores que reciben un valor igual al salario básico unificado del trabajador en general.			
c. Número de trabajadores que reciben un valor mayor al salario básico unificado del trabajador en general.			
Una vez obtenidos estos datos, se transforman en porcentajes al dividirlos por el total de trabajadores de la empresa. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.			
De igual manera esta información se puede obtener de los roles de pagos de la empresa.			
Limitaciones o consideraciones			
Conforme la definición de este indicador, para realizar la evaluación se considera al SBUTG o el sectorial establecido por ley, el cual varía cada año y puede no ser considerado como justo dependiendo de las diferentes perspectivas			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más del 50% reciben menos del sectorial	Se considera como desempeño inaceptable cuando más del 50% de trabajadores de la empresa reciben menos del salario sectorial. Esto se debe a que, el pago del salario mínimo sectorial a todo trabajador de empresas de un determinado sector es algo establecido en la ley y que la empresa pague menos de este monto a la mayoría de sus trabajadores, es una situación que infringe la ley.
Inadecuado	-1	Entre el 0% y 50% reciben menos del sectorial	Se considera como desempeño inadecuado cuando entre el 0% y 50% reciben menos del salario mínimo sectorial. De este modo, en el caso de que la empresa no pague por lo menos un valor igual al mínimo sectorial, se muestra una actitud de bajo interés por parte de la empresa por remunerar adecuadamente a sus trabajadores y cumplir con la ley.

Estándar	0	100% empleados reciben un valor igual o mayor el sectorial	Se considera como desempeño estándar cuando el 100% empleados reciben una valor igual o mayor al mínimo sectorial. Así, en la empresa no existen trabajadores con un salario menor al establecido en la ley, lo cual es un comportamiento normal en el sector empresarial.
Bueno	1	Entre el 50% y 100% de empleados reciben más del sectorial	El desempeño de la empresa se considera bueno cuando entre el 50% y 100% de empleados reciben más del mínimo sectorial. Así, en la empresa se remunera una cantidad mayor al mínimo establecido a la mayoría de sus trabajadores.
Sobresaliente	2	100% de empleados reciben más del sectorial	El desempeño de la empresa se considera sobresaliente cuando el 100% de empleados reciben más del mínimo sectorial. De esta manera, puede considerarse un comportamiento ejemplar si la empresa paga más del mínimo establecido por ley a todos sus trabajadores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que reciben un monto igual o mayor al SBUTG sectorial establecido por ley. Así, mientras más alto sea este porcentaje, la calificación de desempeño será mejor.			
Fuente de datos (propuesta):		Rol de pagos o Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-4-036. Los trabajadores peor pagados están considerando que su salario satisface sus necesidades

Código:	Nombre:		
S-4-036	Salarios pagados en comparación con el costo de la canasta familiar básica		
Definición:	Este indicador evalúa el pago de un salario que satisfaga las necesidades básicas de los trabajadores mediante la comparación del monto otorgado con el valor de la canasta básica familiar de Ecuador.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres variables o datos de las empresas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Porcentaje de trabajadores con ingresos menores a la canasta familiar básica. Porcentaje de trabajadores con ingresos iguales a la canasta familiar básica. Porcentaje de trabajadores con ingresos mayores a la canasta familiar básica. 			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le solicita los siguientes datos.</p> <ol style="list-style-type: none"> Número de trabajadores con ingresos menores a la canasta familiar básica. Número de trabajadores con ingresos iguales a la canasta familiar básica. Número de trabajadores con ingresos mayores a la canasta familiar básica. <p>Una vez obtenidos estos datos, se transforman en porcentajes al dividirlos por el total de trabajadores de la empresa. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.</p> <p>De igual manera esta información se puede obtener de los roles de pagos de la empresa.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
<p>El indicador es una adaptación del indicador base “Trabajadores peor pagados consideran que su salario satisface sus necesidades”, con la finalidad de reducir su subjetividad. Además, conforme la definición de este indicador, para realizar la evaluación se considera el valor calculado del costo de la canasta básica familiar, el cual puede variar cada año y puede no ser considerado como justo o suficiente dependiendo de las diferentes perspectivas.</p>			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre 0% y 20% de trabajadores reciben un monto igual o mayor a la canasta básica familiar	Se considera como desempeño inaceptable cuando entre el 0% y 20% de trabajadores recibe un monto igual o mayor al de la canasta básica familiar. Esto podría implicar que sólo una pequeña parte de la fuerza laboral logra cubrir sus necesidades con el salario provisto por la empresa, lo que podría reflejar que no se otorga un salario justo a los trabajadores.

Inadecuado	-1	Entre 20% y 40% de los trabajadores reciben un monto igual o mayor a la canasta básica familiar	Se considera como desempeño inadecuado cuando entre el 20% y 40% de trabajadores recibe un salario que cubre lo requerido para satisfacer sus necesidades básicas (igual o superior a la canasta familiar básica). De este modo, una mayoría del personal no lograría cubrir sus necesidades con lo remunerado por la empresa.
Estándar	0	Entre 40% y 60% de trabajadores recibe un monto igual o mayor a la canasta básica familiar	Se considera como desempeño estándar cuando entre el 40% y el 66% de trabajadores recibe un salario igual o mayor a la canasta básica familiar. Así, se puede considerar que en la empresa existe una cantidad aceptable de trabajadores que se encuentra en condiciones en las que puede satisfacer dichas necesidades.
Bueno	1	Entre 60% y 80% recibe un monto igual o mayor a la canasta básica familiar	El desempeño de la empresa se considera bueno cuando entre el 60% al 80% de trabajadores recibe un salario que le permite satisfacer sus necesidades básicas. Así, se puede decir que la mayoría de trabajadores de la empresa logran cubrir sus necesidades con la remuneración provista por la empresa, lo que incidiría directamente en su calidad de vida.
Sobresaliente	2	Entre 80% y 100% recibe un monto igual o mayor a la canasta básica familiar.	El desempeño de la empresa se considera sobresaliente cuando entre el 80% y 100% de trabajadores recibe un salario que le permite cubrir sus necesidades básicas. De esta manera, puede considerarse un comportamiento ejemplar que lo remunerado por la empresa logre cubrir las expectativas que pueden tener una gran mayoría de sus trabajadores para cubrir sus necesidades y las de su familia.
Nota u observación de la escala:		Para conformar la escala de referencia de desempeño, se utilizó el valor de la canasta básica familiar al año 2021 (\$501.28). Este monto puede variar para los años siguientes.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que reciben un monto igual o mayor al valor de la canasta básica vigente. Así, mientras más alto sea este porcentaje, la calificación de desempeño será mejor.			
Fuente de datos (propuesta):		Rol de pagos o Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-4-037. Existencia de un registro/ documentación de respaldo del pago a los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-4-037	Existencia de un registro/documentación de respaldo del pago a los trabajadores.		
Definición:	Este indicador evalúa la existencia de mecanismos en la empresa para registrar o documentar el pago que realiza a sus trabajadores, el cual debería incluir el desglose o detalle del monto final y los descuentos realizados.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa realiza los roles de pago de sus trabajadores.			
b. La empresa entrega los roles de pago a los trabajadores.			
c. La empresa cuenta con un medio tecnológico para consulta o verificación de roles			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿La empresa realiza los roles de pago de sus trabajadores?			
1. Si. 0. No			
b. ¿La empresa entrega los roles de pago a los trabajadores?			
2. Si, 1. En caso de ser solicitado, 0. No			
c. ¿La empresa cuenta con un medio tecnológico para consulta o verificación de roles?			
1. Si. 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. Dichas evidencias pueden ser los documentos de roles de pagos y el medio tecnológico implementado.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no realiza los roles de pago	Se considera como desempeño inaceptable cuando no se documenta de ninguna manera el pago que realiza a sus trabajadores. Esta actitud reflejaría un desinterés y desorganización de la empresa con respecto a este tema, lo cual puede incluso verse como una falta de transparencia sobre los montos pagados.

Inadecuado	-1	La empresa realiza los roles de pago sin entregarlos a sus trabajadores	Se considera como desempeño inadecuado cuando, si bien la organización realiza los roles de pago, no entrega la documentación a sus trabajadores. Así, se refleja una actitud de falta de transparencia para con los trabajadores sobre los montos pagados.
Estándar	0	La empresa realiza los roles de pago y los entrega a sus trabajadores en caso de que lo soliciten	Se considera como desempeño estándar cuando se realizan los roles de pago y son entregados a los trabajadores en caso de que lo soliciten. Esto refleja una actitud de apertura por parte de la empresa al documentar el pago de salarios y tener una apertura a entregar dicha documentación en caso de que sea requerido por cualquier trabajador.
Bueno	1	La empresa realiza los roles de pago y los entrega a sus trabajadores	El desempeño de la empresa se considera bueno cuando, a más de generar los roles de pago, no es necesario que exista una solicitud previa para entregar dicha documentación, sino esta es entregada mes a mes con fe de recepción a cada trabajador. Así, esto demuestra una actitud proactiva a mantener transparencia de información referente a los montos pagados a sus trabajadores.
Sobresaliente	2	La empresa realiza los roles de pago y los pone a disponibilidad de sus trabajadores mediante un medio tecnológico como correo electrónico o aplicaciones web	El desempeño de la empresa se considera sobresaliente cuando, a más realizar los roles de pago, entrega dicha documentación también los trabajadores usando un medio tecnológico en el que consultar la información en cualquier momento. Esto refleja una actitud proactiva y transparente de la empresa hacia sus trabajadores con respecto al pago de sus salarios.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite analizar los esfuerzos de la empresa por documentar y transparentar a sus trabajadores la información referente al pago de salarios. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-4-038. Salario promedio mínimo de la empresa de acuerdo a cada categoría ocupacional

Código:	Nombre:		
S-4-038	Salario promedio mínimo de la empresa de acuerdo a cada categoría ocupacional.		
Definición:	Este indicador busca evaluar el monto mínimo de remuneración que perciben los trabajadores considerando cada grupo ocupacional. De este modo, para aplicar el indicador se analiza la diferencia porcentual entre el salario más bajo establecido en la empresa y el valor del Salario Básico Unificado del Trabajador en General (SBUTG).		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
$\text{Diferencia entre salario mínimo de la empresa y el SBUTG} = \frac{\text{SBUTG} - \text{salario mínimo}}{\text{salario mínimo}} * 100$			
Variables relacionadas			
SBUTG: Valor del Salario Básico Unificado del Trabajador en General vigente.			
Salario mínimo: Valor del salario mínimo pagado en la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Valor del salario mínimo pagado en la empresa			
Una vez obtenido este dato, se obtiene la diferencia al restar del valor del SBUTG y el valor obtenido se transforma en porcentaje al dividirlo por valor del salario mínimo pagado en la empresa. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.			
De igual manera esta información se puede obtener de los roles de pagos de la empresa.			
Limitaciones o consideraciones			
Conforme la definición de este indicador, para realizar la evaluación se considera el valor calculado del SBUTG, el cual puede variar cada año y puede no ser considerado como justo o suficiente dependiendo de las diferentes perspectivas			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El valor del salario mínimo pagado en la empresa es menor en más de un 50% del SBUTG (\$400)	Se considera como desempeño inaceptable cuando el valor del salario mínimo pagado en la empresa es menor en más de un 50% del SBUTG (\$400). Esto evidenciaría un total irrespeto a la normativa así como al trabajo prestado por la fuerza laboral de la organización, al pagar un monto muy inferior a lo establecido en la ley.
Inadecuado	-1	El valor del salario mínimo pagado en la empresa es menor entre un 1 y 50% del SBUTG (\$400)	Se considera como desempeño inadecuado cuando el valor del salario mínimo pagado en la empresa es menor entre un 1 y 50% del SBUTG (\$400). Esto refleja que la empresa no está actuando conforme a ley y cancela valores menores que, incluso pueden llegar a ser hasta menos de la mitad de lo que le corresponde cancelar.

Estándar	0	El valor del salario mínimo pagado en la empresa es mayor o igual al SBUTG (\$400) pero menor al salario digno promedio del sector (\$436,88)	Se considera como desempeño estándar cuando, el valor del salario mínimo pagado en la empresa es igual al SBUTG (\$400). Esto refleja que la empresa está cumpliendo con lo ordenado por ley, lo cual debería ser un comportamiento regular en el ámbito empresarial.
Bueno	1	El valor del salario mínimo pagado en la empresa es mayor o igual al salario digno promedio del sector (\$436,88) pero menor al salario promedio del sector (\$524,06)	Se considera como desempeño bueno si el salario mínimo pagado por la empresa es mayor al salario digno promedio y está por debajo del salario promedio del sector. De este modo, se refleja una actitud por parte de la empresa de remunerar a sus trabajadores de manera que puedan cumplir con los requerimientos para vivir dignamente.
Sobresaliente	2	El valor del salario mínimo pagado por la empresa es mayor o igual al salario promedio del sector (\$524,06)	Se considera que la empresa tiene un desempeño sobresaliente, si la remuneración mínima ofrecida a sus trabajadores está por encima del promedio del sector. De esta manera, se refleja una actitud por parte de la empresa de ofrecer un salario mayor al de empresas similares de su sector, llegando a ser un modelo a seguir.
Nota u observación de la escala:		Para establecer las escalas de referencia, se utilizó el valor del salario mínimo unificado al año 2020, el cual puede modificarse en los años siguientes. Además, los valores estimados de salario digno y salario promedio del sector se obtuvieron de la base de datos de impactos sociales PSILCA v3.0.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el porcentaje de diferencia entre el salario mínimo de la empresa y el salario mínimo unificado. Así, mientras más cercano a cero este el porcentaje y se ajuste al valor definido por ley, la calificación de desempeño será mejor.			
Fuente de datos (propuesta):		Rol de pagos o Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-4-039. Diferencia salarial entre la remuneración/ salario más alto y más bajo pagados

Código:	Nombre:		
S-4-039	Diferencia salarial entre la remuneración/salario más alto y más bajo pagado.		
Definición:	Este indicador evalúa el promedio porcentual de diferencia entre la remuneración más alta y la más baja de la organización. Así, se busca determinar si existen brechas salariales muy grandes en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
$\text{Promedio diferencia salarial} = \frac{\sum_{x=1}^n \frac{\text{Salario max}_x - \text{Salario min}_x}{\text{Salario min}_x} * 100}{n}$			
Variables relacionadas			
<p><i>Salario max:</i> Valor del Salario máximo o más alto de la categoría de trabajador x de la empresa.</p> <p><i>Salario mín:</i> Valor del Salario mínimo o más bajo de la categoría de trabajador x de la empresa.</p> <p>x: Categoría de trabajador dentro de la empresa (ejm. operario, gerente, vendedor, etc)</p> <p>n: Número de categorías diferentes existentes en la empresa.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>La obtención de los datos requeridos para la aplicación del indicador puede realizarse de dos maneras:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH se le solicita los siguientes datos: <ol style="list-style-type: none"> Salario máximo o más alto pagado por cada categoría ocupacional de la empresa Salario mínimo o más bajo pagado por cada categoría ocupacional de la empresa Utilizando los registros laborales de los trabajadores, de los cuales se obtienen los datos previamente mencionados. <p>Utilizando estos datos se aplica la fórmula de cálculo del indicador, obteniendo un valor de porcentaje promedio el cual se evalúa según la escala de referencia de desempeño del indicador.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador no incluye factores o criterios como las razones por las que pueda darse esa diferencia salarial. Por ejemplo, la experiencia puede ser un factor que influya entre la diferencia salarial entre dos operarios.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Promedio de diferencia salarial mayor al 75%	Se considera un desempeño inaceptable, si el promedio de diferencia salarial de las categorías ocupacionales de la empresa es mayor al 75%. Esto refleja que en la organización existe una amplia brecha salarial que hace que varios trabajadores ganen un monto mayor en más de un 75% que otros trabajadores que desempeñan las mismas funciones.

Inadecuado	-1	Promedio de diferencia salarial entre el 50% y 75%	Se considera un desempeño inaceptable, si el promedio de diferencia salarial de las categorías ocupacionales de la empresa está entre el 50 y 75%. Esto refleja que en la organización existe una gran brecha salarial que hace que varios trabajadores ganen un monto más alto que otros trabajadores que desempeñan las mismas funciones.
Estándar	0	Promedio de diferencia salarial entre el 25% y 50%	Se considera un desempeño inaceptable, si el promedio de diferencia salarial de las categorías ocupacionales de la empresa está entre el 25 y 50%. Esto refleja que en la organización existe una brecha salarial que hace que algunos trabajadores ganen un monto más alto que otros trabajadores que desempeñan las mismas funciones. No obstante, dado que la diferencia no es muy alta, se puede tomar como aceptable esta situación debido a que puede deberse a factores como experiencia o habilidad.
Bueno	1	Promedio de diferencia salarial entre el 0% y 25%	Se considera un desempeño bueno, si el promedio de diferencia salarial de las categorías ocupacionales de la empresa está entre el 25 y 50%. Así, esta situación refleja que en la empresa, aunque existe una pequeña brecha salarial entre posiciones similares, esto puede deberse a factores como experiencia o habilidad. Además, puede existir una adecuada organización de posiciones y rangos que hacen que las diferencias salariales sean pequeñas.
Sobresaliente	2	Promedio de diferencia salarial de 0%	Se considera un desempeño bueno, si el promedio de diferencia salarial de las categorías ocupacionales de la empresa está entre el 25 y 50%. Así, esta situación refleja que en la empresa existe una adecuada organización de rangos y posiciones, lo cual hace que todos los trabajadores categorizados dentro de un rango o nivel ganen el mismo monto como salario.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador pretende medir la diferencia salarial entre los trabajadores que conforman un mismo grupo ocupacional, considerando que ejercen las mismas funciones y jornada laboral. Para esto, se utiliza el porcentaje de diferencia salarial promedio. Así, mientras menor sea el valor del porcentaje, el desempeño será calificado de mejor manera.			
Fuente de datos (propuesta):	Rol de pagos o Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benóit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-4-040. Equidad salarial entre hombres y mujeres

Código:	Nombre:		
S-4-040	Equidad salarial entre hombres y mujeres.		
Definición:	La equidad salarial se refiere a quienes realizan trabajos similares deben recibir la misma remuneración. Con este indicador se pretende evaluar lo percibido por las y los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo ocupacional, es decir, en igualdad de condiciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
$\text{Promedio diferencia salarial hm} = \frac{\sum_{x=1}^n \frac{\text{Salario min } h_x - \text{Salario min } m_x}{\text{Salario min } m_x} * 100}{n}$			
VARIABLES RELACIONADAS			
<p><i>Salario min h</i>: Valor del salario mínimo o más bajo de un trabajador hombre de la categoría de trabajador x de la empresa.</p> <p><i>Salario min m</i>: Valor del salario mínimo o más bajo de una trabajadora mujer de la categoría de trabajador x de la empresa.</p> <p>x: Categoría de trabajador dentro de la empresa (ejm. operario, gerente, vendedor, etc)</p> <p>n: Número de categorías diferentes existentes en la empresa.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>La obtención de los datos requeridos para la aplicación del indicador puede realizarse de dos maneras:</p> <ol style="list-style-type: none"> Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH se le solicita los siguientes datos: <ol style="list-style-type: none"> Salario del trabajador hombre con la remuneración más baja por cada categoría ocupacional de la empresa Salario de la trabajadora mujer con la remuneración más baja por cada categoría ocupacional de la empresa Utilizando los registros laborales de los trabajadores, de los cuales se obtienen los datos previamente mencionados. <p>Utilizando estos datos se aplica la fórmula de cálculo del indicador, obteniendo un valor de porcentaje promedio el cual se evalúa según la escala de referencia de desempeño del indicador.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador no incluye factores o criterios como las razones por las que pueda darse esa diferencia salarial. Por ejemplo, la experiencia puede ser un factor que influya entre la diferencia salarial entre dos operarios, sin importar si la diferencia de género.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más del 50% de diferencia salarial	Se considera como desempeño inaceptable cuando el promedio de diferencia salarial es mayor al 50%. Esto, a más de ir en contra de diferente normativa, atenta contra los derechos de las mujeres trabajadoras.

Inadecuado	-1	Menos del 50% de diferencia salarial	Se considera como desempeño inadecuado si el promedio de diferencia salarial entre hombres y mujeres está entre 0 y 50%. Así, esto reflejaba un proceder discriminatorio de la empresa en el pago de remuneraciones, ya que existe una brecha salarial entre hombre y mujer en una misma posición.
Estándar	0	No existe diferencia salarial	Se considera como desempeño estándar que no exista diferencia salarial, pues este debería ser el desarrollo adecuado de la organización, y en caso de que exista diferencia salarial sea en base a criterios de desempeño o profesionales.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:		Para construir la escala de referencia, se considera únicamente el salario más bajo entre un trabajador y una trabajadora en una misma posición. Por lo tanto, no se considera la diferencia salarial de las remuneraciones más altas, lo cual puede reflejar inequidades o brechas salariales entre trabajadores.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador pretende medir la diferencia salarial entre los trabajadores y trabajadoras que conforman un mismo grupo ocupacional, considerando que ejercen las mismas funciones y jornada laboral. Para esto, se utiliza el porcentaje de diferencia salarial promedio. Así, mientras menor sea el valor del porcentaje, el desempeño será calificado de mejor manera.			
Fuente de datos (propuesta):		Rol de pagos o Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for sub-categories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-4-041. Bonos pagados

Código:	Nombre:		
S-4-041	Bonos pagados		
Definición:	El indicador evalúa la actitud de la empresa de ofrecer compensaciones laborales sean o no monetarias u otros apoyos que son brindado con el fin de lograr el bienestar de su personal y cumplir con lo requerido por la ley.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa realiza el pago de bonos establecidos por ley (e.j: XII, XIV).</p> <p>b. Porcentaje de bonos por ley pagados registrados en el rol de pagos.</p> <p>c. La empresa paga bonificaciones adicionales a los requeridos por ley, por el buen rendimiento en el desarrollo de las operaciones de la empresa.</p> <p>d. La empresa ofrece a los empleados bonificaciones adicionales impulsadas por elementos de sostenibilidad, como éxitos a medio plazo y a largo plazo o el logro de metas relacionadas con el desempeño social y ambiental.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.</p> <p>a. ¿La empresa realiza el pago de bonos establecidos por ley (e.j: XII, XIV)?</p> <p> 2. Si. 1. Parcialmente. 0. No (Esta pregunta se respondería en base a las respuestas de la siguiente pregunta)</p> <p>b. Seleccione los bonos por ley pagados registrados en el rol de pagos</p> <p> 1. IESS personal</p> <p> 2. XIII sueldo</p> <p> 3. Vacaciones</p> <p> 4. Aporte patronal</p> <p> 5. Fondos de reserva</p> <p> 6. Imp. Renta</p> <p> 7. IECE SECAP</p> <p>c. ¿La empresa paga bonificaciones adicionales a los requeridos por ley, por el buen rendimiento en el desarrollo de las operaciones de la empresa?</p> <p> 1. Si. 0. No</p> <p>d. ¿La empresa ofrece a los empleados bonificaciones adicionales impulsadas por elementos de sostenibilidad, como éxitos a medio plazo y a largo plazo o el logro de metas relacionadas con el desempeño social y ambiental?</p> <p> 1. Si. 0. No</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.</p>			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no paga los bonos establecidos por ley	Se considera como desempeño inaceptable cuando la empresa no cancela ningún bono. De esta manera, este comportamiento se considera como inaceptable, ya que es algo ilegal en el contexto ecuatoriano.
Inadecuado	-1	La empresa paga algunos bonos por ley pero no se cubre todos los bonos establecidos por la ley	Se considera como desempeño inadecuado cuando la empresa cubre solamente algunos de los bonos establecidos por la ley. De este modo, aunque se observa algún esfuerzo por cumplir los requerimientos legales sobre el pago de bonos a trabajadores, no se cumple con todo lo establecido en la legislación..
Estándar	0	La empresa paga todos los bonos establecidos por ley	Se considera como desempeño estándar cuando la empresa cubre el 100% de los bonos establecidos por ley. Así, la empresa cumple con la legislación local, lo cual debería ser un comportamiento regular en el entorno local.
Bueno	1	La empresa paga todos los bonos establecidos por ley y otorga adicionales por desempeño de la empresa	El desempeño de la empresa se considera bueno cuando la empresa a más de cubrir con los bonos requeridos por ley, otorga bonos adicionales como incentivos a las labores que desempeña el personal. Por lo tanto, esto refleja una actitud de la empresa para incentivar el buen desempeño de sus trabajadores mediante bonificaciones adicionales.
Sobresaliente	2	La empresa paga todos los bonos establecidos por ley, otorga adicionales y otros por elementos de sostenibilidad	El desempeño de la empresa se considera sobresaliente cuando paga los bonos ordenados por ley, cubre bonos adicionales por desempeño y a más de esto incorpora elementos de sostenibilidad. Por ejemplo, se pueden otorgar bonos por eficiencia de producción, bonos por asistencia ininterrumpida y puntualidad, bonos por aplicación de acciones encaminadas a la sostenibilidad (ahorro energético, agua, manejo de residuos, etc.). De este modo, esta actitud constituye un referente en el sector empresarial.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para cumplir con el pago de bonificaciones a sus empleados e incentivarlos mediante bonos adicionales. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	

Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-4-042. Tiempo en exceso pagado

Código:	Nombre:		
S-4-042	Tiempo en exceso pagado.		
Definición:	El indicador se refiere al tiempo adicional laboral trabajado más allá de su jornada habitual o durante días festivos o cívicos. Este indicador pretende evaluar si la empresa registra ese tiempo laborado, si se cancela de forma adecuada y en general, como regula esta situación.		
Dimensión/Subdimensión:	Salario Justo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en cinco criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa registra el tiempo en exceso laborado.			
b. La empresa cancela el tiempo en exceso laborado.			
c. La empresa paga conforme a ley el tiempo en exceso laborado.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿La empresa registra el tiempo en exceso laborado?			
1. Si. 0. No			
b. ¿La empresa cancela el tiempo en exceso laborado?			
1. Si. 0. No			
c. ¿La empresa paga conforme a ley el tiempo en exceso laborado?			
1. Si. 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no registra y no cancela tiempos en exceso laborados por trabajadores	Se considera un desempeño inaceptable que la empresa no registre el tiempo en exceso laborado, ni tampoco cancele a sus trabajadores, esto podría reflejar un ambiente de abuso por parte de la organización.

Inadecuado	-1	La empresa registra y cancela tiempos en exceso laborados por trabajadores pero paga menos de lo establecido en la legislación	La empresa registra el tiempo en exceso laborado y cancela a sus trabajadores lo laborado. Sin embargo, el comportamiento se considera inadecuado puesto que el valor cancelado no es el correcto, conforme la normativa lo exige.
Estándar	0	La empresa registra tiempos en exceso laborados por trabajadores y paga conforme a lo establecido en la legislación	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa registra el tiempo en exceso laborado y cancelar dichos valores de acuerdo a lo exigido en normativa. Así, se refleja un comportamiento adecuado a lo que se establece en la legislación local.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para remunerar el tiempo adicional laborado por sus trabajadores e incentivar y reconocer su esfuerzo y dedicación a sus actividades en la empresa. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 0. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Rol de pagos o Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for sub-categories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-5-043. Porcentaje de contratos permanentes/temporales

Código:	Nombre:		
S-5-043	Porcentaje de contratos permanentes/temporales.		
Definición:	Con este indicador se pretende evaluar la modalidad de contratación del personal de la organización, es decir, evidenciar el porcentaje de personas cuya contratación sea permanente o temporal. De este modo, se evalúa la actitud de la empresa de generar estabilidad para sus trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de contratos permanentes durante el último año.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de contratos permanentes durante el último año.			
Una vez obtenidos estos datos, se transforman en porcentajes al dividirlos por el total de contratos de la empresa. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos. De igual manera esta información se puede obtener del registro de trabajadores de la empresa, en caso de estar disponible.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como los registros laborales.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de trabajadores tiene un contrato bajo modalidad indefinida (permanente)	Se considera que existe un desempeño inaceptable, cuando existe entre 0% y 20% de trabajadores con contrato indefinido. Este tipo de comportamiento refleja una actitud por parte de la empresa para evitar mantener la estabilidad de sus trabajadores, lo cual puede afectar su desarrollo personal.
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores tiene un contrato bajo modalidad indefinida (permanente)	Se considera que tiene un desempeño inadecuado, cuando entre 20% y 40% de los trabajadores tienen un contrato indefinido. Así, aunque existen varios trabajadores con contrato indefinido, la mayoría labora en condiciones de inestabilidad, lo cual puede afectar su desarrollo personal.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores tiene un contrato bajo modalidad indefinida (permanente)	Si entre 40% y 60% de los trabajadores laboran bajo contrato indefinido, se puede considerar un comportamiento estándar. Así, se muestra un esfuerzo inicial por parte de la empresa de mantener a la mayoría de su fuerza laboral, propiciando su estabilidad en la empresa.

Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores tiene un contrato bajo modalidad indefinida (permanente)	Si la empresa contrata bajo la modalidad de tiempo indefinido a entre 60% y 80% de su personal, se considera un desempeño bueno. Esto se debe a que, se refleja una actitud de la empresa para propiciar cierto nivel de estabilidad a su personal
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores tiene un contrato bajo modalidad indefinida (permanente)	Si la empresa contrata bajo la modalidad de tiempo indefinido a entre un 80% y 100% de su personal se considera un desempeño sobresaliente. Este comportamiento puede verse como ejemplar debido a que se evidencian esfuerzos por parte de la empresa de seguir contando con su personal, que gocen de cierta estabilidad en el desarrollo de sus funciones, salvo que existan otras causas legales que justifiquen la terminación de la relación laboral.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en los porcentajes de contratos permanente y temporales en la empresa. Por lo tanto, mientras mayor sea el porcentaje de trabajadores con contratación a tiempo indefinido, mejor será calificado el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-044. Número de días de vacaciones anuales

Código:	Nombre:		
S-5-044	Número de días de vacaciones anuales		
Definición:	Este indicador evalúa el respeto a uno de los derechos de los trabajadores por parte de la empresa, el cual son las vacaciones. Para esto se examina el dato del número de vacaciones tomadas anualmente y la satisfacción de los trabajadores con respecto a este tema.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de días de vacaciones anuales.			
b. Porcentaje de trabajadores satisfechos/muy satisfechos con el respeto por parte de la empresa al período de vacaciones.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le solicita el siguiente dato:			
a. Número de días de vacaciones anuales.			
En adición, se plantea la siguiente pregunta dirigida a los trabajadores la empresa:			
b. Califique su nivel de satisfacción con el respeto al período de vacaciones ofrecido por la empresa:			
0. Muy insatisfecho			
1. Insatisfecho			
2. Satisfecho			
3. Muy satisfecho			
Luego, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron satisfecho y muy satisfecho y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. Además, aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen el respeto al período de vacaciones provisto.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El número de días de vacaciones al año es 0	Si el número de días de vacaciones al año es cero, se considera un desempeño inaceptable, pues es un derecho humano fundamental de los trabajadores el gozar de un descanso por todo lo laborado durante todo el año. Por lo tanto, no debería presentarse este tipo de situaciones en la organización.

Inadecuado	-1	El número de días de vacaciones al año es menor a 15	Si el número de días de vacaciones al año es menor a quince días, se considera un desempeño inadecuado pues esta situación se evidencia que no se cumple con los requerimientos legales.
Estándar	0	El número de días de vacaciones es al menos 15 días. Entre el 40% y 60% de trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con el respeto de la empresa a su período de vacaciones	Se considera un desempeño estándar si el número de días de vacaciones es quince o más y entre el 40% y 60% de trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con su período de vacaciones. Así, esta situación refleja una actitud de apertura a que las vacaciones pueden ser consensuadas entre el empleador y los trabajadores.
Bueno	1	El número de días de vacaciones es al menos 15 días. Entre el 60% y 80% de trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con el respeto de la empresa a su período de vacaciones	Se considera un desempeño bueno si el número de días de vacaciones es quince o más y entre el 60 y 80% de trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con su período de vacaciones. Esto puede reflejar que la mayoría de los trabajadores se encuentran a gusto con las vacaciones reconocidas por la empresa y que se respeta el período establecido por la ley.
Sobresaliente	2	El número de días de vacaciones es al menos 15 días. Entre el 80% y 100% de trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con el respeto de la empresa a su período de vacaciones	Se considera un desempeño sobresaliente si el número de días de vacaciones es quince o más y entre el 80% y 100% de trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con su período de vacaciones. Por lo tanto, esto evidenciaría que existen pocos trabajadores de la empresa se encuentra insatisfechos con el respeto por parte de la empresa al período de vacaciones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el número de días de vacaciones tomadas por los trabajadores y su percepción con respecto a esto. Por lo tanto, cuanto mejor sea la satisfacción y se cumpla con los días requeridos por ley o más días, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-045. Protección a la paternidad

Código:	Nombre:		
S-5-045	Protección a la paternidad		
Definición:	Este indicador evalúa como aborda la organización el cumplimiento de los derechos que surgen a raíz de la paternidad, como el número de días que gozan de licencia de paternidad, así como reducción de la jornada laboral.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos variables o datos a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de días de licencia paternal (por nacimiento de hijo/a/s).			
b. Reducción de la jornada laboral.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantea la siguiente pregunta:			
a. Número de días de licencia paternal (por nacimiento de hijo/a/s).			
b. ¿La empresa reduce la jornada laboral del padre en un determinado plazo posterior a la terminación de la licencia paternal?			
1. Si, 0. No			
Dependiendo de las respuestas obtenidas, estas se ubican en la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no otorga la licencia por paternidad (0 días)	Si la empresa no otorga la licencia por paternidad (0 días) se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, esta situación debe ser analizada y solucionada, ya que es un derecho de los trabajadores el contar con un determinado número de días de permiso
Inadecuado	-1	La empresa otorga menos de 10 días por licencia de paternidad	Si la empresa otorga menos de 10 días por licencia de paternidad, se considera un desempeño inadecuado, puesto que no se está cumpliendo con lo mínimo establecido por ley.
Estándar	0	La empresa otorga la licencia de 10 o 15 días por el nacimiento de su hijo/a/s	Si la empresa otorga la licencia de 10 o 15 días por el nacimiento de su hijo/a/s, se considera un desempeño estándar, debido a que cumple con lo requerido por ley y siendo un comportamiento regular en el ámbito empresarial.

Bueno	1	La empresa otorga una licencia de 15 días o más por permiso de paternidad	Si la empresa otorga una licencia de 15 días o más por permiso de paternidad, se considera un desempeño bueno, en razón de que se muestra una actitud de ir un poco más allá de lo netamente requerido por la normativa
Sobresaliente	2	La empresa otorga una licencia de paternidad de 15 días o más y un período de jornada reducida adicional	Se considera un desempeño sobresaliente, si a más de reconocer más días de los exigidos por licencia de paternidad, se reduce la jornada de trabajo, lo que refleja que la empresa en lugar de ver como un carga a un trabajador con hijos, considera esta situación y reconoce al trabajador mucho más allá de sus derechos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para cumplir con el otorgamiento de licencia por paternidad a sus trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-046. Protección a la maternidad

Código:	Nombre:		
S-5-046	Protección a la maternidad		
Definición:	Este indicador evalúa cómo aborda la organización el cumplimiento de los derechos que surgen a raíz de la maternidad, como el número de días que gozan de licencia por maternidad, así como reducción de la jornada laboral y acciones encaminadas a promover la no discriminación vinculada a roles reproductivos.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres variables o datos a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de semanas otorgadas por licencia maternal (12 semanas).			
b. La empresa reduce la jornada de la madre lactante, durante los doce (12) meses posteriores al parto.			
c. La empresa fomenta la no la discriminación vinculada con los roles reproductivos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantea la siguiente pregunta:			
a. Número de semanas otorgadas por licencia maternal (12 semanas).			
b. ¿La empresa reduce la jornada de la madre lactante, durante los doce (12) meses posteriores al parto?			
1. Si. 0. No			
c. ¿La empresa fomenta la no la discriminación vinculada con los roles reproductivos?			
1. Si. 0. No			
Dependiendo de las respuestas obtenidas, estas se ubican en la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no otorga licencia por maternidad o es menor a las 6 semanas	Si la empresa otorga menos de seis semanas por licencia maternal, es decir menos de la mitad de lo requerido por ley, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, esta situación debe ser analizada y solucionada, ya que se trata de algo ilegal.
Inadecuado	-1	La empresa otorga menos de 12 semanas por licencia maternal	Si la empresa otorga menos de doce semanas por licencia maternal, se considera un desempeño inadecuado, puesto que no se cumple con lo mínimo establecido por ley.
Estándar	0	La empresa otorga 12 semanas por licencia maternal	Si la empresa otorga doce semanas de licencia maternal, se considera un desempeño estándar, debido a que cumple con lo requerido por ley.

Bueno	1	La empresa otorga 12 semanas por licencia maternal y ofrece un período adicional de jornada laboral reducida o ofrece un período extendido de licencia maternal	Si la empresa otorga doce semanas por licencia maternal y ofrece un período adicional de jornada laboral reducida, se considera un desempeño bueno, en razón de que se muestra una actitud de ir un poco más allá de lo netamente requerido por la normativa
Sobresaliente	2	La empresa otorga 12 semanas por licencia maternal, ofrece un período extendido de licencia y ofrece un período adicional de jornada reducida	Se considera un desempeño sobresaliente, si la empresa otorga doce semanas por licencia maternal, ofrece un período adicional de jornada reducida y ofrece un período extendido de licencia. De este modo, se refleja que la empresa se interesa en la reinserción y desenvolvimiento de la persona al momento de retornar a sus funciones posterior a las respectivas licencias, que esta situación sea en la mejores condiciones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para cumplir con el otorgamiento de licencia por maternidad a sus trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-047. Enfermería disponible para los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-5-047	Enfermería disponible para los trabajadores		
Definición:	Con este indicador se pretende evaluar si la empresa cuenta con una unidad médica adecuadamente equipada, disponible para sus trabajadores. Adicionalmente, se evalúan aspectos referentes a la percepción de satisfacción de los empleados sobre el servicio.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa cuenta con una enfermería disponible para los empleados.			
b. La empresa cuenta con una enfermería adecuadamente dotada de los servicios básicos de higiene, agua potable, ventilación, luz natural y/o artificial suficiente, temperatura confortable y libre de exposición al ruido y vibraciones, dotada del instrumental médico necesario.			
c. Nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a la enfermería de la empresa.			
d. La empresa está obligada a contar con una enfermería disponible para los empleados.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿La empresa cuenta con una enfermería disponible para los empleados?			
1. Si. 0. No			
b. ¿La empresa cuenta con una enfermería adecuadamente dotada de los servicios básicos de higiene, agua potable, ventilación, luz natural y/o artificial suficiente, temperatura confortable y libre de exposición al ruido y vibraciones, dotada del instrumental médico necesario?			
1. Si. 0. No			
c. ¿La empresa está obligada a contar con una enfermería disponible para los empleados?			
1. Si. 2. No			
En adición, se plantea la siguiente pregunta dirigida a los trabajadores la empresa:			
d. Califique su nivel de satisfacción con respecto a la enfermería disponible en la empresa.			
0. Muy Insatisfecho			
1. Insatisfecho			
2. Satisfecho			
3. Muy satisfecho			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.			
Con respecto al porcentaje de empleados satisfechos y muy satisfechos con la enfermería de la empresa. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron satisfecho y muy satisfecho y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			

Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. Además, aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos de la empresa en la incorporación de una enfermería para sus trabajadores.			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa está obligada a contar con una enfermería y no dispone de una	Se considera un desempeño inaceptable, si la empresa está obligada a contar con una enfermería y no dispone de una. Esto implica que existe un entorno laboral en el que es trascendente la presencia de estas unidades médicas y la empresa no cumple con el requerimiento de disponer de una.
Inadecuado	-1	La empresa está obligada a contar con una enfermería y cuenta con una, pero no dispone de todas las características requeridas	El desempeño se considera inadecuado si la empresa está obligada a contar con una enfermería y cuenta con una, pero no dispone de todas las características requeridas. Esto demuestra el interés por cumplir mínimamente con un requisito legal.
Estándar	0	La empresa cuenta con una enfermería en caso de estar obligada con todas las características requeridas o no está obligada a contar con una enfermería y no la tiene	La empresa cuenta con una enfermería con todas las características requeridas en caso de que la ley así lo determine, o en caso de no ser mandato legal no cuenta con una enfermería, en estos casos el desempeño se considera estándar, ya que no hay un incumplimiento de algún requerimiento legal.
Bueno	1	La empresa cuenta con una enfermería con todas las características requeridas y entre el 60% y 80% de los trabajadores están satisfechos o muy satisfechos con la misma	Si la empresa cuenta con una enfermería con todas las características requeridas y entre el 60% y 80% los empleados están satisfechos o muy satisfechos con la misma, se considera un desempeño bueno, pues más de la mitad de la fuerza laboral se encuentra a gusto con el acceso a la enfermería equipada por parte de la organización.
Sobresaliente	2	La empresa cuenta con una enfermería con todas las características requeridas y entre el 80% y 100% de los trabajadores estén satisfechos o muy satisfechos con la misma	Se considera un desempeño sobresaliente si la empresa cuenta con una enfermería con todas las características requeridas y más del 80% de los empleados estén satisfechos o muy satisfechos con la misma. Esto refleja que la empresa se interesa por que la fuerza laboral tenga acceso a este servicio y, una gran mayoría de los trabajadores se sienta satisfecho con los servicios prestados por la enfermería.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por ofrecer un servicio de enfermería para sus trabajadores y las condiciones en las que está disponible. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benóit-Norris, C., Vickery-Niederma, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-048. Guarderías infantiles

Código:	Nombre:		
S-5-048	Guarderías infantiles.		
Definición:	El indicador pretende evaluar si la empresa cuenta con una guardería infantil adecuadamente equipada, disponible para sus trabajadores. Además, se incluyen aspectos referentes a la satisfacción de los empleados en caso de que existan dichos servicios de guardería.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> La empresa está obligada a contar con una guardería infantil para los hijos de los empleados. La guardería infantil suministra gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para los hijos de los empleados. La empresa está obligada a contar con una guardería infantil para los hijos de los empleados. Nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a la guardería infantil de la empresa. 			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿ La empresa está obligada a contar con una guardería infantil para los hijos de los empleados? <ol style="list-style-type: none"> Si. 0. No ¿La guardería infantil suministra gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para los hijos de los empleados? <ol style="list-style-type: none"> Si. 0. No ¿La empresa está obligada a contar con una guardería infantil para los hijos de los empleados? <ol style="list-style-type: none"> Si. 0. No <p>En adición, se plantea la siguiente pregunta dirigida a los trabajadores la empresa:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a la guardería infantil de la empresa <ol style="list-style-type: none"> Muy Insatisfecho Insatisfecho Satisfecho Muy satisfecho <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.</p> <p>Con respecto al porcentaje de empleados satisfechos y muy satisfechos con la guardería de la empresa. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron satisfecho y muy satisfecho y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos</p>			

Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. Además, aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos de la empresa para incorporar una guardería infantil para los hijos de los trabajadores de la organización.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa está obligada a contar con una guardería infantil y no dispone de una	Se considera un desempeño inaceptable, al estar la empresa obligada a contar con una guardería infantil y que no disponga de una. Esto implica que la presencia de estos espacios es trascendente para los hijos de los trabajadores por determinadas condiciones y la empresa no cumple con el requerimiento de disponer de los mismos.
Inadecuado	-1	La empresa está obligada a contar con una guardería infantil y cuenta con una, pero no dispone de todas las características requeridas	El desempeño se considera inadecuado si la empresa está obligada a contar con una guardería infantil, cuenta con una, pero no dispone de todas las características requeridas. Esto demuestra únicamente el interés por cumplir con un mandato legal pero no incorporarlo en las mejores o en buenas condiciones.
Estándar	0	La empresa cuenta con una guardería infantil en caso de estar obligada con todas las características requeridas o no está obligada a contar con una guardería y no la tiene	La empresa cuenta con una guardería infantil con todas las características requeridas en caso de que la ley así lo determine, o en caso de no ser mandato legal no cuenta con una guardería, en estos casos el desempeño se considera estándar, ya que no hay un incumplimiento de algún requerimiento legal.
Bueno	1	La empresa cuenta con una guardería infantil con todas las características requeridas y más del 50% de los empleados estén satisfechos o muy satisfechos con la misma	Si la empresa cuenta con una guardería infantil con todas las características requeridas y más del 50% de los empleados estén satisfechos o muy satisfechos con la misma, se considera un desempeño bueno, pues más de la mitad de la fuerza laboral se encuentra a gusto con el acceso para sus hijos a una guardería infantil equipada por parte de la organización
Sobresaliente	2	La empresa cuenta con una guardería infantil con todas las características requeridas y más del 75% de los empleados estén satisfechos o muy satisfechos con la misma	Se considera un desempeño sobresaliente si la empresa cuenta con una guardería con todas las características requeridas y más del 75% de los empleados estén satisfechos o muy satisfechos con la misma. Esto refleja que la empresa se interesa por que la fuerza laboral tenga acceso y que una gran mayoría de sus colaboradores se sienta satisfecho con los servicios prestados por la guardería infantil.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por ofrecer un servicio de guardería para los hijos de sus trabajadores y las condiciones en las que está disponible. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-049. Ciclos de monitoreo promedio realizados por revisor independiente

Código:	Nombre:		
S-5-049	Ciclos de monitoreo promedio realizados por revisor independiente.		
Definición:	El indicador evalúa la iniciativa de la empresa de realizar monitoreos a cargo de un revisor independiente con la finalidad de verificar la implementación de prácticas que propicien el desarrollo y bienestar personal y profesional de la fuerza laboral de la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Frecuencia de realización de auditorías o monitoreos a cargo de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan auditorías o monitoreos a cargo de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo humano.			
0. Nunca			
1. Anual			
2. Semestral			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no realiza monitoreos realizados por un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo humano.	Se considera como desempeño estándar que la organización no realice monitoreos realizados por un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo humano. Esto se debe a que no existe un mandato legal que obligue a la implementación de estos mecanismos en las empresas.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos a cargo de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo con una frecuencia anual	Se considera como un desempeño bueno, cuando la empresa realiza monitoreos a cargo de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo y que se lleven a cabo anualmente. Así, este tipo de iniciativas reflejan una actividad proactiva y el interés de la empresa para dar seguimiento a los impactos que pueden generar sus actividades.

Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos a cargo de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo con una frecuencia semestral	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa realiza monitoreos a cargo de un revisor independiente para verificar el cumplimiento de prácticas de desarrollo con una frecuencia semestral. Esta situación refleja el interés y esfuerzo por parte de la empresa por estar a la vanguardia en la identificación e implementación de las diferentes medidas orientadas al desarrollo personal y profesional de su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por dar seguimiento o examinar la implementación de prácticas de desarrollo humano para generar bienestar en sus trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-050. Cumplimiento de la normativa de derechos humanos

Código:	Nombre:		
S-5-050	Cumplimiento de la normativa de derechos humanos.		
Definición:	Este indicador evalúa el cumplimiento de la normativa de derechos humanos por parte de la empresa mediante la percepción de los trabajadores sobre el respeto y cumplimiento de derechos como: Derecho de asociación, principalmente libertad de sindicación y derecho a la negociación colectiva; Derecho a unas condiciones de empleo equitativas y satisfactorias; Derecho a políticas formales a la igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar de la empresa para determinar su desempeño:			
a) Porcentaje de trabajadores Satisfechos/Muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos.			
Este indicador se levanta mediante una escala likert de cuatro puntos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador/a de la empresa se plantea lo siguiente:			
a. Califique su nivel de satisfacción con respecto al cumplimiento de la normativa de derechos humanos:			
0. Muy Insatisfecho			
1. Insatisfecho			
2. Satisfecho			
3. Muy satisfecho			
Con estos datos se determina:			
El porcentaje de empleados satisfechos y muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron satisfechos y muy satisfechos y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o las bondades de las acciones generadas por la empresa para cumplir la normativa referente a derechos humanos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 20% de empleados se califican como satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos por parte de la empresa.	Se considera como desempeño inaceptable que más del 80% de empleados se califiquen como muy insatisfechos o insatisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos en la empresa. De este modo, una gran mayoría del personal estaría insatisfecho y tendrían una mala imagen de la empresa en lo referente al respeto de derechos humanos.

Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de empleados se califican como satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos en la empresa.	Se considera como desempeño inadecuado que solamente entre el 20% y 40% de empleados estén satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos por parte de la empresa. Esto refleja que más de la mitad de trabajadores perciben que la empresa no hace lo suficiente referente a este tema, lo que implica que la empresa debe tomar medidas para mejorar estos niveles de percepción.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de empleados están satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos por parte de la empresa.	Se considera como desempeño estándar que entre el 40% y 60% de empleados están satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos. Así, se puede notar que existe un grupo cercano a la mayoría de trabajadores a quienes les satisface las acciones generadas por la empresa referente a este tema.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de empleados están satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos por parte de la empresa.	Si la empresa tiene entre el 60% y 80% de empleados satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos, se considera como un desempeño bueno. Esto refleja que una gran mayoría de trabajadores están satisfechos por las prácticas de la empresa referente a este tema, lo cual reflejaría un cumplimiento por parte de la organización de estos temas.
Sobresaliente	2	Entre 80% y 100% de empleados satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos.	Se considera el desempeño sobresaliente, si entre el 80% y 100% de empleados se encuentran satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos. De este modo, existiría una cantidad pequeña de trabajadores en la empresa que no estén satisfechos por las acciones generadas por la empresa sobre este tema, lo cual podría deberse a incidentes excepcionales.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores satisfechos o muy satisfechos con el cumplimiento de la normativa de derechos humanos. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, mejor será calificado el desempeño ya que se refleja que se cumplen con las expectativas de los trabajadores referente al respeto a la normativa de derechos humanos.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-051. Evidencia de violación de leyes y regulaciones laborales

Código:	Nombre:		
S-5-051	Evidencia de violación de leyes y regulaciones laborales		
Definición:	Este indicador evalúa la existencia de evidencias de violación de leyes y regulaciones laborales en base al dato de la cantidad de sanciones recibidas debido a este tipo de infracciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/ Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato a evaluar de la empresa para determinar su desempeño:			
a. Número de sanciones al empleador por violación de leyes y regulaciones laborales.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantea le solicita el siguiente dato:			
a. Número de sanciones al empleador por violación de leyes y regulaciones laborales.			
Luego, se ubica el valor obtenido en la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Existen casos en los que no se sanciona a la empresa o no se reportan estas violaciones a las regulaciones laborales, por lo que el dato obtenido puede no ser preciso o no reflejar la realidad.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más del 1 sanción recibida por violación de leyes y regulaciones laborales	Si la empresa ha sido objeto más de una sanción por violación de leyes y regulaciones laborales, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, se puede notar una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de medidas implementadas en la empresa para evitar estos incidentes.
Inadecuado	-1	1 sanción recibida por violación de leyes y regulaciones laborales	Si la empresa ha sido objeto de una sanción por violación de leyes y regulaciones laborales, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un determinado nivel de riesgo de violación de leyes y regulaciones laborales en la empresa, el cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 sanciones recibida por violación de leyes y regulaciones laborales	Si la empresa no ha recibido sanciones por violación de leyes y regulaciones laborales se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que esta debería ser una situación común en este tipo de contextos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en la cantidad de sanciones por violaciones de leyes y regulaciones laborales. Por lo tanto, mientras más bajo sea este valor, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			

Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-5-052. Transparencia del empleador hacia los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-5-052	Transparencia del empleador hacia los trabajadores		
Definición:	Este indicador evalúa la transparencia del empleador hacia los trabajadores mediante la percepción de los trabajadores con referencia a la claridad en temas como por ejemplo lo que respecta a las condiciones de trabajo, salarios, entre otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en un criterio de percepción de los trabajadores de la empresa:</p> <p>a. Porcentaje de trabajadores Satisfechos/Muy satisfechos con la transparencia del empleador hacia los empleados en lo que respecta a las condiciones de trabajo, los salarios, las decisiones de los pasantes, etc.</p> <p>Este indicador se evalúa mediante una escala likert de cuatro puntos.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al trabajador/a de la empresa se plantea lo siguiente:</p> <p>a. Califique su nivel de satisfacción con respecto la transparencia del empleador hacia los empleados (ejemplo: en lo que respecta a las condiciones de trabajo, los salarios, las decisiones de los pasantes, etc):</p> <p>0. Muy Insatisfecho</p> <p>1. Insatisfecho</p> <p>2. Satisfecho</p> <p>3. Muy satisfecho</p> <p>Con estos datos se determina:</p> <p>El porcentaje de empleados satisfechos y muy satisfechos con la transparencia del empleador hacia los empleados. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron satisfechos y muy satisfechos y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o las bondades de las acciones generadas por la empresa para que exista esa transparencia hacia los empleados.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 20% de empleados están satisfechos o muy satisfechos con el nivel de transparencia de información ofrecido por la empresa.	Se considera como desempeño inaceptable que más del 80% de empleados estén insatisfechos o muy insatisfechos con el nivel de transparencia de información del empleador. Así, una gran mayoría estaría insatisfecha con la claridad de la empresa sobre temas relevantes, lo cual refleja este tipo de actitud por parte de la organización.

Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de empleados están insatisfechos o muy insatisfechos con el nivel de transparencia de información ofrecido por la empresa.	Se considera como desempeño inadecuado que solamente entre el 20% y 40% de empleados se califiquen como satisfechos o muy satisfechos con la transparencia ofrecida por la empresa. Esto sería un indicativo de que menos de la mitad de trabajadores están satisfechos con las acciones, lo cual refleja que la empresa ofrece una imagen de falta de transparencia hacia su personal sobre temas relevantes.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de empleados se califican como satisfechos o muy satisfechos con el nivel de transparencia de información ofrecido por la empresa.	Se considera como desempeño estándar que entre el 40% y 60% de empleados estén satisfechos o muy satisfechos con la transparencia ofrecida por la empresa. Así, es posible notar que existe un grupo mayoritario de trabajadores a quienes les satisface las acciones generadas por la empresa para ser transparente sobre temas relevantes.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de empleados se califican como satisfechos o muy satisfechos con el nivel de transparencia de información ofrecido por la empresa.	Si en la empresa hay un porcentaje de entre el 60% y 80% de empleados satisfechos o muy satisfechos con el nivel de transparencia ofrecido por el empleador, se considera como un desempeño bueno. Esto refleja que una gran mayoría de trabajadores perciben que la empresa es transparente sobre temas relevantes.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de empleados están satisfechos o muy satisfechos con el nivel de transparencia de información ofrecido por la empresa.	Se considera el desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de empleados se califican como satisfechos o muy satisfechos con el nivel de transparencia ofrecido por la empresa. De este modo, habría una cantidad muy pequeña de trabajadores en la empresa que no estén satisfechos por las manera de comunicar información de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores satisfechos o muy satisfechos con la transparencia del empleador hacia los empleados. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-5-053. Beneficios sociales proporcionados a los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-5-053	Beneficios sociales proporcionados a los trabajadores		
Definición:	El indicador se centra en evaluar el porcentaje de trabajadores que se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, la cual determina su desempeño.			
a. Porcentaje de trabajadores que se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de trabajadores que se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social.			
Una vez levantada esta información, se transforma a un porcentaje al dividirlo por el número total de trabajadores de la empresa, el cual se procede a ubicar en la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0% y 50% de los trabajadores están afiliados a algún tipo de seguridad social	Se considera que existe un desempeño inaceptable, si entre 0% y 50% de trabajadores se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social. De este modo, se refleja una irresponsabilidad y un total incumplimiento de este requisito legal por parte de la organización.
Inadecuado	-1	Entre el 50% y 100% de los trabajadores están afiliados a algún tipo de seguridad social	Si menos del 100% de trabajadores se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social, se considera que existe un desempeño inadecuado. Por lo tanto, aunque la empresa ha realizado la afiliación de algunos trabajadores, no se cumple el requisito legal de afiliar a toda su fuerza laboral.
Estándar	0	100% de los trabajadores están afiliados a algún tipo de seguridad social	Se considera un desempeño estándar, si el 100% de los trabajadores se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social. Esto se debe a que se trata de una obligación patronal en el ámbito empresarial ecuatoriano.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Nota u observación de la escala:	Para establecer los puntos de la escala, se utilizó normativa local. En caso de requerir aplicar el indicador en otros contextos o si existe un cambio en la legislación, la escala de referencia de desempeño del indicador debe ser adaptada.
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que se encuentran afiliados a algún tipo de seguridad social. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores que se encuentren afiliados a algún tipo de seguridad social, el desempeño de la empresa será calificado de mejor manera.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benôit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-5-054. Apoyo a los empleados: provisión de membresías

Código:	Nombre:		
S-5-054	Apoyo a los empleados: provisión de membresías.		
Definición:	Con este indicador se pretende evaluar el apoyo a los trabajadores que la empresa ofrece en lo relacionado a beneficios que nos son requeridos por la normativa legal, por ejemplo en la provisión de membresías.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, la cual determina su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados que han recibido algún tipo de apoyo como provisión de membresías a los empleados (Ejemplo: gimnasio o espacio habitable: apartamentos)			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de empleados que han recibido algún tipo de apoyo (provisión de membresías a los empleados, Ejemplo: gimnasio o espacio habitable: apartamentos)			
Una vez levantada esta información, se transforma a un porcentaje al dividirlo por el número total de trabajadores de la empresa, el cual se procede a ubicar en la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Al ser un tema que recae en la voluntariedad del empleador, pueden no existir este tipo de iniciativas o acciones dentro de la organización.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0% de empleados recibió algún tipo de apoyo	Si 0% de empleados reciben al menos un tipo de apoyo, se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que no se trata de un mandato legal el brindar este apoyo a los trabajadores
Bueno	1	Hasta el 50% de empleados recibió al menos algún tipo de apoyo	Se considera un desempeño bueno si hasta el 50% de empleados recibieron algún tipo de apoyo. Este tipo de iniciativa refleja que existe interés por parte de la organización por brindar estos apoyos a su fuerza laboral para mantenerla motivada.
Sobresaliente	2	Entre el 50% al 100% de empleados recibió algún tipo de apoyo	Se considera un desempeño sobresaliente o un comportamiento ejemplar, si más de la mitad de trabajadores de la empresa han recibido algún tipo de apoyo. Esto en razón de que, se muestra una actitud de ofrecer este tipo de beneficios adicionales para propiciar el bienestar de los colaboradores de la organización.

Nota u observación de la escala:	
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en el porcentaje de empleados que han recibido algún tipo de apoyo por parte de la empresa. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje, mejor será calificado el desempeño de la organización.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-5-055. Beneficio familiar: provisión de programas para el autodesarrollo de empleados y sus familias

Código:	Nombre:		
S-5-055	Beneficio familiar: provisión de programas para el autodesarrollo de empleados y sus familias.		
Definición:	Este indicador evalúa la provisión de programas para el autodesarrollo no solo de los trabajadores de la organización, sino también de sus familias.		
Dimensión/Subdimensión:	Beneficios sociales/Seguridad social	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Porcentaje de empleados que han participado en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias (por ejemplo, programas de educación).			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de empleados que han participado en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias (por ejemplo, programas de educación).			
Una vez levantada esta información, se transforma a un porcentaje al dividirlo por el número total de trabajadores de la empresa, el cual se procede a ubicar en la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Al ser un tema que recae en la voluntariedad del empleador, pueden no existir este tipo de iniciativas o acciones dentro de la organización.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0% de empleados ha participado en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias	Si el 0% de empleados ha participado en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias, se considera un desempeño estándar. Esto es debido a que, no es un mandato legal el brindar este apoyo a los trabajadores y a sus familias.
Bueno	1	Hasta el 50% de empleados ha participado en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias	Se considera un desempeño bueno si, hasta el 50% de empleados participó en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias. Así, esta situación refleja que existe interés y esfuerzo por parte de la organización por ofrecer estos apoyos a su fuerza laboral y extender ese apoyo a la familia de cada trabajador.

Sobresaliente	2	Más del 50% de empleados ha participado en programas para el autodesarrollo de ellos y sus familias	Se considera un desempeño sobresaliente o comportamiento ejemplar si, entre el 50% al 100% de empleados participó en programas para el auto-desarrollo de ellos y sus familias. Esto en razón de que, más de la mitad de la organización o incluso la totalidad de trabajadores y/o sus familias recibieron algún tipo de apoyo por parte de la organización en estos temas.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en el porcentaje de empleados que afirman haber recibido algún programa para el autodesarrollo de ellos y sus familias. Por lo tanto, mientras más alto sea el porcentaje, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benôit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-6-056. Número de horas efectivamente trabajadas por cada nivel

Código:	Nombre:		
S-6-056	Número de horas efectivamente trabajadas		
Definición:	El indicador tiene como objetivo verificar si el número de horas efectivamente trabajadas se ajusta a las normas legales y cuando se producen horas extraordinarias, se planifica una compensación en términos de dinero o tiempo libre y se proporciona a los trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. Número de horas semanales promedio trabajadas por empleados			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:			
a. Número de horas promedio semanales efectivamente trabajadas por empleados			
Una alternativa posible para obtener el dato de cantidad de horas sería solicitar los registros de asistencia de trabajadores y calcular el promedio de horas semanales trabajadas durante el último año.			
Luego, se ubica el valor obtenido del número de horas promedio semanales trabajadas en la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 52 horas semanales	Se considera como desempeño inaceptable si los trabajadores laboran más de 52 horas semanales en promedio todo el año. Esto implica que los trabajadores, además de las 40 horas de trabajo regulares, realizan más de 12 horas de tiempo suplementario, lo cual es ilegal según el Código de Trabajo de Ecuador.
Inadecuado	-1	Entre 48 y 52 horas semanales o menos de 40 horas semanales.	Se considera como desempeño inadecuado si los trabajadores laboran entre 48 y 52 horas semanales promedio, considerando jornadas diarias de 8 horas. Esto reflejaría una carga alta de trabajo para los colaboradores de la empresa que, aunque no está prohibido por el Código de Trabajo, puede afectar su vida personal. En adición, si la cantidad de horas de trabajo es menor a 40 se considera inadecuado debido a que no se está cumpliendo con una jornada laboral regular en el contexto local.
Estándar	0	Entre 40 y 48 horas semanales	Se considera como desempeño estándar si los trabajadores laboran 40 y 48 horas semanales promedio. Esto se debe a que, esta cantidad de horas semanales estaría dentro de los límites considerando horas suplementarias y jornadas de trabajo diarias de 8 horas.

Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:	La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y muy bueno.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
El valor del indicador hace referencia a la cantidad de horas promedio a la semana que trabajan los empleados de la empresa. El rango adecuado de horas trabajadas a la semana debería estar entre 40 y 48 horas semanales, si se consideran horas suplementarias. Un valor por encima o por debajo sería inadecuado porque implicaría una sobrecarga de trabajo o una subcontratación de empleados.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-6-057. Número de horas de trabajo semanales contratadas

Código:	Nombre:		
S-6-057	Número de horas de trabajo semanales contratadas.		
Definición:	Este indicador evalúa al cumplimiento de la cantidad de horas de trabajo establecidas en contratos de trabajo, los cuales deberían constar de al menos 40 horas semanales. De esta manera, es posible verificar si la empresa cumple con el establecimiento de jornadas laborales regulares para sus trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma:			
a. Número de empleados con un contrato de trabajo con al menos 40 horas semanales			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se le solicita que especifique el siguiente dato:			
a. Número empleados con un contrato de trabajo de 40 horas semanales:			
Una alternativa posible para obtener el dato de cantidad de trabajadores con al menos 40 horas semanales contratadas sería solicitar copias de los contratos laborales o acceder a sus registros laborales y contar la cantidad de trabajadores que cumplen con el criterio. El valor de la cantidad de trabajadores con 40 horas semanales contratadas se divide para el total de trabajadores de la empresa obteniendo un porcentaje.			
Luego, se ubica el valor obtenido del porcentaje de trabajadores con 40 horas semanales contratadas en la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de trabajadores tienen un contrato de al menos 40 horas semanales	Se considera como desempeño inaceptable si menos del 20% de empleados tienen un contrato de 40 horas semanales. Esto implica que no existe una estabilidad laboral y que los ingresos por los colaboradores de la empresa pueden no ser suficientes.
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores tienen un contrato de al menos 40 horas semanales	Se considera como desempeño inadecuado si entre el 20% y 40% de empleados tienen un contrato de 40 horas semanales. Esto implica que no existe una estabilidad laboral para gran parte de la fuerza laboral de la empresa y que los ingresos por los colaboradores de la empresa pueden no ser suficientes.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores tienen un contrato de al menos 40 horas semanales	Se considera como desempeño estándar si entre el 40% y 60% de empleados tienen un contrato de 40 horas semanales. De esta manera, un porcentaje cercano a la mitad del personal de la empresa tendría estabilidad y la cantidad de horas contratadas les permitiría obtener un ingreso suficiente.

Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores tienen un contrato de al menos 40 horas semanales	Se considera como desempeño bueno si entre el 60% y el 80% de empleados tienen un contrato de 40 horas semanales. De este modo, gran parte del personal de la empresa tendría estabilidad y la cantidad de horas contratadas les permitiría obtener un ingreso suficiente.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores tienen un contrato de al menos 40 horas semanales	Se considera como desempeño sobresaliente si entre el 80% y el 100% de empleados tienen un contrato de 40 horas semanales. De este modo, la totalidad o casi la totalidad del personal de la empresa tendría estabilidad y la cantidad de horas contratadas les permitiría obtener un ingreso suficiente.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
<p>El valor del indicador se basa en la cantidad de trabajadores que han sido contratados por 40 horas semanales. Mientras más cercano sea el porcentaje al 100%, mejor calificado es el desempeño de la empresa.</p>			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for sub-categories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-6-058. Promedio de horas en exceso trabajadas por los empleados sobre las 40 horas semanales

Código:	Nombre:		
S-6-058	Promedio de horas en exceso trabajadas por los empleados sobre las 40 horas semanales		
Definición:	Este indicador analiza el promedio de horas suplementarias (cantidad de horas por encima de las 40 horas semanales) trabajadas por los empleados. La finalidad de este indicador es evaluar la sobrecarga del trabajo en la empresa, lo cual puede ser un factor que afecte la vida personal del trabajador.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en el análisis de un criterio referente a la cantidad de horas suplementarias semanales:			
a. Número de empleados que laboran más de 12 horas extras semanales			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se solicita el siguiente dato:			
a. Número de empleados que laboran más de 12 horas extras semanales			
Una alternativa posible para obtener el dato de cantidad de horas sería solicitar los registros de asistencia de trabajadores y calcular el número de trabajadores que han laborado más de 12 de horas suplementarias semanales trabajadas durante el último año. Para este cálculo se debería incluir algún criterio adicional que permita omitir situaciones excepcionales por las cuales los trabajadores han trabajado más de 12 horas suplementarias (ejm. para cumplir una orden de producción especial o si se dió en una única ocasión en todo el año). El dato de número de empleados que laboran más de 12 horas suplementarias semanales se convierte en porcentaje al dividirlo por el número total de trabajadores. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre 80% y 100% de los trabajadores laboran más de 12 horas suplementarias semanales	Se considera como desempeño inaceptable si entre 80% y 100% de los empleados laboran más de 12 horas suplementarias semanales. Esto implica que en la empresa existe sobrecarga de trabajo, lo cual exige que los trabajadores laboren por encima del límite legal de 12 horas suplementarias.
Inadecuado	-1	Entre 60% y 80% de los trabajadores laboran más de 12 horas suplementarias semanales	Se considera como desempeño inadecuado si entre 60% y 80% de los empleados laboran más de 12 horas suplementarias semanales. Esto implica que en la empresa existe sobrecarga de trabajo, lo cual exige que una gran parte de los trabajadores laboren por encima del límite legal de 12 horas suplementarias.
Estándar	0	Entre 40% y 60% de los trabajadores laboran más de 12 horas suplementarias semanales	Se considera como desempeño estándar si entre 40% y 60% de los empleados laboran más de 12 horas suplementarias semanales. Esto implica que en la empresa existe en ciertas ocasiones alguna sobrecarga de trabajo, la cual requiere que menos de la mitad de los trabajadores laboren por encima de las 12 horas suplementarias a la semana.

Bueno	1	Entre 20% y 40% de los trabajadores laboran más de 12 horas suplementarias semanales	Si entre el 20% y el 40% de los empleados laboran más de 12 horas suplementarias semanales. Esto implica que en la empresa existe en ciertas ocasiones alguna sobrecarga de trabajo, la cual requiere que al menos una pequeña parte de los trabajadores laboren por encima de las 12 horas suplementarias a la semana. Esto puede ser una situación común en el ámbito de las MiPyMES.
Sobresaliente	2	Entre 0% y 20% de los trabajadores laboran más de 12 horas suplementarias semanales	Se considera como desempeño sobresaliente si menos del 20% de los empleados laboran más de 12 horas suplementarias semanales. Esto implica que en la empresa la sobrecarga de trabajo es muy baja, requiriendo que, en muy pocas ocasiones los trabajadores laboren por encima de las 12 horas suplementarias a la semana.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El valor de porcentaje de trabajadores que laboran más de 12 horas suplementarias a la semana, en el cual se basa el indicador, permite evaluar si en la empresa se da una sobrecarga de trabajo, la cual puede afectar su vida personal. De este modo, mientras mayor sea el porcentaje de trabajadores en la empresa que superan las 12 horas suplementarias, habrá un mayor riesgo de que puedan verse afectados.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-6-059. Los trabajadores disfrutan de días de descanso y feriados obligatorios cada año

Código:	Nombre:		
S-6-059	Los trabajadores disfrutan de días de descanso y feriados obligatorios cada año (Días de descanso y feriados)		
Definición:	Este indicador evalúa si la empresa cumple con los beneficios de los trabajadores de tener días de descanso y feriados obligatorios cada año, según la normativa legal vigente.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para determinar el desempeño de la misma:			
a. Días festivos/feriados gozados por los trabajadores			
b. Días de descanso semanales establecidos en la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:			
a. Seleccione los días festivos/feriados que son gozados por los trabajadores:			
Año nuevo, Carnaval, Viernes santo, Día del trabajo, Batalla de pichincha, Primer grito de independencia, Independencia de Guayaquil, Día de los difuntos, Independencia de Cuenca, Navidad, Feriados de otras provincias, Otros			
b. Número de días de descanso semanales promedio otorgados por la empresa:			
El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 0. Para esto, primero se calcula el número de respuestas seleccionadas en la pregunta a y se divide por el total para determinar el porcentaje de días feriados con los que cumple la empresa. Una vez determinados, el porcentaje de días feriados que otorga la empresa y el número de días de descanso semanales, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Los trabajadores de la empresa no gozan de todos los días festivos/feriados establecidos en la ley ni del número de días de descanso semanales adecuados (2 días)	Se considera como desempeño inaceptable si no se ofrece licencia por días feriados y no hay un período de descanso semanal para los trabajadores. Esto implica que la empresa no cumple lo establecido en la ley, afectando este tiempo de descanso de sus colaboradores.
Inadecuado	-1	Los trabajadores de la empresa no gozan de todos los días festivos/feriados establecidos en la ley o del número de días de descanso semanales adecuados (2 días)	Se considera como desempeño inadecuado si los días feriados gozados por trabajadores no son los establecidos en la ley o el período de descanso no es el adecuado. De esta manera, la empresa no ofrece la totalidad de días de descanso establecidos en la ley, lo cual puede afectar su desarrollo personal.
Estándar	0	Los trabajadores de la empresa gozan de todos los días festivos/feriados establecidos en la ley y del número de días de descanso semanales adecuados (2 días)	Se considera como desempeño estándar si a los trabajadores se les otorga licencia durante todos los días feriados y el período de descanso es al menos 2 días. De esta manera, en la empresa se está dando cumplimiento a este aspecto establecido en la ley laboral.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:	La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y muy bueno		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite analizar el respeto que da la empresa al derecho del trabajador de tener días de descanso semanales y por feriados nacionales. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 0. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-6-060. Respeto a los acuerdos contractuales relacionados con horas excedentes/extraordinarias

Código:	Nombre:		
S-6-060	Respeto a los acuerdos contractuales relacionados con horas excedentes/extraordinarias		
Definición:	Este indicador evalúa el cumplimiento por parte del empleador a los acuerdos contractuales de horas excedentes/extraordinarias. De este modo, se busca analizar la percepción o satisfacción de los trabajadores con la actitud de la empresa de llegar a acuerdos sobre las horas suplementarias que laborarán sus trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador se basa en el criterio que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma:			
a. Porcentaje de empleados con satisfacción buena o muy buena con respecto al respeto a los acuerdos de horas extras en la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:			
a. Califique su satisfacción propia sobre el respeto a los acuerdos sobre el registro de horas extra/suplementarias por parte de la empresa			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena 			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa hacia su actitud de negociar y acordar la cantidad de horas suplementarias que realizarán sus trabajadores.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción buena/muy buena es menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si entre el 0% y 20% de los trabajadores tienen una satisfacción Buena o Muy Buena sobre el respeto a los acuerdos referentes a horas suplementarias. Esto implica que, una gran porción de trabajadores perciben que la empresa no respeta estos acuerdos y pueden no ser registradas o ser remuneradas por debajo de los valores acordados
Inadecuado	-1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/Muy buena está entre 20% y 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción malo/muy malo es mayor al 50%. Esto se debe a que más de la mitad de los trabajadores perciben que en la empresa no se respetan estos acuerdos y las horas excedentes pueden no ser registradas o ser remuneradas por debajo de los valores acordados.

Estándar	0	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno esta entre 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno está entre 40% y 60%. De esta manera, más de la mitad de los trabajadores perciben que la empresa respeta los acuerdos sobre horas suplementarias y los parámetros que estas deben cumplir de acuerdo a la normativa laboral vigente.
Bueno	1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno esta entre 60% y 80%	Se considera como desempeño bueno si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno o muy bueno está entre 60% y 80%. Así, una gran porción de los trabajadores perciben que la empresa respeta los acuerdos sobre horas suplementarias y los parámetros que estas deben cumplir de acuerdo a la normativa laboral vigente.
Sobresaliente	2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno está entre 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno está entre 80% y 100%. De esta manera, un porcentaje cercano a la totalidad de los trabajadores perciben que la empresa respeta los acuerdos sobre horas suplementarias y los parámetros que estas deben cumplir de acuerdo a la normativa laboral vigente.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena y muy buena sobre el respeto de la empresa de los acuerdos referentes a horas suplementarias. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, se refleja una actitud de la empresa de respetar estos acuerdos y los requisitos legales sobre este tema (voluntad de realizarlas de parte del trabajadores, remuneración, cantidad). Por lo tanto, si el porcentaje es alto, el desempeño de la organización también lo será.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Cherréz	

S-6-061. Horas de trabajo flexible

Código:	Nombre:		
S-6-061	Horas de trabajo flexible		
Definición:	Este indicador evalúa el nivel de satisfacción de los trabajadores con la flexibilidad provista por la empresa en lo referente a las horas de trabajo (Inicio y terminación de la jornada).		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en el análisis de un criterio:			
a. Percepción de los trabajadores sobre flexibilidad para llegar a acuerdos de inicio y terminación de la jornada laboral.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea las siguientes preguntas:			
a. Califique su percepción sobre la flexibilidad de la empresa con la posibilidad de alteración de su horario de inicio y terminación de la jornada de trabajo			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy mala 2. Mala 3. Buena 4. Muy buena 			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Buena y Muy buena y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o actitud de la empresa ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción buena/muy buena es menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena está entre el 0% y 20%. Esto implica que una gran mayoría de trabajadores considera que la empresa no brinda flexibilidades en la hora de entrada o terminación de la jornada laboral para resolver asuntos no laborales.
Inadecuado	-1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/Muy buena está entre 20% y 40%	Se considera como desempeño inadecuado si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena está entre 20% y 40%. Así, más de la mitad de los trabajadores considera que la empresa no brinda flexibilidades en la hora de entrada o terminación de la jornada laboral para resolver asuntos no laborales.

Estándar	0	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno esta entre 40% y 60%	Si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/Muy buena está entre 40% y 60%. Esto implica que más de la mitad de trabajadores considera que la empresa es flexible con la hora de entrada o terminación de la jornada laboral para resolver asuntos no laborales.
Bueno	1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno esta entre 60% y 80%	Se considera como desempeño estándar si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/Muy buena esta entre 60% y 80%. Esto implica que la gran mayoría de trabajadores considera que la empresa es flexible con la hora de entrada o terminación de la jornada laboral para resolver asuntos no laborales.
Sobresaliente	2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción bueno/muy bueno está entre 80% y 100%	Se considera como desempeño sobresaliente si el porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena/Muy buena está entre 80% y 100%. Esto implica que casi la totalidad de los trabajadores consideran que la empresa es flexible con la hora de entrada o terminación de la jornada laboral para resolver asuntos no laborales.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con percepción buena y muy buena sobre la flexibilidad de la empresa de permitir alterar la hora de entrada y salida del trabajo. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-7-062. Autonomía de la voluntad durante la negociación del contrato (en términos de salario, servicios lícitos y personales, tiempo de trabajo, vacaciones y condiciones de renuncia)

Código:	Nombre:		
S-7-062	Autonomía de la voluntad durante la negociación del contrato (en términos de salario, servicios lícitos y personales, tiempo de trabajo, vacaciones y condiciones de renuncia)		
Definición:	Indicador que permite definir si un empleado ha sido obligado a aceptar condiciones contractuales que estén en contra de su voluntad para ser contratado, siendo este un indicador que identifica la existencia de trabajo forzoso en la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo forzoso	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se determina de acuerdo a un único criterio basado en la percepción de los trabajadores sobre la autonomía de negociación que tuvieron al momento de ser contratados.			
a. Porcentaje de trabajadores con percepción Buena/Muy buena sobre la autonomía o libertad de negociación.			
Este indicador se determina de acuerdo a las respuestas de percepción planteadas a los trabajadores.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario planteado al trabajador se solicita lo siguiente:			
a. Califique su percepción propia sobre su libertad o autonomía al momento de negociar su contrato con la empresa (en términos de salario, tiempo de trabajo, condiciones de renuncia).			
0. Muy mala			
1. Mala			
2. Buena			
3. Muy buena			
Si el 100% de los trabajadores califican como buena o muy buena la libertad de negociación, la empresa alcanza el máximo nivel de desempeño. Si menos del 25% de los trabajadores califican como muy mala o mala la percepción de libertad de negociación la empresa tiene el nivel más bajo de desempeño. Para los demás casos, se determina el nivel según distintos criterios. Para determinar el porcentaje de percepción, se debe sumar el número de empleados con cada nivel de percepción y dividirlo para el total de empleados que han respondido el cuestionario.			
Limitaciones o consideraciones			
Las respuestas de los trabajadores podrían no ser objetivas por temor a represalias. Para esto es importante aclarar que todas las respuestas son anónimas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de trabajadores tienen una percepción buena o muy buena sobre la negociación del contrato	Si más del 80% de los trabajadores no tiene una buena percepción con respecto a la negociación de su contrato se considera que la empresa tiene un desempeño inaceptable. Esta situación puede reflejar que la empresa no acepta la voluntad de los trabajadores en ciertos temas durante la negociación de la contratación.

Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores tienen una percepción buena o muy buena sobre la negociación del contrato	Si el rango de trabajadores que tienen una buena percepción con respecto a la autonomía de voluntad durante la negociación de su contrato está entre 20% y 40% se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado. Así, más de la mitad de trabajadores tuvieron la percepción de que la empresa les impuso ciertos aspectos durante la negociación del contrato de trabajo.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores tienen una percepción buena o muy buena sobre la negociación del contrato	Si el rango de trabajadores que tienen una buena percepción con respecto a la negociación de su contrato está entre 40% y 60% se considera que la empresa tiene un desempeño estándar. Así, un porcentaje cercano a la mayoría de trabajadores percibe que la empresa estuvo abierta a acatar la voluntad del trabajador durante la negociación de los aspectos de la contratación.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores tienen una percepción buena o muy buena sobre la negociación del contrato	Si el rango de trabajadores que tienen una buena percepción con respecto a la negociación de su contrato está entre 60% y 80% se considera que la empresa tiene un desempeño bueno. Por lo tanto, una gran mayoría de trabajadores percibe que la empresa tuvo apertura a negociar y aceptar la voluntad del trabajador durante la negociación de los aspectos de la contratación.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores tienen una percepción buena o muy buena sobre la negociación del contrato	Si entre el 80% y 100% de trabajadores tiene una buena percepción con respecto a la negociación de su contrato se considera que la empresa tiene un desempeño sobresaliente. Así, todos los trabajadores de la empresa consideran que existe apertura para negociar y aceptar la voluntad del trabajador durante la negociación de los aspectos de la contratación.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con buena o muy buena percepción sobre la apertura de la empresa a aceptar la voluntad del trabajador durante la negociación del contrato. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepción buena o muy buena, mejor calificado será el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-7-063. Certificado de nacimiento, pasaporte, cédula de identidad, permiso de trabajo y otros documentos originales o copias certificadas pertenecientes al trabajador no son retenidos ni conservados por la organización por razones de seguridad ni en el momento de contratación ni durante el empleo

Código:	Nombre:		
S-7-063	El certificado de nacimiento, pasaporte, cédula de identidad, permiso de trabajo u otros documentos originales o copias certificadas pertenecientes al trabajador no son retenidos ni conservados por la organización por razones de seguridad ni en el momento de la contratación ni durante el empleo.		
Definición:	Indicador que permite evaluar si los empleados están siendo forzados a trabajar en la empresa al retransferirse los documentos personales originales		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo Forzoso	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
Indicador que está relacionado con un criterio basado en el:			
a. Porcentaje de trabajadores que afirman que la empresa no les ha retenido documentos originales o copias certificados.			
El indicador se calcula mediante la cantidad de respuestas afirmativas o negativas del trabajador sobre la retención de documentos personales originales.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador se le plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿La empresa ha retenido o conservado alguno de sus documentos personales originales o copias certificadas?			
1. Si. 0. No.			
El indicador es determinado mediante el cálculo del porcentaje de los trabajadores que han respondido que no se les ha retenido un documento original o copia certificada.			
Si al 100% de los trabajadores no se le han retenido documentos originales o copias certificadas la empresa alcanza un desempeño estándar. Si a menos del 25 % de los trabajadores no se le han retenido documentos originales la empresa tiene un desempeño inaceptable. Para otro caso el desempeño de la empresa es inadecuado			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Un porcentaje de entre el 0 y 50% de los trabajadores afirman que no se les han retenido documentos originales	Este nivel indica que a más del 50% de los empleados se les han sido retenidos documentos personales o copias certificadas. Esto se considera como un desempeño inaceptable, ya que implica que se da una situación de trabajo forzoso en la organización.
Inadecuado	-1	Un porcentaje de entre el 50 y 100% de los trabajadores afirman que no se les han retenido documentos originales	Este nivel indica que a entre un 50-100% de los empleados le han sido retenidos documentos personales o copias certificadas. Esto se considera como un desempeño inadecuado ya que puede implicar que existe trabajo forzado para dichos trabajadores.

Estándar	0	El 100% de los trabajadores afirman que no se les han retenido documentos originales	Si al 100% de los empleados no se les retienen documentos se considera que la empresa tiene un desempeño estándar. Así, esto se puede tomar como una evidencia de que los trabajadores no están siendo forzados a laborar bajo la amenaza de no devolución de documentos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que afirman que la empresa no ha retenido alguno de sus documentos originales. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores que niegan que se les ha retenido algún documento original, se refleja que la empresa no incurrió en este tipo de práctica para obligar al trabajador a continuar laborando.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-7-064. Los trabajadores son libres de terminar la relación laboral dentro de los límites vigentes

Código:	Nombre:		
S-7-064	Los trabajadores son libres de terminar la relación laboral dentro de los límites vigentes		
Definición:	El indicador evalúa que el trabajador esté en la capacidad de terminar su relación laboral bajo su voluntad y total libertad.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo forzoso	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
Indicador que está relacionado con un criterio basado en el:			
a. Porcentaje de trabajadores con percepción buena o muy buena sobre su libertad de terminar la relación laboral			
El indicador se define mediante una respuesta afirmativa o negativa del trabajador sobre la libertad de terminación de la relación laboral.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador se le plantea que:			
Califique su percepción propia sobre su libertad de terminar la relación laboral con la empresa.			
0. Muy mala			
1. Mala			
2. Buena			
3. Muy buena			
El indicador se calcula mediante la cantidad de respuestas y según el porcentaje de trabajadores que tienen buena y muy buena percepción sobre su libertad de terminar su relación laboral. Si el 100% de los trabajadores tienen una percepción buena o muy buena con la libertad para terminar su relación laboral, entonces la empresa alcanza el máximo nivel de desempeño. Si más del 50% de los trabajadores tienen una percepción mala o muy mala con la libertad de terminación de contrato el nivel de desempeño de la empresa es el más bajo. Para cualquier otro caso se define la escala según distintos criterios.			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 20% de trabajadores tienen una percepción buena/muy buena sobre la libertad de terminación de relación laboral	Se califica como desempeño inaceptable si menos del 20% de los trabajadores tienen una percepción Buena o Muy Buena sobre la terminación de su relación laboral. Así, los trabajadores tendrían la impresión de la empresa estaría negando la salida libre y voluntaria de los trabajadores bajo amenazas.
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores tienen una percepción buena/muy buena sobre la libertad de terminación de relación laboral	Es un desempeño inadecuado en caso de que en un rango de 20% y 40% los trabajadores tengan una percepción Buena o Muy Buena sobre la libertad de terminación de su relación laboral. En este caso, existiría un porcentaje superior a la mitad de trabajadores que consideran que la empresa estaría presentando obstáculos ante una salida libre y voluntaria.

Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores tienen una percepción buena/muy buena sobre la libertad de terminar con la relación laboral	Se califica como desempeño estándar en caso de que en un rango de 40% y 60% los trabajadores tengan una percepción Buena o Muy Buena sobre la libertad de terminación de su relación laboral. De esta manera, un porcentaje cercano a la mitad de la fuerza laboral considera que no existe obstáculo en caso de que deseen dejar la empresa.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores tienen una percepción buena/muy buena sobre la libertad de terminar la relación laboral	Se califica como desempeño bueno en caso de que en un rango entre el 60% y 80% los trabajadores tengan una percepción Buena o Muy Buena sobre la libertad de terminación de su relación laboral. Así, una mayoría de trabajadores considera que la empresa no retiene a los trabajadores en caso de que deseen desvincularse de manera libre y voluntaria
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores tienen una percepción buena/muy buena sobre la libertad de terminar la relación laboral	Es un desempeño sobresaliente en caso de que entre el 80% y 100% de los trabajadores tengan una percepción Buena o Muy Buena sobre la terminación de su relación laboral. De este modo, se puede considerar que la empresa brinda total libertad de salida libre y voluntaria de los trabajadores, ya que casi la totalidad de su fuerza laboral percibe que es libre de hacerlo.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores con buena o muy buena percepción sobre la libertad de terminar su relación laboral con la empresa. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con percepción buena o muy buena, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-7-065. Los trabajadores no están vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo

Código:	Nombre:		
S-7-065	Los trabajadores no están vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo		
Definición:	El indicador permite determinar si el trabajador está siendo retenido por deudas que no estén dentro del marco legal o que no hayan sido de mutuo acuerdo. El indicador permite identificar trabajo forzoso.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo forzoso	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
Indicador que está relacionado con un criterio basado en el:			
a. Porcentaje de empleados que afirman no estar vinculados por deudas que exceden los límites legales			
El indicador se define mediante una respuesta afirmativa o negativa del trabajador sobre deudas que lo vinculen con la empresa y que no estén dentro del marco legal			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario se plantea al trabajador que indique si			
a. ¿Usted mantiene alguna deuda con la empresa que ha sido pactada sin su consentimiento?			
1. Si. 0. No.			
El indicador se calcula mediante el porcentaje de los trabajadores que afirman que no tienen una deuda con la empresa pactada sin consentimiento. Una vez aplicado el cuestionario, si el 100% de trabajadores afirman no estar vinculados con la empresa por deudas que no sean de mutuo acuerdo la empresa alcanza un desempeño sobresaliente. Si el rango de trabajadores que afirman no estar vinculados por deudas que exceden el límite legal se considera como un desempeño inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
Para que las respuestas obtenidas de los trabajadores sean válidas, deben tener conocimiento de cuáles son las deudas que están dentro del marco legal (en caso de tener una deuda que los vincule con la empresa).			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de trabajadores afirman no estar vinculados por deudas que exceden los límites legales	La empresa tiene un desempeño inaceptable en caso de que entre el 0% y 20% de los trabajadores no afirmen estar vinculados por deudas que excedan el límite legal. Esto reflejaría la existencia de trabajo forzoso frecuente en la empresa bajo la existencia de deudas no pactadas por ambas partes.
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores afirman no estar vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo	La empresa tiene un desempeño inadecuado en caso de que entre el 20% y 40% de los trabajadores afirmen no estar vinculados por deudas que no hayan sido pactadas de mutuo acuerdo. Esto implica que un 60% y 80% de trabajadores están ligados a la empresa por deudas, lo cual es una manera de presión para mantenerlos laborando en la organización.

Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores afirman no estar vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo	La empresa tiene un desempeño estándar en caso de que entre el 40% y 60% de los trabajadores afirmen no estar vinculados por deudas que no hayan sido pactadas de mutuo acuerdo. Así, esta situación reflejaría que el riesgo de trabajo forzoso es bajo ya que la mayoría de trabajadores niegan que estén siendo obligados a laborar en la empresa debido a la existencia de deudas.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores afirman no estar vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo	La empresa tiene un desempeño bueno en caso de que entre el 60% y 80% de los trabajadores afirmen no estar vinculados por deudas que no hayan sido pactadas de mutuo acuerdo. Así, la gran mayoría de trabajadores niegan que estén vinculados a la empresa por la existencia de deudas, lo cual implicaría la existencia de trabajo forzoso.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores afirman no estar vinculados por deudas que no sean pactadas de mutuo acuerdo	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de los trabajadores afirman no estar ligados a la empresa debido a deudas que no se hayan pactado de mutuo acuerdo. Esta situación refleja que el riesgo de existencia de situaciones de trabajo forzoso sería muy bajo o inexistente.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que afirman no estar siendo presionados para continuar laborando en la empresa mediante deudas que no han sido aceptadas por ambas partes. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores que afirman no estar vinculados por alguna deuda no pactada por ambas partes, mejor se califica el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-8-066. Se mantienen archivados los registros de los trabajadores (registros de nombres, fechas de nacimiento, etc.)

Código:	Nombre:		
S-8-066	Se mantienen archivados los registros de los trabajadores (registros de nombres, fechas de nacimiento, etc)		
Definición:	Indicador que permite identificar trabajo infantil en la empresa por medio de registros de fechas de nacimiento		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo infantil	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
Indicador que está relacionado con un criterio de:			
a. Porcentaje de trabajadores de los que se han archivado registros en los que conste nombres, fechas de nacimiento, etc.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de RRHH, se le pide especificar:			
a. Porcentaje aproximado de trabajadores cuyos registros, que indiquen nombres, edades y fechas de nacimiento, son archivados por la empresa.			
Si la empresa mantiene el registro de los datos del 100% de los trabajadores alcanza un desempeño estándar, ya que, éste es un requisito establecido por ley.			
Cualquier otro porcentaje menor al 100% representa un desempeño inadecuado o peor.			
Limitaciones o consideraciones			
Para corroborar que el porcentaje señalado por el responsable es verídico, se debe considerar solicitar evidencias de los registros de los trabajadores.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Se mantienen archivos de registros del 0% de trabajadores	Se califica como desempeño inaceptable que no existan registros de los trabajadores en la empresa. Esto refleja que la empresa no mantiene u oculta los registros de sus empleados, lo cual implica un riesgo de incumplimientos en la edad mínima o algún otro aspecto de cumplimiento legal de su fuerza laboral.
Inadecuado	-1	Menos del 100% de trabajadores de los que se han archivado registros	Se considera desempeño inadecuado que la empresa no cuente con registros de todos sus trabajadores. Esto puede reflejar un descuido de la empresa por mantener los registros de sus trabajadores actualizados.
Estándar	0	100% de trabajadores de los que se han archivado registros	Se califica como desempeño estándar que la empresa cuente con registros de todos sus trabajadores. Este es un requisito legal establecido en las leyes laborales de Ecuador.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Nota u observación de la escala:	
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
<p>Es de carácter obligatorio para una empresa mantener los registros de fechas de nacimiento, edad, nombres y otra información personal de trabajadores, por lo que el desempeño estándar es tener el 100% de los registros. Si la empresa no posee el registro del 100% de los trabajadores se considera que tiene un desempeño inadecuado. Si no se tiene el registro de ningún trabajador el desempeño es inaceptable. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con un registro archivado en la empresa, mejor calificado será el desempeño.</p>	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Semestral
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-8-067. Ausencia de niños trabajadores menores de 15 años

Código:	Nombre:		
S-8-067	Ausencia de niños trabajadores menores de 15 años.		
Definición:	Indicador que permite evaluar la ausencia o presencia de trabajadores menores de 15 años. El indicador busca identificar si a los menores de edad se les priva de su infancia, potencial y dignidad.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo Infantil	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se define en base a dos criterios:			
a. Edad del trabajador más joven.			
Y, en caso de que la edad del trabajador más joven sea igual o menor a 15 años:			
b. Número de trabajadores menores a 15 años que laboran actualmente en la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de RRHH se pide especificar:			
a. Edad del trabajador más joven.			
En caso de que la edad del trabajador más joven sea menor o igual a 15 años:			
b. Número de trabajadores menores de 15 años laborando en la empresa.			
El valor del indicador es el número de trabajadores menores a 15 años en la empresa. En caso de que la edad del trabajador más joven sea más de 15 años, el valor del indicador es 0.			
Con la información levantada se identifica la presencia de menores de 15 años que laboran en la empresa. Por ley no deben existir menores de edad trabajando en la empresa, por lo que un desempeño estándar se da cuando no existen trabajadores menores de 15 años. Un desempeño inadecuado se da si existe ya un trabajador menor de 15 años y un desempeño inaceptable de la empresa se da si se distingue más de un trabajador menor de 15 años.			
Limitaciones o consideraciones			
Puede resultar delicado abordar temas de trabajo infantil en las empresas, lo cual puede causar respuestas irreales o disgustar a los representantes de la empresa.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Existe más de un trabajador menor de 15 años laborando en la empresa	La empresa tiene un desempeño inaceptable en caso de que exista más de un trabajador menor de 15 años. De esta manera, la empresa está incumpliendo repetidamente la leyes referentes a la edad mínima de contratación de trabajadores.
Inadecuado	-1	Existe un trabajador menor de 15 años laborando en la empresa	La empresa tiene un desempeño inadecuado en caso de que exista un trabajador menor de 15 años. De esta manera, la empresa está incumpliendo la ley referentes a la edad mínima de contratación de trabajadores.
Estándar	0	No existen trabajadores menores de 15 años laborando en la empresa	El desempeño normal o estándar de la empresa se da cuando no existen trabajadores menores de 15 años. De esta manera, la empresa respeta la edad mínima de contratación de trabajadores en Ecuador.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
El indicador permite identificar la presencia de trabajo infantil mediante la cantidad de trabajadores menores a 15 años que laboran en la empresa. Por lo tanto, mientras menor sea la cantidad de trabajadores menores a 15 años laborando, mejor será calificado el desempeño.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benôit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-8-068. Identificación de jornadas de trabajo nocturnas con participación de menores de edad

Código:	Nombre:		
S-8-068	Identificación de jornadas de trabajo nocturnas con participación de menores de edad		
Definición:	El indicador busca identificar la presencia de trabajadores menores de edad que laboren en jornadas nocturnas.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo infantil	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se determina por medio del criterio de:			
a. Número de trabajadores menores de 15 años que laboran en jornadas nocturnas			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de RRHH se pide especificar:			
a. Número de trabajadores menores de 15 años laborando en la empresa en jornadas nocturnas.			
Con este dato se define el desempeño de la empresa. En el marco de legislación local no se permiten trabajadores menores de edad, por lo que un desempeño estándar o normal es que no se identifiquen jornadas laborales nocturnas de menores de edad, en cualquier otro caso la empresa estará en un nivel de desempeño negativo.			
Limitaciones o consideraciones			
Puede existir dificultad para establecer si el dato de las jornadas laborales nocturnas de trabajadores menores de edad es correcto o no			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Existe más de un trabajador menor de 15 años laborando en la empresa en jornadas nocturnas	En el caso de existir más de un trabajador menor de 15 años laborando en jornadas nocturnas, se determina un desempeño inaceptable por parte de la empresa. De esta manera, se demuestra una actitud por parte de la empresa de incumplimiento de lo establecido en la normativa ecuatoriana.
Inadecuado	-1	Existe un trabajador menor de 15 años laborando en la empresa en jornadas nocturnas	En el caso de existir un trabajador menor de 15 años laborando en jornadas nocturnas, se determina un desempeño inadecuado por parte de la empresa. De esta manera, la empresa estaría incumpliendo lo establecido en la normativa ecuatoriana.
Estándar	0	No existen trabajadores menores de 15 años laborando en la empresa en jornadas nocturnas	Un desempeño normal o estándar se determina cuando no se identifiquen a menores de edad laborando en jornadas nocturnas. Por lo tanto, la empresa estaría cumpliendo la normativa ecuatoriana.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			

Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
El indicador analiza si trabajadores menores de edad están siendo privados de su infancia siendo perjudicados en su desarrollo físico y mental al tener jornadas laborales nocturnas. Por lo tanto, mientras menor sea la cantidad de trabajadores menores a 15 años laborando en jornadas nocturnas, mejor será calificado el desempeño.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Semestral
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-8-069. Los niños trabajadores menores de 15 años asisten a la escuela

Código:	Nombre:		
S-8-069	Los niños trabajadores menores de 15 años asisten a la escuela.		
Definición:	Si existe la presencia de trabajadores menores de 15 años, el indicador busca determinar si a los mismos se les priva la oportunidad de asistir a la escuela.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo infantil	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios para determinar la escala de desempeño:</p> <ol style="list-style-type: none"> Porcentaje de menores de 15 años trabajadores que asisten a la escuela La empresa provee facilidades de horario para que los menores asistan a la escuela La empresa provee recursos para la asistencia a la escuela de menores (Ejemplo: Transporte, matrícula, comida, etc). <p>El indicador está relacionado con la presencia de trabajadores menores de edad. En caso de existir, se determina el porcentaje de los menores que asisten a la escuela, y si la empresa provee facilidades y recursos que permitan que los menores asistan a la escuela. De acuerdo a esta información se define el desempeño de la empresa para este indicador.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario se le pide al responsable de RRHH que especifique:</p> <ol style="list-style-type: none"> Número de trabajadores menores de 15 años que laboran en la empresa y asisten a la escuela. <p>En caso de existir trabajadores menores de edad que asisten a la escuela, el responsable debe responder:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿En la empresa se brinda facilidades (tiempo y permisos) para que los trabajadores menores de 15 años asistan a la escuela? <ol style="list-style-type: none"> Si. 0. No. ¿La empresa provee recursos para que empleados menores de 15 años asistan a la escuela? (Ejemplo: Transporte, matrícula, comida, etc). <ol style="list-style-type: none"> Si. 0. No. <p>El valor del indicador se determina mediante la combinación de las tres respuestas de las preguntas establecidas. En primera instancia se define el porcentaje de trabajadores menores de edad, para lo cual un desempeño negativo se da si el 100% de los trabajadores no asisten a la escuela. Un desempeño estándar se da si el 100% de los menores asisten a la escuela y un desempeño positivo se establece si el 100% de los trabajadores asisten a la escuela y se les provee facilidades y recursos. Las escalas se definen según los criterios especificados.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 50% de menores de 15 años trabajadores asisten a la escuela	Si existen trabajadores menores de 15 años y menos del 50% asiste a la escuela la empresa tiene un desempeño inaceptable. Esto refleja una situación en la que a los trabajadores menores se les está afectando en su desarrollo.
Inadecuado	-1	Menos del 100% de menores de 15 años trabajadores asisten a la escuela	Si existen trabajadores menores de 15 años y menos del 100% asiste a la escuela la empresa tiene un desempeño inadecuado. Así, la situación ideal sería que todo trabajador menor que labore en la empresa tenga acceso a educación.
Estándar	0	100% de trabajadores menores de 15 años asisten a la escuela	Si existen trabajadores menores de 15 años y el 100% asiste a la escuela la empresa tiene un desempeño estándar. Esta sería una situación considerada regular, en caso de que haya menores laborando en la empresa.
Bueno	1	100% de menores de 15 años trabajadores asisten a la escuela y la empresa provee facilidades de horario para que los menores asistan a la escuela	Si el 100% de los trabajadores menores de edad asisten a la escuela y la empresa flexibiliza el horario laboral de los mismos se considera como un desempeño bueno. De esta manera, se refleja que la empresa tiene una actitud de priorizar el desarrollo de sus trabajadores menores.
Sobresaliente	2	100% de menores de 15 años trabajadores asisten a la escuela, la empresa provee facilidades de horario para que los menores asistan a la escuela y la empresa provee recursos para que los menores asistan a la escuela(Ejemplo: Transporte, matrícula, comida,etc)	Si el 100% de los trabajadores menores de edad asisten a la escuela, la empresa flexibiliza el horario laboral de los mismos y, adicionalmente provee recursos como transporte, comida, matrícula, se considera como un desempeño sobresaliente. Así, la empresa demuestra una actitud de consideración y priorización con el desarrollo de sus trabajadores menores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
<p>El indicador determina el compromiso de la empresa para que sus trabajadores menores de edad no sean privados de su derecho de asistir a la escuela, permitiendo su desarrollo. Es por esto que si, el 100% de trabajadores menores de edad asisten a la escuela la empresa alcanza el desempeño estándar, cualquier otro porcentaje menor de trabajadores que asistan a la escuela se considera como un desempeño negativo. Por el contrario si el 100% de trabajadores menores de 15 años asisten a la escuela y la empresa les da facilidades y provee recursos para que los mismos asistan a la escuela, se definen las escalas de desempeño positivas.</p>			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Semestral		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-8-070. Número de horas de trabajo infantil identificadas

Código:	Nombre:		
S-8-070	Número de horas de trabajo infantil identificadas		
Definición:	El indicador evalúa el número de horas de trabajo infantil que tienen lugar en la empresa, en caso de existir. El Código de la Niñez y Adolescencia establece la prohibición del trabajo infantil, sin embargo, existen excepciones siempre que no se sobrepase un número límite de horas.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo infantil	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un único criterio:			
a. Horas promedio de trabajo infantil identificadas.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al representante de RRHH, se le pide especificar:			
a. Horario laboral de trabajadores menores de 15 años.			
Con el dato del horario laboral se determina efectivamente las horas promedio de trabajo infantil. Si no existen horas de trabajo infantil la empresa tiene un desempeño estándar. Caso contrario se especifican niveles de desempeño negativos según la cantidad de horas identificadas.			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 6 horas promedio de trabajo infantil identificadas	Si existen trabajadores menores de edad y la cantidad de horas diarias promedio es mayor a 6 horas, se consideran que están laborando más de las horas permitidas, lo cual puede llegar a afectar su desarrollo.
Inadecuado	-1	1-6 horas promedio de trabajo infantil identificadas	Si existen trabajadores menores de edad con 1 a 6 horas diarias de trabajo la empresa tiene un desempeño inadecuado, se considera como desempeño inadecuado. Esta situación refleja que el horario en el que trabajan los menores puede afectar el desarrollo de otras actividades necesarias para su normal crecimiento y desarrollo.
Estándar	0	0 horas promedio de trabajo infantil identificada	Si no se tienen horas de trabajo infantil identificadas la empresa alcanza un desempeño estándar o normal. Esta debería ser la situación normal, ya que el trabajo infantil es un tema que se busca eliminar o evitar en el ámbito empresarial.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			

Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
En la legislación local está prohibido el trabajo infantil, es por esto que si no se identifican horas de trabajo infantil se considera que la empresa tiene un desempeño normal o estándar. Así, mientras más cercano a cero sea el valor de horas de trabajo infantil promedio identificadas, mejor será calificado el desempeño de la empresa.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Semestral
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-8-071. La empresa tiene políticas en contra de la contratación de niños

Código:	Nombre:		
S-8-071	La empresa tiene políticas en contra de la contratación de niños		
Definición:	Presencia de políticas formales definidas y compartidas en la empresa para evitar la contratación de niños.		
Dimensión/Subdimensión:	Trabajo infantil	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios que se deben evaluar en las empresas para definir su desempeño</p> <p>a. La empresa establece criterios de contratación de trabajadores para evitar el trabajo infantil en su organización</p> <p>b. La empresa tiene políticas formales en contra de la contratación infantil</p> <p>c. La empresa realiza un seguimiento del nivel de satisfacción de los trabajadores con la implementación y cumplimiento de las políticas formales en contra del trabajo infantil</p> <p>d. La empresa realiza una actualización de las políticas formales en contra del trabajo infantil</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa establece criterios de contratación para evitar el trabajo infantil?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>b. ¿La empresa posee políticas formales en contra de la contratación infantil?</p> <p>1. Si, 0. No.</p> <p>c. En caso de existir políticas en contra de la contratación infantil, ¿La empresa realiza un seguimiento del nivel de satisfacción de los empleados de la implementación de las políticas formales en contra de la contratación infantil?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>d. En caso de existir políticas en contra de la contratación infantil, ¿La empresa realiza una actualización de las políticas formales en contra del trabajo infantil?</p> <p>1. Si 0. No</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de los cuatro criterios y puede estar entre -2 y 2. Si todas las respuestas son positivas la empresa alcanza el máximo nivel de desempeño. Si todas las respuestas son negativas la escala de desempeño de la empresa es inaceptable, para el resto de casos se definen los niveles de desempeño según el número de respuestas afirmativas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Para confirmar el valor calculado del indicador, se debe solicitar un respaldo documentado de las políticas en contra de la contratación infantil en caso de existir (ej. manual de contratación o de políticas de contratación).			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no establece políticas formales o parámetros generales en contra de la contratación infantil	Así, la empresa no se preocupa por definir lineamientos que eviten la contratación de menores para laborar en su organización.
Inadecuado	-1	La empresa únicamente define parámetros generales a considerar al momento de contratar para evitar el trabajo infantil	De esto modo, se da una situación inadecuada ya que, aunque existen parámetros generales, lo ideal sería contar con un manual con políticas formales que pueda servir de guía al momento de realizar contrataciones.
Estándar	0	La empresa define políticas en contra de la contratación infantil	Esta situación sería lo regular debido a que, contar con un manual con políticas formales serviría de guía al momento de realizar contrataciones.
Bueno	1	La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento de las políticas formales en contra del trabajo infantil.	Si la empresa posee políticas en contra de la contratación infantil y realiza un seguimiento sin actualizar las políticas tiene un desempeño bueno ya que se implementan mecanismos para verificar el cumplimiento de las políticas que eliminan el trabajo infantil.
Sobresaliente	2	La empresa revisa y actualiza periódicamente sus políticas formales en contra del trabajo infantil	Si la empresa posee políticas en contra de la contratación infantil, realiza un seguimiento y actualiza las políticas tiene un desempeño bueno. Así, se refleja una actitud de proactividad para eliminar el trabajo infantil de la organización.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por evitar la contratación de menores para laborar en la organización. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-9-072. Presencia de políticas formales que generan igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales con capacidades especiales de género, etc.

Código:	Nombre:		
S-9-072	Presencia de políticas formales que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género, etc.		
Definición:	La igualdad de oportunidades enfatiza en que debe estar libremente disponibles para todos los ciudadanos educación, empleo, promoción, beneficios y distribución de recursos, y otras áreas independientemente de su edad, raza, sexo, religión, etc, un mecanismo para lograr esto es la creación de políticas formales en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa tiene políticas formales de igualdad de oportunidades, que incluyen tópicos como igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género.</p> <p>b. La empresa capacita a los trabajadores sobre las políticas formales de igualdad de oportunidades.</p> <p>c. La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las políticas formales de igualdad de oportunidades.</p> <p>d. La empresa realiza una actualización de las políticas formales de igualdad de oportunidades.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.</p> <p>a. ¿La empresa tiene políticas formales de igualdad de oportunidades, que incluyen tópicos como igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género?</p> <p>1. Si. 2. No</p> <p>b. ¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las políticas formales de igualdad de oportunidades?</p> <p>1. Si. 2. No</p> <p>c. ¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las políticas formales de igualdad de oportunidades?</p> <p>1. Si. 2. No</p> <p>d. ¿La empresa realiza una actualización de las políticas formales de igualdad de oportunidades.?</p> <p>1. Si. 2. No</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no ha establecido políticas formales de igualdad de oportunidades	Si la empresa no cumple con ninguno de los indicadores se considera que tiene un desempeño inaceptable, ya que no estima a la igualdad de oportunidades como un tema para la creación de políticas formales dentro de la empresa.
Inadecuado	-1	La empresa ha establecido políticas formales de igualdad de oportunidades	La empresa ya considera a la igualdad de oportunidades como un tema trascendente que requiere la creación de políticas formales dentro de la empresa. Sin embargo, el comportamiento sigue considerándose inadecuado al limitarse a la mera creación de un instrumento, quedando pendiente su difusión en la organización.
Estándar	0	La empresa ha establecido políticas formales de igualdad de oportunidades y capacita a sus trabajadores sobre las mismas	La empresa cuenta con políticas formales de igualdad de oportunidades y se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas. Así, se refleja un esfuerzo por parte de la empresa por concientizar a sus trabajadores sobre los lineamientos del tema.
Bueno	1	La empresa ha establecido políticas formales de igualdad de oportunidades, capacita a sus trabajadores sobre las mismas y realiza un seguimiento al cumplimiento y resultados de su aplicación	La empresa cuenta con políticas formales de igualdad de oportunidades y se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas. A más de esto, se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al realizar un seguimiento de su aplicación y resultados.
Sobresaliente	2	La empresa ha establecido políticas formales de igualdad de oportunidades, capacita a sus trabajadores sobre las mismas, realiza un seguimiento al cumplimiento y resultados de su aplicación y las revisa y actualiza periódicamente	La empresa cuenta con políticas formales de igualdad de oportunidades, se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas, realiza un seguimiento de su aplicación y resultados y adicionalmente realiza una actualización de aquellas políticas. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente al establecimiento de reglas para la igualdad de oportunidades.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite determinar si la empresa cuenta con políticas formales que generen igualdad de oportunidades. Este indicador permite analizar la voluntad de crear dichos instrumentos en razón de que no existe obligación normativa que determine la creación de dichas políticas. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-9-073. Acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades

Código:	Nombre:		
S-9-073	Acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y / o promover la igualdad de oportunidades.		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa para promover las prácticas de gestión de igualdad de oportunidades con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y posibilidades de desarrollo para todas las personas dentro de las organizaciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa ha tomado acciones para incrementar la diversidad del personal y / o promover la igualdad de oportunidades.</p> <p>b. Las acciones tomadas por la empresa para promover la diversidad se basan en estándares o guías internacionales.</p> <p>c. La empresa realiza un seguimiento de la cantidad, cumplimiento y resultados de las acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y / o promover la igualdad de oportunidades.</p> <p>d. La empresa realiza una actualización de las políticas formales de igualdad de oportunidades.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.</p> <p>a. ¿La empresa ha tomado acciones para incrementar la diversidad del personal y / o promover la igualdad de oportunidades?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿Las acciones tomadas por la empresa para promover la diversidad se basan en estándares o guías internacionales?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>c. ¿La empresa realiza un seguimiento de la cantidad, cumplimiento y resultados de las acciones tomadas para incrementar la diversidad del personal y / o promover la igualdad de oportunidades?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>d. ¿La empresa realiza una actualización de las políticas formales de igualdad de oportunidades?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			

Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no ha establecido acciones para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades	Si la empresa no cumple con ninguno de los indicadores, se considera que tiene un desempeño inaceptable pues no toma ninguna clase de acción para incrementar la diversidad del personal y / o promover la igualdad de oportunidades. Esto refleja una falta de interés por parte de la empresa en lo referente a la generación de igualdad de oportunidades.
Inadecuado	-1	La empresa establece acciones para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades	La empresa cuenta con acciones para incrementar la diversidad del personal y/ o promover la igualdad, sin embargo no se conoce su fundamento o si se realiza seguimiento o cumplimiento de las acciones.
Estándar	0	La empresa establece acciones para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades en base a guías o estándares	La empresa ha tomado acciones para incrementar la diversidad del personal y/ o promover la igualdad, basándose en estándares o guías internacionales con el objetivo de aplicar buenas prácticas y generar mejores resultados.
Bueno	1	La empresa establece acciones para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades en base a guías o estándares y realiza un seguimiento de sus resultados	La empresa cuenta con acciones para incrementar la diversidad del personal y/ o promover la igualdad y realiza un seguimiento de la cantidad, cumplimiento y resultados de las acciones tomadas. Esto refleja un comportamiento proactivo por parte de la empresa en lo referente a la generación de acciones de igualdad de oportunidades.
Sobresaliente	2	La empresa establece acciones para incrementar la diversidad del personal y/o promover la igualdad de oportunidades en base a guías o estándares, realiza un seguimiento de sus resultados y las revisa/actualiza periódicamente	La empresa cuenta con acciones para incrementar la diversidad del personal y/ o promover la igualdad, mismas que se basaron en criterios internacionales para su creación. Además, se realiza un seguimiento de su cumplimiento para conocer sobre los resultados esperados. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente a la integración de prácticas para la generación de igualdad de oportunidades.
Nota u observación de la escala:		Indicador de tipo neutral	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite determinar si la empresa cuenta con acciones para incrementar la diversidad del personal y/ o promover la igualdad. Este indicador permite analizar la voluntad para crear las diferentes acciones de generación de igualdad de oportunidades, en razón de que no existe normativa que determine la creación de estas medidas. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-9-074. Satisfacción con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género, etc.

Código:	Nombre:		
S-9-074	Satisfacción con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios, étnicos, culturales, con capacidades especiales, de género, etc.		
Definición:	Este indicador evalúa el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a las políticas y acciones tomadas por la empresa para generar igualdad de oportunidades. De esta manera, este indicador incluye en la evaluación la percepción de la fuerza laboral con respecto a las acciones de igualdad de oportunidades tomadas por la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar de la empresa para determinar su desempeño:			
a. Porcentaje de trabajadores Satisfechos/Muy satisfechos con las políticas o acciones de la empresa para generar igualdad de oportunidades.			
Este indicador se levanta mediante una escala likert de cuatro puntos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador/a de la empresa se plantea lo siguiente:			
a. Califique su nivel de satisfacción con respecto a las políticas y acciones de igualdad de oportunidades			
0. Muy Insatisfecho			
1. Insatisfecho			
2. Satisfecho			
3. Muy satisfecho			
Con estos datos se determina:			
El porcentaje de empleados satisfechos y muy satisfechos con las políticas y acciones de la empresa para generar igualdad de oportunidades. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron satisfecho y muy satisfecho y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Al estar este indicador sujeto primero a la presencia de políticas y acciones de igualdad de oportunidades, no se puede medir el nivel de satisfacción en caso de que no existan las mismas.			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos o las bondades de las acciones generadas por la empresa para propiciar la igualdad de oportunidades.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena es menor al 20%	Se considera como desempeño inaceptable que entre el 0% y 20 % de trabajadores tengan satisfacción Buena o Muy Buena con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios. Esto se debe a que una gran mayoría estaría insatisfecha con las políticas o acciones tomadas.
Inadecuado	-1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena está entre 20% y 40%	Se considera como desempeño inadecuado que entre el 20% y 40% de trabajadores estén satisfechos o muy satisfechos con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios. Esto implica que menos de la mitad consideran que las acciones o políticas para generar igualdad de oportunidades no son suficientes o deberían ser modificadas.
Estándar	0	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Bueno o Muy Buena esta entre 40% y 60%	Se considera como desempeño estándar que entre el 40% y 60% de trabajadores estén satisfechos o muy satisfechos con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa para generar igualdad de oportunidades. De esta manera, existe un grupo mayoritario de trabajadores a quienes les satisface las acciones generadas por la empresa referente a este tema.
Bueno	1	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena esta entre 60% y 80%	Si en la empresa hay un porcentaje de trabajadores entre 60% y 80% que indican estar satisfechos y muy satisfechos con las políticas formales y acciones tomadas para generar igualdad de oportunidades se considera como un desempeño bueno. Esto refleja que una gran mayoría de trabajadores están satisfechos con las prácticas que la empresa ha incorporado referente a este tema.
Sobresaliente	2	El porcentaje de empleados con nivel de satisfacción Buena o Muy Buena está entre 80% y 100%	Se considera el desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de empleados se encuentran satisfechos o muy satisfechos con las políticas formales y acciones tomadas por la empresa que generen igualdad de oportunidades para los diferentes grupos etarios. De este modo, un porcentaje cercano a la totalidad de trabajadores en la empresa estarían satisfechos con las acciones generadas por la empresa sobre este tema.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores satisfechos o muy satisfechos con las acciones de igualdad de oportunidades generadas por la empresa. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con satisfacción buena o muy buena, mejor se califica el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-9-075. Los anuncios de puestos vacantes se realizan a través de periódicos nacionales / regionales, bases de datos públicas de empleo en Internet, servicios de empleo u otros medios disponibles públicamente que garantizan un anuncio amplio

Código:	Nombre:		
S-9-075	Los anuncios de puestos vacantes se realizan a través de periódicos nacionales / regionales, bases de datos públicas de empleo en Internet, servicios de empleo u otros medios disponibles públicamente que garantizan un anuncio amplio		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por difundir puestos vacantes utilizando medios que permitan realizar el proceso de contratación bajo igualdad de condiciones. Cualquier distinción, exclusión o preferencia menoscaba la igualdad de oportunidades y podría interpretarse como una conducta discriminatoria.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterio a evaluar en las empresas para definir su desempeño: a. Medios públicos de acceso libre o gratuitos usados para el anuncio de puestos vacantes. b. Medios públicos de pago usados para el anuncio de puestos vacantes. Los criterios se levantan mediante preguntas de selección múltiple.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador. a. Seleccione los medios públicos de acceso libre o gratuitos que utiliza la empresa para anunciar vacantes: 1. Redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn) 2. Grupos en aplicaciones de mensajería instantánea (Messenger, Whatsapp o Telegram) 3. Portales de empleo en internet 4. Otros medios públicos gratuitos (especifique): b. Seleccione los medios públicos de pago que utiliza la empresa para anunciar vacantes: 1. Portales de empleo de pago 2. Servicios de contratación 3. Empresas consultoras 4. Periódicos locales 5. Periódicos nacionales 6. Otros medios de pago (especifique): El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	0 medios de los planteados son utilizados	Se considera como desempeño inaceptable cuando la empresa contrata a su personal sin utilizar medios públicos. Este tipo de prácticas implica la posibilidad de que la empresa únicamente contrate en base a referencias, lo cual significa que no existe una política de contratación que fomente la igualdad de oportunidades.

Inadecuado	-1	1 medio público de acceso libre o gratuito es utilizado	Se considera como desempeño inadecuado cuando la empresa solo usa un medio público para difundir vacantes. Este tipo de comportamiento refleja un bajo nivel de interés por parte de la empresa por difundir vacantes a un público amplio.
Estándar	0	2 medios público de acceso libre o gratuitos son utilizados	Se considera como desempeño estándar que la empresa use al menos dos medios para difundir vacantes. Esto puede ser una práctica común en empresas de tipo MiPyMES, donde se usan pocos medios de difusión por la limitación de recursos.
Bueno	1	Más de 2 medios público de acceso libre o gratuitos son utilizados	Se considera como un buen desempeño que la empresa utilice más de dos medios públicos para anunciar vacantes. De esta manera, la empresa demuestra su esfuerzo por disponer de varias alternativas de comunicación que le permitan acceder a una buena parte de la población.
Sobresaliente	2	Más de 2 medios público, incluyendo uno pagado	Se considera como un desempeño sobresaliente que la empresa utilice más de dos medios públicos para anunciar vacantes y que uno de ellos sea de pago. De esta manera, la empresa demuestra su esfuerzo por disponer de varias alternativas de comunicación que le permitan acceder a una buena parte de la población. Además, se muestra que se destinan recursos para poder alcanzar a la mayor cantidad de población y contar con servicios con experiencia en la contratación de personal capacitado.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite analizar las prácticas de la empresa al momento de contratar personal, de manera que se ofrezca igualdad de oportunidades mediante la difusión en medios públicos. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Erik Sigcha	

S-9-076. Anuncios de puestos vacantes no solicitan requisitos ajenos al perfil profesional requerido (e.j edad, nacionalidad, género, etc)

Código:	Nombre:		
S-9-076	Los anuncios de puestos vacantes no solicitan requisitos ajenos al perfil profesional requerido (e.j edad, nacionalidad, género, etc)		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa para realizar un proceso de contratación bajo igualdad de condiciones. Así, se examinan los requisitos que la empresa establece durante la difusión de vacantes en medios públicos. Cualquier distinción, exclusión o preferencia menoscaba la igualdad de oportunidades y podría interpretarse como una conducta discriminatoria.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño: a. Cantidad de requisitos ajenos al perfil profesional requerido al anunciar vacantes (e.j edad, nacionalidad, género, etc).			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantean una pregunta vinculada a la variable relacionada con el indicador: a) Seleccione los requisitos ajenos al perfil profesional que especifica la empresa al anunciar vacantes: 1. Rango de edad 2. Nacionalidad 3. Género 4. Lugar de domicilio 5. Rasgos físicos 6. Otros. Este indicador se basa en la cantidad de requisitos seleccionados. Luego, se establece el desempeño en base a la escala de referencia del indicador.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de un requisito ajeno al perfil profesional es requerido al anunciar vacantes (e.j edad, nacionalidad, género, etc)	Se considera como desempeño inaceptable cuando la empresa, para contratar a una persona para un puesto vacante, solicita más de un requisito ajeno al perfil profesional como por ejemplo que el prospecto tenga menos de 30 años y que sea mujer. Este tipo de comportamiento puede interpretarse como un acto de discriminación durante la contratación.

Inadecuado	-1	Un requisito ajeno al perfil profesional es requerido al anunciar vacantes (e.j edad, nacionalidad, género, etc)	Se considera como desempeño inadecuado cuando la empresa, para contratar a una persona para un puesto vacante, solicita un requisito ajeno al perfil profesional como una edad límite o un género específico. Este tipo de práctica puede verse como un acto de discriminación durante la contratación de personal.
Estándar	0	Cero requisitos ajenos al perfil profesional son solicitados al anunciar vacantes (e.j edad, nacionalidad, género, etc)	Se considera como desempeño estándar, cuando la empresa para contratar a una persona para un puesto vacante, no solicita requisitos ajenos al perfil profesional. Por lo tanto, la contratación debería basarse únicamente en requisitos de experiencia o habilidad para el cargo a desempeñar.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en la cantidad de requisitos ajenos al perfil profesional, que la empresa solicita al momento de contratar a una persona para un determinado cargo. Mientras menos requisitos diferentes a años de experiencia, formación o similares, sean solicitados, el desempeño será calificado de mejor manera.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-9-077. Porcentaje de empleados por categoría según género, grupo de edad, pertenencia a grupo minoritario y otros indicadores de diversidad, que componen los órganos de gobierno de la empresa

Código:	Nombre:		
S-9-077	Porcentaje de empleados por categoría según género, grupo de edad, pertenencia a grupo minoritario y otros indicadores de diversidad, que componen los órganos de gobierno de la empresa.		
Definición:	La igualdad de oportunidades enfatiza en las oportunidades en educación, empleo, promoción, sin discriminación, situación que debe verse reflejada en los órganos de gobierno o posiciones directivas de la empresa. Este indicador evalúa la igualdad de oportunidades en posiciones de gobierno de la empresa mediante el análisis de la cantidad de empleados en dichos puestos que pertenecen a algún grupo minoritario.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador se basa en tres variables o datos de la empresa, los cuales determinan su desempeño.			
a. Porcentaje de trabajadoras (mujeres) que componen los órganos de gobierno (gerencias).			
b. Porcentaje de trabajadores jóvenes que componen los órganos de gobierno (menores a 25 años).			
c. Porcentaje de trabajadores discapacitados que componen los órganos de gobierno.			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de trabajadores mujeres que componen los órganos de gobierno (gerencias)			
b. Número de trabajadores jóvenes que componen los órganos de gobierno (gerencias)			
c. Número de trabajadores discapacitados que componen los órganos de gobierno (gerencias)			
Una vez obtenidos estos datos, se transforman en porcentajes al dividirlos por el total de trabajadores que se desempeñan en órganos de gobierno de la empresa (gerencias). Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.			
De igual manera esta información se puede obtener del registro de trabajadores de la empresa, en caso de estar disponible.			
En caso de que la empresa tenga un porcentaje de trabajadoras mujeres mayor a los hombres, se omite el criterio a y se consideran únicamente los criterios b y c.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como los registros laborales.			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	0% de puestos gerenciales están ocupados por trabajadores pertenecientes a alguna minoría (mujeres, discapacitados, jóvenes)	Se considera que tiene un desempeño inaceptable, cuando existe un 0% de personas pertenecientes a un grupo minoritario que ostente puestos de gerencia en la empresa. Este tipo de comportamiento refleja una desigualdad de género existente en la empresa, en lo concerniente a la ocupación de puestos directivos.

Inadecuado	-1	Menos del 50% de puestos gerenciales están ocupados por trabajadores pertenecientes a alguna minoría (mujeres, discapacitados, jóvenes)	Se considera que existe un desempeño inadecuado, cuando menos de la mitad de puestos gerenciales son ocupados por personas que pertenecen a alguna minoría. Así, aunque existen mujeres ocupando cargos directivos o de gobierno, no se genera una igualdad de ocupación en dichas posiciones.
Estándar	0	Al menos el 50% de puestos gerenciales están ocupados por trabajadores pertenecientes a alguna minoría (mujeres, discapacitados, jóvenes)	Si la empresa cuenta con un porcentaje de al menos la mitad de puestos gerenciales ocupados por personas pertenecientes a minorías, se considera un desempeño estándar. Así, se puede decir que existe igualdad de oportunidades en la ocupación de posiciones directivas o de gobernanza de la organización.
Bueno	1	Al menos el 50% de puestos gerenciales están ocupados por trabajadores pertenecientes a alguna minoría (mujeres, discapacitados, jóvenes). Existen al menos dos grupos minoritarios con miembros en puestos gerenciales.	Si la empresa, a más de conformar sus puestos gerenciales personas pertenecientes a una minoría, incorpora a los trabajadores de dos grupos minoritarios diferentes, se considera un desempeño bueno. Esto se debe a que, se refleja una actitud de la empresa para propiciar el ascenso de trabajadores jóvenes, equidad de género o con capacidades especiales, proporcionando oportunidades a estos grupos.
Sobresaliente	2	Al menos el 50% de puestos gerenciales están ocupados por trabajadores pertenecientes a alguna minoría (mujeres, discapacitados, jóvenes). Existen más de dos grupos minoritarios con miembros en puestos gerenciales.	Si la empresa, a más de conformar sus puestos gerenciales personas pertenecientes a una minoría, considera a los trabajadores jóvenes y personas con discapacidad, se considera un desempeño sobresaliente. Este comportamiento puede verse como ejemplar debido a que se notan esfuerzos por parte de la empresa de brindar igualdad de oportunidades a todas las personas, sin importar su pertenencia a algún grupo minoritario.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en los porcentajes de participación dentro de órganos de gobierno de la organización (gerencias) de personas de tres grupos minoritarios (mujeres, jóvenes y personas con capacidades especiales). Mientras más altos sean los porcentajes de participación, mejor será calificado el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario o Registros Laborales	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-9-078. Proporción de mujeres en la fuerza laboral

Código:	Nombre:		
S-9-078	Proporción de mujeres en la fuerza laboral.		
Definición:	El indicador evalúa el aspecto de la igualdad de oportunidades referente al acceso a las oportunidades en empleo, promoción, beneficios y distribución de recursos sin discriminación. Así, este indicador analiza el nivel de participación de las mujeres dentro de la fuerza laboral de la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o datos de la empresa, la cual determina su desempeño.			
a. Porcentaje de mujeres laborando en la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea la siguiente pregunta:			
a. Número de trabajadoras mujeres laborando en la empresa.			
Otra alternativa posible para obtener el dato de cantidad de horas es solicitar los registros de trabajadores y calcular el número de trabajadoras laborando en la empresa en el último año.			
Una vez obtenidos estos datos, se transforman en porcentajes al dividir el número de trabajadores que laboran en la organización. Posteriormente, se procede a determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.			
De igual manera esta información se puede obtener del registro de trabajadores de la empresa, en caso de estar disponible.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	0% de presencia de mujeres trabajadoras en la empresa	Si el porcentaje de presencia de mujeres trabajadoras en la empresa es 0%, se considera que el desempeño es inaceptable. Esto reflejaría una falta de interés de la empresa por los asuntos de desigualdad de género en la empresa.
Inadecuado	-1	Menos del promedio del sector (49%) de presencia de mujeres trabajadoras en relación a hombres trabajadores	Si la empresa cuenta con menos del promedio del sector textil (49%) de presencia de mujeres trabajadoras en relación a hombres trabajadores, el desempeño es considerado inadecuado. Así, se refleja un nivel de participación de mujeres en la organización por debajo del promedio del sector.
Estándar	0	Mayor o igual al promedio del sector (49%) de presencia de mujeres trabajadoras en relación a hombres trabajadores	La empresa cuenta con un nivel de participación de mujeres mayor o igual al promedio del sector, esto es el 49%. Así, esto refleja un nivel de participación de la mujer igual al promedio del sector textil.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Nota u observación de la escala:	Para establecer la escala, se utilizaron datos de trabajadores en el sector textil obtenidos del INEC para el año 2015 y de la base de datos de impactos sociales de PSILCA v3.0. El valor utilizado fue el promedio de trabajadoras en el sector textil de Ecuador de PSILCA.
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral de la empresa. Mientras más alto sea el porcentaje de mujeres en la organización con referencia el promedio de trabajadoras en el sector textil, mejor es calificado su desempeño.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario o Registros Laborales
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-9-079. Quejas o inquietudes relacionadas a la discriminación

Código:	Nombre:		
S-9-079	Quejas o inquietudes relacionadas a la discriminación		
Definición:	Este indicador busca evaluar el comportamiento de la empresa en lo referente a la igualdad de oportunidades y no discriminación, mediante el análisis de la cantidad de quejas presentadas relacionadas con incidentes de discriminación.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, la cual determina su desempeño.			
a. Número de quejas o inquietudes presentadas por asuntos de discriminación.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
Al responsable se le solicitó responda lo siguiente:			
a. Número de quejas o inquietudes presentadas por discriminación en el último año			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Existen casos en los que los incidentes de discriminación pueden no ser reportados por temor, vergüenza u otra causa, por lo que el dato obtenido puede no ser preciso o no reflejar la realidad.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 queja o inquietud presentada por discriminación.	Si la empresa recibe más de una queja o inquietud relacionada a discriminación, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, esto refleja una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de las medidas implementadas por la empresa.
Inadecuado	-1	1 queja o inquietud presentada por discriminación.	Si la empresa recibe una queja o inquietud relacionada a discriminación, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un nivel de riesgo de ocurrencia de incidentes de discriminación en la empresa, lo cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 quejas o inquietudes presentadas por discriminación.	Si la empresa no ha recibido quejas o inquietudes por discriminación, se considera un desempeño estándar, debido a que esta debería ser una situación que no se presente en la empresa.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:			
N/A			

Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en la cantidad de quejas referentes a temas de discriminación. Por lo tanto, mientras más bajo sea el indicador, mejor calificado será el desempeño de la empresa.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-9-080. Número de incidentes de discriminación

Código:	Nombre:		
S-9-080	Número de incidentes de discriminación		
Definición:	Este indicador evalúa el comportamiento/actitud de no discriminación dentro de la empresa mediante el análisis de la cantidad de incidentes de discriminación reportados.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, la cual determina su desempeño.			
a. Número de incidentes de discriminación reportados en la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa, se le plantea la siguiente pregunta:			
a. Número de incidentes de discriminación reportados en la empresa durante el último año.			
Luego, se ubica el valor obtenido del número de incidentes de discriminación en la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Existen casos en los que los incidentes de discriminación pueden no ser reportados por temor, vergüenza u otra causa, por lo que el dato obtenido puede no ser preciso o no reflejar la realidad.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 incidente de discriminación reportado en el último año	Si en la empresa ocurre más de un incidente de discriminación, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, esto refleja una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de las medidas implementadas por la empresa
Inadecuado	-1	1 incidente de discriminación reportado en el último año	Si en la empresa ocurre un incidente de discriminación, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un nivel de riesgo de ocurrencia de incidentes de discriminación en la empresa, lo cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 incidentes de discriminación reportados en el último año	Si en la empresa no ocurren incidentes de discriminación, se considera un desempeño estándar, debido a que esta debería ser una situación que no se presente en la empresa
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:			
N/A			
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en la cantidad de incidentes de discriminación. Por lo tanto, mientras más bajo sea el indicador, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			

Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benôit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-9-081. Los empleados entienden cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación

Código:	Nombre:		
S-9-081	Los empleados entienden cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación		
Definición:	Este indicador evalúa el nivel de entendimiento de cómo presentar una queja de discriminación por parte de los trabajadores. Así, en caso de existir un número bajo de quejas, este indicador permite identificar, como una causa, a la falta de entendimiento o conocimiento de los trabajadores sobre los mecanismos que existen para reportar quejas o incidentes.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio referente al nivel de entendimiento de los trabajadores de la empresa sobre:			
a. Nivel de entendimiento acerca de la manera de presentar quejas o plantear inquietudes sobre temas o incidentes de discriminación			
El valor de este indicador se levanta mediante una escala likert de cinco puntos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador/a de la empresa se plantea lo siguiente:			
a) Califique su nivel de entendimiento sobre la manera de presentar quejas o plantear inquietudes sobre discriminación en la empresa:			
0. Muy bajo			
1. Bajo			
2. Medio			
3. Alto			
4. Muy alto			
Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron Alto o Muy alto y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante la calificación del nivel de entendimiento puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos de la empresa por generar mecanismos para la presentación de quejas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 20% de los trabajadores tienen un medio, alto o muy alto entendimiento de cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación.	Se considera como desempeño inaceptable cuando solamente entre un 0% y 20% de trabajadores tienen un nivel de entendimiento medio, alto o muy alto sobre cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación. De este modo, una gran mayoría de trabajadores no entienden o no conocen los mecanismos de la empresa para recibir quejas, reflejando una falta de interés de parte de la empresa por difundirlos.

Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de los trabajadores tienen un medio, alto o muy alto entendimiento de cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación.	Se considera como desempeño inadecuado cuando entre el 20% y 40% de los trabajadores tienen un medio, alto o muy alto nivel de entendimiento de como presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación. Esto implica que, la mayoría de trabajadores no entienden o no conocen los mecanismos de la empresa para recibir quejas, reflejando fallas en las estrategias de difusión de la organización.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de los trabajadores tienen un medio, alto o muy alto entendimiento de cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación.	Se considera como desempeño estandar que entre el 40% y 60%, es decir cercano a la mitad de los trabajadores tengan un medio, alto o muy alto entendimiento de como presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación. Así, la mayoría de trabajadores afirmarían entender como usar los mecanismos provistos por la empresa para reportar incidentes de discriminación, lo cual es un resultado regular de las estrategias de difusión de la empresa.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de los trabajadores tienen un medio, alto o muy alto entendimiento de cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación.	Si la empresa tiene entre el 60% y 75% de los trabajadores con un medio, alto o muy alto entendimiento de como presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación, se considera un desempeño bueno. Así, se refleja la eficacia de las estrategias de la empresa para dar a conocer estos mecanismos y su uso a los trabajadores.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de los trabajadores tienen un medio, alto o muy alto entendimiento de cómo presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación.	Se considera un desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de los trabajadores tiene un medio, alto o muy alto entendimiento de como presentar una queja o plantear inquietudes sobre discriminación. Así, este comportamiento puede verse como ejemplar, ya que las estrategias de difusión de estos mecanismos son eficaces y sirven para empoderar a los trabajadores a reportar incidentes de discriminación.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que afirman conocer y entender el uso de los mecanismos provistos por la empresa para reportar incidentes de discriminación. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores con entendimiento medio, alto o muy alto, mejor será calificado el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-9-082. Medidas adoptadas ante incidentes de discriminación

Código:	Nombre:		
S-9-082	Medidas adoptadas ante incidentes de discriminación		
Definición:	Este indicador busca evaluar la igualdad de oportunidades y no discriminación en la empresa, mediante el análisis de los esfuerzos de la empresa para generar medidas de respuesta ante incidentes de discriminación en la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Igualdad de oportunidades	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa ha tomado medidas adoptadas por los incidentes de discriminación			
b. Las medidas determinadas para tratar los incidentes de discriminación se basaron en estándares o guías internacionales.			
c. La empresa capacita a los trabajadores sobre las medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación.			
d. Las medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación son revisadas y actualizadas			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿La empresa ha establecido medidas para tratar los incidentes de discriminación que sucede en su interior?			
1. Si. 0. No			
b. ¿Las medidas establecidas para tratar los incidentes de discriminación se basaron en estándares o guías internacionales?			
1. Si. 0. No			
c. ¿ La empresa capacita a los trabajadores sobre las medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación?			
1. Si. 0. No			
d. ¿ Las medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación son revisadas y actualizadas?			
1. Si. 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. Dichas evidencias pueden ser el manual o reglamento de actuación ante incidentes de discriminación o similares			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no establece medidas a adoptar ante incidentes de discriminación que puedan darse en la organización	Si la empresa no cumple con ninguno de los criterios se considera que tiene un desempeño inaceptable pues no define ninguna clase de medidas para tratar incidentes de discriminación. Este comportamiento refleja una falta de interés en lo referente a la resolución de incidentes de discriminación
Inadecuado	-1	La empresa establece medidas a adoptar ante incidentes de discriminación que puedan darse en la organización	La empresa ha definido medidas para tratar incidentes de discriminación, sin embargo no se conoce su fundamento o si se realiza seguimiento, cumplimiento, actualización de las medidas. De este modo, aunque se nota un esfuerzo inicial por parte de la empresa, no se muestra una actitud de constancia y proactividad en lo referente a establecer mecanismos de actuación para tratar estos incidentes.
Estándar	0	La empresa establece medidas a adoptar ante incidentes de discriminación que puedan darse en la organización, en base a guías o estándares sobre el tema	La empresa ha establecido medidas para tratar incidentes de discriminación en base a estándares o guías internacionales. Así, esta situación refleja que la empresa busca definir lineamientos de actuación ante discriminaciones que generen buenos resultados, ya que se basan en modelos existentes u conocimiento de expertos en el tema.
Bueno	1	La empresa establece medidas a adoptar ante incidentes de discriminación que puedan darse en la organización, en base a guías o estándares sobre el tema y capacita a sus trabajadores sobre las mismas	La empresa cuenta medidas adoptadas ante incidentes de discriminación, que se basaron en estándares o guías internacionales y además se capacita a los trabajadores sobre las medidas tomadas por los incidentes de discriminación en los tres últimos años. Así, la empresa muestra una actitud proactiva en temas de evitar discriminación en su organización.
Sobresaliente	2	La empresa establece medidas a adoptar ante incidentes de discriminación que puedan darse en la organización, en base a guías o estándares sobre el tema y capacita a sus trabajadores sobre las mismas. Además, las medidas establecidas son revisadas y actualizadas periódicamente.	La empresa cuenta medidas establecidas para tratar incidentes de discriminación, a las cuales se les da un seguimiento y son revisadas periódicamente para mantenerlas actualizadas. Esto demuestra un comportamiento proactivo de la organización en lo referente a asuntos de discriminación.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite analizar la actitud de la empresa de establecer directrices de actuación en el caso de que ocurren incidentes de discriminación. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-10-083. Aprendices en la empresa

Código:	Nombre:		
S-10-083	Aprendices en la empresa		
Definición:	Con el fin de fomentar el desarrollo de los individuos dentro de la organización, es posible incorporar personas cuyo propósito sea el de capacitarse en la realización de algún arte u oficio o el desarrollo de un cargo dentro de la organización. Este indicador tiene la finalidad de evaluar la actitud de la empresa de incorporar aprendices con el fin de ayudar a su desarrollo personal, profesional y de igual manera al crecimiento de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Entrenamiento y educación	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en tres aspectos a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa se encuentra obligada por ley a contar con aprendices.			
b. La empresa cumple con el porcentaje determinado por ley de aprendices (empresa industrial, manufacturera, fabril o textil 5% de aprendices / Si la empresa tiene hasta 20 obreros un aprendiz)			
c. La empresa desarrolla un programa interno para la incorporación de aprendices.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿ La empresa se encuentra obligada por ley a contar con aprendices?			
1. Si, 0. No			
b. ¿La empresa cumple con el porcentaje determinado por ley de aprendices (empresa industrial, manufacturera, fabril o textil 5% de aprendices / Si la empresa tiene hasta 20 obreros un aprendiz)?			
1. Si, 0. No			
c. ¿La empresa desarrolla un programa interno para la incorporación de aprendices?			
1. Si, 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.			
Limitaciones o consideraciones			
Existen casos específicos en los que la normativa requerirá la presencia de aprendices en la organización, sin embargo en los demás casos recae en la voluntariedad de la empresa incorporar o no dichas personas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no cuenta con aprendices a pesar de estar obligada por ley	Se considera que hay un desempeño inaceptable, cuando la empresa no incorpora aprendices a pesar de estar establecido en la ley para su tipo de actividad. Este tipo de comportamiento refleja un incumplimiento del ordenamiento jurídico y además no toman ninguna iniciativa con respecto al desarrollo de aprendices en la organización.

Inadecuado	-1	La empresa está obligada a contar con aprendices y cuenta con aprendices pero no cumple el porcentaje establecido en la ley	Se considera que tiene un desempeño inadecuado, cuando si bien cumple con los mandatos legales, no lo hace de forma correcta y lo realiza de manera incompleta o solo por un tiempo determinado sin que se llegue a cumplir lo ordenado por ley. Así, aunque se reflejan esfuerzos iniciales por parte de la empresa, no llega a cumplir los requerimientos sobre aprendices establecidos en la ley.
Estándar	0	La empresa cuenta con un porcentaje de aprendices igual al establecido en la ley. / La empresa no está obligada a contar con aprendices y no cuenta con ellos.	Se considera que tiene un desempeño estándar, si la empresa se ajusta y cumple con la normativa con respecto a los requerimientos de la presencia de aprendices en la empresa. Por lo tanto, la empresa demuestra una actitud de cumplimiento con la normativa, lo cual debería ser un comportamiento regular en el ámbito empresarial.
Bueno	1	La empresa ha incorporado un porcentaje de aprendices mayor al establecido en la ley / La empresa no está obligada a contar con aprendices y cuenta con alguno.	Si la empresa, a más de contar con los aprendices solicitados por ley, incorpora a más personas en estas posiciones, se considera un desempeño bueno. De esta manera, se refleja una actitud de la empresa para propiciar oportunidades de aprendizaje a grupos que pueden adquirir mayor experiencia, así como la organización se puede fortalecer con la inserción de estas personas.
Sobresaliente	2	La empresa cumple con el porcentaje establecido en la ley para incorporar aprendices y desarrolla un programa interno de incorporación de aprendices	Si la empresa, a más de conformar la empresa con más aprendices de lo que requiere la ley, realiza una programa interno para su incorporación, se considera un desempeño sobresaliente. Este comportamiento puede verse como ejemplar debido a que se evidencia los esfuerzos por parte de la empresa de brindar igualdad de oportunidades de desarrollo a todas las personas.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para contribuir al desarrollo de las personas mediante la incorporación de aprendices a las operaciones diarias de la organización. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-10-084. Entrenamiento/educación para el desarrollo personal y profesional de los empleados

Código:	Nombre:		
S-10-084	Entrenamiento/educación para el desarrollo personal y profesional de los empleados		
Definición:	El indicador evalúa el comportamiento de la empresa de ofrecer entrenamiento o educación a sus trabajadores para contribuir con su desarrollo personal y profesional. El tipo de entrenamiento que considera este indicador, es el referente a temas adicionales a los requeridos para el desarrollo de su cargo, los cuales pueden ser aprendizaje de idioma, carrera alternativa, etc.		
Dimensión/Subdimensión:	Entrenamiento y educación	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos aspectos a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa imparte entrenamiento- educación para el desarrollo personal y profesional de los empleados			
b. Frecuencia de entrenamientos- educación para el desarrollo personal y profesional.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:			
a. ¿La empresa imparte entrenamiento- educación para el desarrollo personal y profesional de los empleados?			
1. Si. 0. No			
b. Frecuencia de entrenamientos- educación para el desarrollo personal y profesional.			
0. Nunca			
1. Anual			
2. Menos de un año			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante la consulta de realización y frecuencia de entrenamientos al personal de la empresa, puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejen los esfuerzos de la empresa por generar mecanismos para el desarrollo personal y profesional de los empleados, pues pueden existir varios mecanismos adicionales orientados a lograr este fin. Además, este indicador requerirá la presentación de evidencias para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no ofrece entrenamiento- educación para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores	Se considera como desempeño estándar que la organización no imparte entrenamientos para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores, al no estar obligados por mandato legal.

Bueno	1	La empresa ofrece entrenamiento-educación anuales para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores	Se considera un desempeño bueno, cuando la empresa ofrece entrenamiento y educación para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y que estas sean impartidas anualmente. De este modo, este tipo de actitud refleja el interés de la empresa para que sus trabajadores se desarrollen a nivel personal y que obtengan nuevas capacidades.
Sobresaliente	2	La empresa ofrece entrenamiento-educación para el desarrollo personal y profesional, los cuales se dan en períodos menores a anual (semestral o trimestral)	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa ofrece entrenamientos y educación para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores y se dan en períodos semestrales o trimestrales. Esto refleja una actitud de proactividad por parte de la empresa para buscar el desarrollo de sus colaboradores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para ofrecer entrenamientos o educación a sus trabajadores para contribuir a su desarrollo personal y profesional. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-10-085. Capacitación/introducción adecuada antes de ingresar al trabajo

Código:	Nombre:		
S-10-085	Capacitación/introducción adecuada antes de ingresar al trabajo		
Definición:	Es necesario tener en consideración la formación que reciben los trabajadores antes de iniciar sus labores en la organización. Este indicador pretende evaluar la existencia de estas capacitaciones/ introducción, mediante la cantidad de trabajadores que afirman haber participado en estas actividades.		
Dimensión/Subdimensión:	Entrenamiento y educación	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido capacitación / introducción antes de ingresar al trabajo.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a los trabajadores se plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿Usted recibió capacitación o inducción antes de ingresar al trabajo?			
1. Si, 0. No			
El porcentaje de empleados que afirman haber recibido capacitación / introducción antes de ingresar al trabajo, se calcula con el número de trabajadores que han elegido la respuesta afirmativa y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario. Luego, se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Entre el 0% y 20% de trabajadores afirman haber recibido capacitación al ingresar al trabajo	Se considera un desempeño inaceptable si solamente menos de un 20% de trabajadores afirman haber recibido capacitación al ingresar al trabajo, pues esto puede reflejar que no existe una acertada inserción del personal en el inicio de sus labores de acuerdo a los puestos que desempeñan.
Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de trabajadores afirman haber recibido capacitación al ingresar al trabajo	Si entre el 20% y el 40% de empleados afirman haber recibido capacitación / introducción antes de ingresar al trabajo, se considera un desempeño inadecuado, puesto solamente una pequeña parte del personal de la empresa habría recibido explicación de las funciones que va a desempeñar, lo cual puede motivar a insatisfacción o incapacidad del empleados para llevar a cabo sus labores.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de trabajadores afirman haber recibido capacitación al ingresar al trabajo	Si entre el 40% y 60% de empleados afirman haber recibido capacitación / introducción antes de ingresar al trabajo, el desempeño se califica como regular o estándar. Así, se refleja que la mayor parte de trabajadores han sido inducidos a su puesto de trabajo, lo cual puede influir en su nivel de satisfacción con sus labores.

Bueno	1	Entre el 60% y 80% de trabajadores afirman haber recibido capacitación al ingresar al trabajo	Se considera un desempeño bueno si entre el 60% y el 80% de empleados afirman haber recibido capacitación / introducción antes de ingresar al trabajo. Esto refleja los esfuerzos de la empresa de mantener a la mayoría de su personal preparado para los cargos que desempeñan.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de trabajadores afirman haber recibido capacitación al ingresar al trabajo	El desempeño es sobresaliente si entre el 80% y el 100% de empleados afirman haber recibido capacitación / introducción antes de ingresar al trabajo. Esto demuestra una conducta proactiva de la empresa por mantener constantes las capacitaciones al momento de ingresar al trabajo y alcanzar a la totalidad o gran mayoría de su personal.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que afirman haber recibido capacitaciones o inducciones provistas. Mientras más alto sea el porcentaje de trabajadores, se refleja que las acciones implementadas por la empresa cumplen con esta práctica de mejor manera.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-11-086. Aplicación de una encuesta de satisfacción, compromiso laboral o clima laboral

Código:	Nombre:		
S-11-086	Aplicación de una encuesta de satisfacción, compromiso laboral o clima laboral		
Definición:	El indicador pretende evaluar los esfuerzos de las empresas de analizar la satisfacción y clima laboral dentro de su organización, con el propósito de generar un buen ambiente laboral y una mejora continua. De modo que contribuya a obtener resultados tangibles, como un alto nivel de satisfacción de los trabajadores con el objetivo de generar buenos niveles de eficiencia en el cumplimiento de objetivos laborales y metas de producción.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en el análisis de los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> Aplicación de una encuesta de satisfacción y/o compromiso laboral a los empleados Porcentaje de empleados encuestados sobre satisfacción laboral Frecuencia de aplicación de encuestas de satisfacción 			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se plantea las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿La empresa aplica encuestas de evaluación de satisfacción o compromiso laboral a los empleados? <ol style="list-style-type: none"> Si, 0. No <p>En caso de que se responda afirmativa la pregunta anterior:</p> <ol style="list-style-type: none"> Porcentaje aproximado de empleados de la empresa encuestados durante la evaluación de satisfacción y compromiso laboral <ol style="list-style-type: none"> 0% 25% o menos Entre 25% y 50% Entre 50% y 75% Entre 75% y 99% 100% ¿Cuál es la frecuencia de aplicación de encuestas para evaluación de satisfacción y compromiso laboral en la empresa? <ol style="list-style-type: none"> Nunca Mayor a anual Anualmente Menor a anual (Ej. semestral o trimestral) <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Posteriormente se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
La evaluación de este indicador requerirá la verificación del resultado mediante la revisión de evidencias como los informes de evaluación o el testimonio de los trabajadores sobre su participación en las evaluaciones de satisfacción laboral.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no aplica encuestas u otros mecanismos para evaluar la satisfacción y compromiso laboral de los empleados	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no aplica encuestas u otros mecanismos para evaluar la satisfacción y compromiso laboral de los empleados. Esto se debe a que esto puede reflejar una actitud de falta de interés por analizar el ambiente laboral en la empresa y los niveles de satisfacción de los trabajadores.
Inadecuado	-1	Frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción Anual o mayor y el porcentaje de empleados encuestados es menor al 50%	Se considera como desempeño inadecuado si la frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción Anual o mayor y el porcentaje de empleados encuestados es menor al 50%. Este se debe a que, a pesar de aplicar un mecanismo de evaluación de satisfacción laboral, no llega a una buena cantidad de trabajadores y no se realiza en períodos de tiempo adecuados (al menos anualmente).
Estándar	0	Frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción Anual o menor y El porcentaje de empleados encuestados es mayor al 50%	Se considera como desempeño estándar si la frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción es anual o menor y el porcentaje de empleados encuestados es de por lo menos el 50%. De este modo, la empresa puede asegurar que evalúa los niveles de satisfacción laboral de la mayoría de trabajadores anualmente.
Bueno	1	Frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción Anual o menor y porcentaje de empleados encuestados es mayor al 75%	Se considera como desempeño bueno si la frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción es anual o menor y el porcentaje de empleados encuestados es mayor al 75%. De este modo, los mecanismos de evaluación de satisfacción laboral alcanzan a una gran porción del personal y se realizan en períodos adecuados (anual o semestral). Esto permitiría mantener un monitoreo constante de los niveles de satisfacción, lo cual facilita la toma de decisiones sobre este asunto.
Sobresaliente	2	Frecuencia de aplicación de evaluaciones de satisfacción anual o menor y porcentaje de empleados evaluados igual al 100%	Se considera como desempeño sobresaliente si el porcentaje que participan en las evaluaciones es del 100%, es decir la totalidad del personal de la empresa. De este modo, la empresa tomaría en consideración la satisfacción de todos sus colaboradores, lo que permitiría mantener un mecanismo de seguimiento adecuado sobre este asunto en la empresa
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite analizar los esfuerzos de la empresa por monitorear los niveles de satisfacción de sus trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Fabiola Reino Chérrez	

S-11-087. Satisfacción y compromiso laboral de los trabajadores

Código:	Nombre:		
S-11-086	Satisfacción y compromiso laboral de los trabajadores		
Definición:	Este indicador evalúa el clima laboral de los trabajadores, con el propósito de analizar su actitud y compromiso con la organización y determinar los motivos de un buen o mal nivel de eficiencia en el cumplimiento de objetivos laborales y metas de producción. Un entorno de trabajo seguro y saludable es un elemento esencial de la calidad del trabajo.		
Dimensión/Subdimensión:	Horas de trabajo	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en el siguiente criterio, el cual determina su desempeño:			
a. Nivel de satisfacción, compromiso o clima laboral de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de recursos humanos se le plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿Cuál es el resultado de las evaluaciones de satisfacción laboral en la empresa? (Especifique el resultado obtenido de acuerdo a la siguiente escala de valores)			
Muy bajo nivel de satisfacción			
Bajo nivel de satisfacción			
Medio nivel de satisfacción			
Alto nivel de satisfacción			
Muy alto nivel de satisfacción			
En muchos casos, los resultados obtenidos en evaluaciones de satisfacción mediante la aplicación de metodologías de evaluación pueden ser diferentes a la escala de valores sugerida. Por lo tanto, será necesario identificar las equivalencias con el objetivo de aplicar la escala de referencia del indicador.			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado de este indicador necesita ser sustentado con la presentación de evidencias que permitan comprobar el nivel de satisfacción reportado.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Satisfacción laboral está en un nivel muy bajo	Se considera como desempeño inaceptable si el nivel de satisfacción de los trabajadores resultante de evaluaciones es muy bajo. Esto implica que el ambiente laboral en la empresa no satisface a los trabajadores, lo cual puede poner en riesgo la eficiencia y el cumplimiento de metas de producción
Inadecuado	-1	Satisfacción laboral está en un nivel bajo	Se considera como desempeño inadecuado si el nivel de satisfacción de los trabajadores resultante de evaluaciones es bajo. Esto implica que el ambiente laboral en la empresa no satisface a muchos de los trabajadores, lo cual puede poner en riesgo la eficiencia y el cumplimiento de metas de producción

Estándar	0	Satisfacción laboral está en un nivel medio	Se considera como desempeño estándar o regular si el nivel de satisfacción de los trabajadores resultante de evaluaciones es medio. Esto implica que el ambiente laboral en la empresa satisface a varios trabajadores, pero no satisface a una parte.
Bueno	1	Satisfacción laboral está en un nivel alto	Se considera como desempeño bueno si el nivel de satisfacción de los trabajadores resultante de evaluaciones es bueno o equivalente (75/100). Esto implica que el ambiente laboral en la empresa satisface a una gran porción de trabajadores, lo cual puede reflejarse en un buen nivel de eficiencia y cumplimiento de metas de producción.
Sobresaliente	2	Satisfacción laboral está en un nivel muy alto	Se considera como desempeño sobresaliente si el nivel de satisfacción de los trabajadores resultante de evaluaciones es muy bueno o equivalente (90/100). Esto implica que el ambiente laboral en la empresa satisface a la gran mayoría o a la totalidad de trabajadores, lo cual puede reflejarse en excelentes niveles de eficiencia y cumplimiento de metas de producción.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el resultado de evaluaciones de satisfacción o clima laboral efectuadas por la empresa. Mientras más alto sea el nivel de satisfacción obtenido en las evaluaciones, se refleja una actitud de la empresa por generar un buen ambiente laboral para sus trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benóit-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Fabiola Reino Chérrez		

S-12-088. La empresa cumple la legislación local vigente relacionada con los despidos

Código:	Nombre:		
S-12-088	La empresa cumple la legislación local vigente relacionada con los despidos.		
Definición:	La empresa durante sus procesos de despido debe considerar todos los aspectos incluidos en la legislación laboral ecuatoriana. Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por establecer procesos de desvinculación que cumplan los requerimientos legales.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. Presencia de reglamentos o manuales para efectuar procesos de desvinculación.			
b. El reglamento cumple con la legislación vigente relacionada a despidos.			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿La empresa cuenta con un reglamento, política o guía para efectuar el proceso de desvinculación de trabajadores?			
1. Si. 0. No.			
Si la primera respuesta es afirmativa, se aplica la segunda pregunta para determinar si cumple o no con el segundo criterio.			
b. En caso de existir, ¿El reglamento o política del proceso de desvinculación cumple la legislación vigente relacionada?			
1. Si. 0. No			
Si la empresa tiene 2 respuestas afirmativas alcanza el máximo desempeño, caso contrario se ubicará en cualquiera de las otras escalas según criterios establecidos para cada una de ellas.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no posee un reglamento o manual para efectuar el proceso de desvinculación.	Si la empresa no cuenta con un reglamento o manual para realizar los procesos de despido de sus trabajadores, se considera que tiene un desempeño inaceptable, ya que no existe un documento que respalde y contenga los lineamientos que la empresa sigue para que este proceso cumpla con lo contemplado en la legislación local.

Inadecuado	-1	La empresa posee algún reglamento o manual para desvinculaciones pero no cumple la legislación vigente relacionada a despidos.	Si la empresa cuenta con un reglamento o manual para realizar el proceso de despido y no cubre todos los requerimientos establecidos en la legislación sobre el tema, este se considera incompleto. Así, el desempeño se califica como inadecuado debido a que la empresa no cumple con los aspectos establecidos en la ley en lo referente a la desvinculación de trabajadores.
Estándar	0	La empresa posee un reglamento o manual para desvinculación, el cual cumple la legislación vigente relacionada.	El rendimiento estándar de la empresa se da cuando dispone de un reglamento o manual que cumple con todos los aspectos establecidos en la legislación local con respecto a jubilaciones. De ser así, se puede decir que la empresa cumple con lo requerido en la legislación.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:		La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y sobresaliente.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por cumplir los aspectos requeridos en la legislación referente al despido de trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 0. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-12-089. La empresa cumple la legislación local vigente relacionada con los procesos jubilatorios

Código:	Nombre:		
S-12-089	La empresa cumple la legislación local vigente relacionada con los procesos jubilatorios		
Definición:	La empresa durante sus procesos de jubilación debe considerar todos los aspectos incluidos en la legislación laboral ecuatoriana. Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por establecer procesos de jubilación que cumplan los requerimientos legales.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. Presencia de reglamentos o manuales para efectuar procesos de jubilación .			
b. El reglamento cumple con la legislación vigente relacionada a jubilaciones.			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. ¿La empresa cuenta con un reglamento, política o guía para efectuar el proceso de jubilación de trabajadores?			
1. Si. 0. No.			
En caso de que la primera respuesta sea afirmativa se plantea la segunda pregunta.			
b. En caso de existir, ¿El reglamento o política del proceso de jubilación cumple la legislación vigente relacionada?			
1. Si. 0. No.			
Si la empresa tiene 2 respuestas afirmativas alcanza el máximo desempeño, caso contrario se ubicará en cualquiera de las otras escalas según criterios establecidos para cada una de ellas.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no posee un reglamento o manual para efectuar el proceso de jubilación.	Si la empresa no cuenta con un reglamento o manual para realizar los procesos jubilatorios de sus trabajadores, se considera que tiene un desempeño inaceptable, ya que no existe un documento que respalde y contenga los lineamientos que la empresa sigue para que este proceso cumpla con lo contemplado en la legislación local.
Inadecuado	-1	La empresa posee algún reglamento o manual para jubilaciones pero no cumple algún aspecto de la legislación vigente relacionada a jubilaciones.	Si la empresa cuenta con un reglamento o manual para realizar el proceso jubilatorio y no cubre todos los requerimientos establecidos en la legislación sobre el tema, este se considera incompleto. Así, el desempeño se califica como inadecuado debido a que la empresa no cumple con los aspectos establecidos en la ley en lo referente a jubilaciones.

Estándar	0	La empresa posee un reglamento o manual para jubilaciones, el cual cumple la legislación vigente.	El rendimiento estándar de la empresa se da cuando dispone de un reglamento o manual que cumple con todos los aspectos establecidos en la legislación local con respecto a jubilaciones. De ser así, se puede decir que la empresa cumple con lo requerido en la legislación.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:	La escala del indicador no tiene definidos los valores bueno y sobresaliente.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por cumplir los aspectos requeridos en la legislación referente a la jubilación de trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 0. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-090. La empresa busca alternativas a las desvinculaciones en masa, en los casos en que sea una medida necesaria

Código:	Nombre:		
S-12-090	La empresa busca alternativas a las desvinculaciones en masa, en los casos en que sea una medida necesaria.		
Definición:	Este indicador analiza los esfuerzos de la empresa por establecer alternativas a considerar en caso de ser necesaria una reducción masiva de personal.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.</p> <p>a. La empresa define alternativas ante las desvinculaciones en masa.</p> <p>b. La empresa acuerda con los trabajadores las alternativas ante desvinculaciones en masa.</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>La información requerida se obtiene mediante un cuestionario al responsable de RRHH de la empresa con las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa tiene establecidas alternativas a ofrecer a trabajadores ante la necesidad de realizar desvinculaciones masivas de empleados? (Ej: Reducción de horas de trabajo, disminución de sueldos, etc)</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>b. ¿Las alternativas ante desvinculación en masa conllevan la generación de acuerdos con los trabajadores para proceder?.</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no define alternativas ante la desvinculación en masa.	Se considera como desempeño estándar que las empresa del sector MiPyMEs no definan alternativas ante desvinculaciones en masa. Así, es algo común que las empresas enfrenten esta situación usando mecanismos ad-hoc.

Bueno	1	La empresa define alternativas ante la desvinculación en masa	Si la empresa posee al menos una alternativa ante desvinculaciones en masa, se considera de desempeño bueno. Esto refleja que, la empresa ha invertido esfuerzos en definir una planificación para enfrentar este tipo de situaciones, reflejando un comportamiento proactivo.
Sobresaliente	2	La empresa define alternativas ante la desvinculación en masa y acuerda con los trabajadores.	Si la empresa posee al menos una alternativa ante desvinculaciones en masa, y conlleva la generación de acuerdos con los trabajadores para proceder en este tema, se considera un desempeño ejemplar. Esto se debe a que se muestra una actitud por parte de la empresa de generar consensos y llegar a acuerdos que generen los menores impactos para sus trabajadores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por generar opciones alternativas ante la necesidad de desvincular a varios trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-12-091. La empresa involucra a los familiares en el proceso de preparación para la jubilación

Código:	Nombre:		
S-12-091	La empresa involucra a los familiares en el proceso de preparación para la jubilación		
Definición:	El indicador evalúa el compromiso de la empresa para minimizar el impacto negativo que pueda causar para el trabajador el proceso de jubilación mediante el acompañamiento de familiares.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa provee apoyo a los empleados en procesos de jubilación</p> <p>b. La empresa involucra a familiares de trabajadores para acompañamiento de los mismos en procesos de jubilación.</p> <p>c. La empresa realiza un seguimiento para constatar el acompañamiento de familiares para con los jubilados.</p> <p>d. La empresa genera nuevas iniciativas para involucrar a familiares de empleados en procesos de preparación para jubilación.</p> <p>Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa brinda algún tipo de apoyo a los empleados en procesos de jubilación (Ejm: apoyo psicológico) ?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>b. ¿La empresa involucra a los familiares para acompañamiento de familiares en procesos de jubilación?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>c. ¿La empresa realiza un seguimiento de familiares para constatar el acompañamiento para con los jubilados ?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>d. ¿La empresa genera nuevas iniciativas para involucrar a familiares de empleados en procesos de preparación para jubilación?.</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas, la empresa alcanza la máxima escala de desempeño, caso contrario se establece su escala según los criterios establecidos.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no ofrece algún tipo de apoyo a sus trabajadores en proceso de jubilación	Se considera como desempeño inaceptable que la empresa no ofrezca apoyo a sus trabajadores en proceso de jubilación, ya que se refleja una falta de interés y consideración por su personal en jubilación.

Inadecuado	-1	La empresa ofrece algún tipo de apoyo a sus trabajadores en proceso de jubilación	Si la empresa tiene al menos una medida que apoya al empleado que está en proceso de jubilación. se califica como desempeño inaceptable. Esto se debe a que, sería recomendable establecer un mecanismo basado en buenas prácticas sobre el tema para brindar el mejor soporte posible a los trabajadores en esta situación.
Estándar	0	La empresa ofrece algún tipo de apoyo a sus trabajadores en proceso de jubilación e involucra a familiares en el acompañamiento	Se considera desempeño estándar que la empresa involucre a los familiares en el proceso de jubilación- Esto se debe a que se reflejan los esfuerzos por parte de la empresa de reducir el impacto que puede causar la salida del trabajador y cambio en sus hábitos diarios.
Bueno	1	La empresa ofrece algún tipo de apoyo a sus trabajadores en proceso de jubilación e involucra a familiares en el acompañamiento. Además, realiza un seguimiento sobre el avance del proceso.	Si la empresa, además de involucrar a los familiares en el proceso de jubilación, realiza un seguimiento del avance, se considera como un buen desempeño. Esto se debe a que, se muestra una actitud de consideración hacia los trabajadores que están en esta etapa laboral y se invierten esfuerzos en verificar que el proceso se realice de la mejor manera.
Sobresaliente	2	La empresa ofrece algún tipo de apoyo a sus trabajadores en proceso de jubilación e involucra a familiares en el acompañamiento. Además, realiza un seguimiento sobre el avance del proceso y ha generado iniciativas para llevar a cabo la preparación del proceso jubilatorio.	Si la empresa, además de involucrar a los familiares en el proceso de jubilación, realiza un seguimiento del avance y está en constante búsqueda de mejorar este tipo de apoyos, se considera como un desempeño ejemplar. Esto se debe a que, se muestra una actitud de consideración hacia los trabajadores que están en esta etapa laboral y se invierten esfuerzos en verificar y ofrecer mejores tipos de apoyos durante el proceso jubilatorio de sus trabajadores.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por apoyar a sus trabajadores durante sus procesos de jubilación. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-092. La empresa influencia al mercado en el desarrollo de buenas prácticas relacionadas a desvinculaciones y procesos jubilatorios

Código:	Nombre:		
S-12-092	La empresa influencia al mercado en el desarrollo de buenas prácticas relacionadas a desvinculaciones y procesos jubilatorios.		
Definición:	Este indicador analiza los esfuerzos de la empresa por convertirse en un modelo o referencia en el desarrollo de prácticas referentes a la gestión de sus empleados en proceso de desvinculación por despido o jubilación.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa posee y aplica un conjunto de buenas prácticas en relación a desvinculaciones y procesos jubilatorio</p> <p>b. Estas prácticas se revisan y actualizan periódicamente</p> <p>c. La empresa expone e incentiva a que estas prácticas sean adoptadas por otras empresas del sector</p> <p>Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa posee reglamentos o manuales a seguir para llevar a cabo los procesos de desvinculaciones y jubilación de trabajadores?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿Las prácticas sobre desvinculación y jubilación de la empresa se revisan y actualizan periódicamente?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>c. ¿La empresa expone e incentiva a que sus prácticas de desvinculación y jubilación sean adoptadas por otras empresas del sector?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las cuatro preguntas planteadas, pudiendo tomar un valor entre 0 y 2. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado del indicador debe ser respaldado con la presentación de evidencias como el documento de reglamentación de desvinculación de empleados. La verificación de la constante mejora de las prácticas de desvinculación puede corroborarse mediante la revisión del número de veces que ha sido actualizadas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Estándar	0	La empresa no ha determinado un conjunto de buenas prácticas para desarrollar el proceso de desvinculación y jubilación de sus trabajadores	Se califica como desempeño estándar que las empresa del sector MiPyMEs no desarrollen o identifiquen buenas prácticas para desvincular a sus trabajadores. Esto se debe a que, en las MiPyMEs cuentan con recursos limitados, los cuales se destinan a otras áreas más prioritarias y, para realizar un proceso de desvinculación, deben guiarse en los requerimientos establecidos en la legislación laboral.
Bueno	1	La empresa ha determinado un conjunto de buenas prácticas para desarrollar el proceso de desvinculación y jubilación de sus trabajadores, las cuales son revisadas y actualizadas periódicamente.	Si la empresa ha desarrollado un conjunto de buenas prácticas para desvincular trabajadores se califica como buen desempeño. Así, la empresa muestra que ha invertido esfuerzos y recursos en establecer y mantener al día sus prácticas para realizar despidos y jubilaciones de trabajadores.
Sobresaliente	2	La empresa ha determinado un conjunto de buenas prácticas para desarrollar el proceso de desvinculación y jubilación de sus trabajadores, las cuales son revisadas y actualizadas periódicamente. Además, expone e incentiva a que otras empresas del sector adopten dichas prácticas.	Se califica como un desempeño sobresaliente o ejemplar que la empresa determine buenas prácticas para desvincular trabajadores y que estas sean difundidas y aplicadas por otras empresas. Así, se muestra una actitud por parte de la empresa de propiciar la aplicación de dichas prácticas en otras organizaciones con las cuales se relaciona.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por identificar y aplicar buenas prácticas para desvincular a sus trabajadores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-093. En el caso que sea necesaria una desvinculación masiva, tiene en cuenta indicadores socioeconómicos para definir prioridades

Código:	Nombre:		
S-12-093	En el caso que sea necesario una desvinculación masiva, tiene en cuenta indicadores socioeconómicos para definir prioridades		
Definición:	El indicador tiene la finalidad de identificar si la empresa tiene mecanismos para analizar indicadores socioeconómicos de sus empleados al momento de decidir qué trabajadores serán desvinculados.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cinco criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.</p> <p>a. La empresa aplica algún tipo de indicador para definir prioridades en caso de desvinculaciones masivas</p> <p>b. La empresa considera indicadores financieros para definir prioridades al realizar desvinculaciones en masa</p> <p>c. La empresa aplica criterios establecidos en legislación local para definir prioridades al desvincular masivamente</p> <p>d. La empresa define aplica indicadores socioeconómicos de sus trabajadores para definir prioridades al desvincular masivamente</p> <p>e. La empresa acuerda con los trabajadores alternativas de impacto menor ante la necesidad de realizar desvinculaciones masivas</p> <p>Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes criterios de selección y preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa utiliza algún tipo de indicador para definir prioridades en caso de desvinculaciones masivas?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿La empresa considera indicadores financieros únicamente para definir prioridades en caso de desvinculación en masa?.</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>c. ¿La empresa aplica criterios establecidos en la legislación local para definir prioridades al desvincular masivamente?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>d. ¿La empresa define o aplica indicadores socioeconómicos de su personal para definir prioridades al desvincular masivamente?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>e. ¿La empresa realiza acuerdos con los empleados para encontrar alternativas que causen menor impacto ante la desvinculación en masa?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las cuatro preguntas planteadas, pudiendo tomar un valor entre -2 y 2. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.</p>			

Limitaciones o consideraciones			
Para la construcción y operativización del indicador, se consideraron los criterios establecidos en una Ley (Ley de Apoyo Humanitario de 2020), la cual puede estar sujeta a cambios o incluso a eliminarse en el transcurso del tiempo.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no evalúa indicadores para definir prioridades en caso de desvinculaciones masivas	Si la empresa no utiliza indicadores para priorizar durante desvinculaciones masivas, se considera que la empresa no considera el impacto que puede causar este tipo de decisiones.
Inadecuado	-1	La empresa considera únicamente indicadores financieros para definir prioridades en caso de desvinculaciones masivas	Si la empresa solamente se basa en información financiera para definir prioridades al desvincular masivamente, se considera como desempeño inadecuado. Esto se debe a que, no se están considerando impactos que puedan generarse sobre el bienestar de los trabajadores que serán desvinculados.
Estándar	0	La empresa aplica criterios establecidos en legislación local para establecer prioridades al momento de realizar desvinculaciones masivas (ejm. Ley de Apoyo Humanitario)	Se considera como un desempeño estándar que la empresa analice y aplique criterios establecidos en leyes o regulaciones para definir prioridades al momento de desvincular a varios trabajadores. Así, la empresa muestra una preocupación por cumplir con lo establecido en normativas y generar menores impactos, que los ocasionados si solo se consideran aspectos financieros.
Bueno	1	La empresa aplica indicadores socioeconómicos para definir prioridades en caso de desvinculación masiva.	Se califica como desempeño bueno si la empresa analiza indicadores socioeconómicos de sus trabajadores para establecer prioridades. Así, la empresa muestra una actitud de preocupación por otros aspectos, además de los financieros, al momento de tomar este tipo de decisiones.
Sobresaliente	2	La empresa aplica indicadores socioeconómicos para definir prioridades en caso de desvinculación masiva y acuerda con los trabajadores para encontrar alternativas con impactos menores	Si la empresa, además de utilizar indicadores socioeconómicos, acuerda con sus trabajadores las prioridades que generen menores impactos, se califica como un desempeño ejemplar. Por lo tanto, esta situación refleja una actitud por parte de la empresa de generar consensos con sus trabajadores y tomar en cuenta su opinión, al momento de tomar este tipo de decisiones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por establecer mecanismos para determinar prioridades en caso de tener que desvincular a varios trabajadores.. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-094. La empresa cuenta con políticas claras sobre desvinculación

Código:	Nombre:		
S-12-094	La empresa cuenta con políticas claras sobre desvinculación		
Definición:	El indicador evalúa la iniciativa de la empresa por establecer políticas claras sobre desvinculaciones para sus trabajadores.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La empresa tiene políticas formales sobre desvinculación 2. La empresa capacita a los trabajadores sobre las políticas de desvinculación 3. La empresa realiza un seguimiento del nivel de satisfacción de los trabajadores con la implementación y cumplimiento de las políticas formales sobre desvinculación 4. La empresa realiza una actualización de las políticas formales sobre desvinculación <p>Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. ¿La empresa posee políticas formales referentes a la desvinculación de empleados? <ol style="list-style-type: none"> 1. Si. 0. No. b. ¿La empresa capacita a los empleados sobre éstas políticas de desvinculación?. <ol style="list-style-type: none"> 1. Si. 0. No. c. De existir políticas, ¿La empresa realiza un seguimiento y encuestas de satisfacción de los empleados acerca del cumplimiento de éstas políticas? <ol style="list-style-type: none"> 1. Si 0. No. d. ¿La empresa realiza actualizaciones de las políticas formales existentes sobre desvinculación? <ol style="list-style-type: none"> 1. Si. 0 No. <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las cuatro preguntas planteadas, pudiendo tomar un valor entre -2 y 2. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El resultado del indicador requiere la presentación de evidencias que sustenten las respuestas a las preguntas planteadas.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no define políticas formales sobre desvinculación	Si la empresa no tiene definidas políticas para desvincular trabajadores se califica como desempeño inaceptable de este indicador. De esta manera, existe la posibilidad que este proceso se lleve de diferentes maneras cada vez que se lo realiza y puedan darse disputas con los trabajadores sobre los criterios aplicados.
Inadecuado	-1	La empresa define políticas formales sobre desvinculación	Se califica como inadecuado que la empresa únicamente defina las políticas de desvinculación sin difundirlas en la organización. Así, los criterios aplicados para llevar a cabo los procesos de desvinculación serán desconocidos por los trabajadores y pueden darse disputas referente al tema.
Estándar	0	La empresa define políticas formales sobre desvinculación y capacita a sus trabajadores sobre las mismas	Si la empresa posee políticas formales de desvinculación y capacita a sus empleados sobre las mismas se considera como un desempeño estándar. Así, se muestra un esfuerzo por parte de la empresa para establecer los lineamientos del proceso de desvinculación y que estos sean conocidos por los trabajadores.
Bueno	1	La empresa define políticas formales sobre desvinculación y capacita a sus trabajadores sobre las mismas. Además, realiza un seguimiento del cumplimiento y nivel de satisfacción de sus trabajadores con las mismas.	Si la empresa posee políticas formales de desvinculación, capacita y realiza un seguimiento para determinar la satisfacción de los empleados acerca de las políticas formales de desvinculación se califica como desempeño bueno. Esto se debe a que, se reflejan esfuerzos de la empresa por analizar los resultados generados y obtener retroalimentación que le permita mejorar en el futuro.
Sobresaliente	2	La empresa define políticas formales sobre desvinculación y capacita a sus trabajadores sobre las mismas. Además, realiza un seguimiento del cumplimiento y nivel de satisfacción de sus trabajadores con las mismas y las revisa/actualiza periódicamente.	Si la empresa establece políticas para desvinculación, las difunde y las revisa periódicamente, se considera un desempeño sobresaliente en este indicador. Así, se muestra una actitud proactiva de la empresa por mantener al día sus mecanismos para gestionar los procesos de desvinculación.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por establecer políticas claras que ofrezcan las directrices para llevar a cabo la desvinculación de trabajadores de la mejor manera posible. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-12-095. La empresa utiliza evaluaciones basadas en competencias técnicas para tomar decisiones sobre desvinculaciones

Código:	Nombre:		
S-12-095	La empresa utiliza evaluaciones basadas en competencias técnicas para tomar decisiones sobre desvinculaciones.		
Definición:	Al decidir desvincular personas de la empresa, la empresa debe implementar procesos de evaluación objetivos que le permitan tener una mayor objetividad al tomar la decisión. Este indicador analiza la existencia de estos procesos en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas para la desvinculación de sus empleados.			
b. Porcentaje de empleados que han sido evaluados.			
El primer criterio permite definir si se realizan evaluaciones de competencias técnicas a los empleados, la cual puede ser afirmativa o negativa. Posteriormente es necesario especificar el porcentaje de empleados evaluados.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas de los empleados para tomar decisiones de desvinculación?			
1. Si. 0. No.			
Si la respuesta es afirmativa se pide indicar:			
b. Porcentaje aproximado de empleados sobre los cuales se realizan evaluaciones de competencias técnicas, con los siguientes rangos:			
0. 0%,			
1. 0-25%,			
2. 25-50%,			
3. 50-75%;			
4. 75-100%,			
5. 100%			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre -2 y 2. Si a es afirmativa y el 100% de los empleados han sido evaluados la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño. Si a. es negativa la empresa tiene el nivel más bajo de desempeño. En cualquier otro caso de acuerdo al porcentaje de empleados evaluados se define el nivel de desempeño de la empresa			
Limitaciones o consideraciones			
En este caso se debe considerar la revisión de evidencias de las evaluaciones técnicas, pudiendo existir la limitación en el período con el que se realizan estas evaluaciones.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no realiza evaluaciones técnicas basadas en competencias para tomar decisiones sobre desvinculación	Se considera un desempeño inaceptable si la empresa no realiza evaluación de competencias técnicas en el caso de que se produzcan desvinculaciones. Esto implica que no existen análisis técnicos que permitan sustentar las decisiones tomadas sobre este tema.
Inadecuado	-1	La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas para la desvinculación y ha evaluado menos del 50% de empleados.	Si la empresa realiza evaluaciones técnicas para desvincular pero ha evaluado a menos del 50% de los trabajadores se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto implica que no existen análisis técnicos de todo el personal que permitan sustentar las decisiones tomadas sobre este tema.
Estándar	0	La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas para la desvinculación y ha evaluado más del 50% de empleados	Si la empresa realiza evaluaciones técnicas para desvincular pero ha evaluado entre el 50-75% de los trabajadores se considera que tiene un desempeño estándar. Así, existirán un análisis de gran parte del personal, el cual servirá como un soporte en caso de tener que elegir trabajadores para desvincularlos.
Bueno	1	La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas para la desvinculación y ha evaluado más del 75% de empleados	Si la empresa realiza evaluaciones técnicas para desvincular pero ha evaluado entre el 50-99% de los trabajadores se considera que tiene un desempeño bueno. De este modo, las evaluaciones abarcan a casi la totalidad del personal.
Sobresaliente	2	La empresa realiza evaluaciones de competencias técnicas para la desvinculación y ha evaluado el 100% de empleados	Si la empresa realiza evaluaciones técnicas para desvincular y ha evaluado al 100% de los trabajadores se considera que tiene un desempeño sobresaliente. Así, se refleja que la empresa examina el desempeño de todos sus trabajadores y cuenta con la suficiente información en caso de tener que elegir personal a desvincular.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por determinar personal a desvincular de una manera técnica y bien justificada en base a su desempeño. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-096. La empresa da acceso a los empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación como forma de propiciar el desarrollo profesional de la(s) persona(s) desvinculada(s)

Código:	Nombre:		
S-12-096	La empresa da acceso a los empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación, como forma de propiciar el desarrollo profesional de la(s) persona(s) desvinculada(s).		
Definición:	Las empresas pueden ofrecer información a sus empleados sobre las razones de la desvinculación y un seguimiento que incluya análisis de fortalezas y puntos de debilidad que les permitan mejorar sus aptitudes para su desarrollo profesional. El indicador evalúa las prácticas establecidas en la empresa referente a este tema.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. La empresa da acceso a los empleados a informaciones que validan el procesos de desvinculación			
b. Porcentajes de percepción de empleados sobre el acceso a informaciones que validan el proceso de desvinculación.			
Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantea la siguiente pregunta:			
a. ¿La empresa da acceso a los empleados a la información que valida su procesos de desvinculación?.			
1. Si. 0. No			
De la misma manera se plantea mediante un cuestionario aplicado al trabajador que:			
b. Califique su percepción sobre la apertura de la empresa para ofrecer información o retroalimentación del proceso de desvinculación como manera de propiciar su desarrollo profesional			
0. Muy mala			
1. Mala			
2. Buena			
3. Muy buena			
Si a es positivo, y el 100% de trabajadores perciben una muy buena apertura de la empresa para ofrecer información, la empresa alcanza el máximo desempeño. Si a. es negativa, la empresa tiene el desempeño más bajo. Para cualquier otro caso se define el nivel de desempeño de la empresa según el porcentaje de percepción de los trabajadores.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no da acceso a empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación	Si la empresa no brinda información a los empleados que validen y especifique el proceso de desvinculación se considera como un desempeño inaceptable. Esto muestra una actitud por parte de la empresa de falta de transparencia hacia sus trabajadores desvinculados.

Inadecuado	-1	La empresa da acceso a empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación y menos del 40% de empleados tiene percepción Buena/Muy Buena sobre la apertura de la empresa	Se considera como inadecuado que la empresa brinde información a los empleados acerca del proceso de desvinculación pero menos del 40% de los empleados considere que la apertura de la misma es mala. De este modo, los trabajadores de la empresa mantienen una percepción de que la empresa no sería transparente y mantendría privada la información sobre su salida de la organización.
Estándar	0	La empresa da acceso a empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación y entre el 40% y 60% de empleados tiene percepción Buena/Muy Buena sobre la apertura de la empresa	Si la empresa brinda información a los empleados acerca del proceso de desvinculación y entre el 40% y 60% de los empleados considera que la apertura de la misma es buena, se considera un desempeño estándar. Así, una cantidad cercana a la mayoría de trabajadores tendrían una impresión de que la empresa tiene apertura a ofrecer datos sobre su salida de la empresa, en caso de requerirlos para desarrollarse profesionalmente.
Bueno	1	La empresa da acceso a empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación y entre el 60% y 80% de empleados tiene percepción Buena/Muy Buena sobre la apertura de la empresa	Se considera como desempeño bueno que la empresa brinde información a los empleados acerca del proceso de desvinculación y entre el 60% y 80% de los empleados considere que la apertura de la misma es muy buena. De esta manera, una gran mayoría de trabajadores percibirían que la empresa les ofrecería información sobre su salida de la empresa, la cual les permita desarrollarse profesionalmente e identificar puntos a mejorar de su desempeño laboral.
Sobresaliente	2	La empresa da acceso a empleados a informaciones que validan el proceso de desvinculación y entre el 80% y 100% de empleados tiene percepción Buena/Muy Buena sobre la apertura de la empresa	Si la empresa brinda información a los empleados acerca del proceso de desvinculación y entre el 80% y 100% de los empleados considera que existe apertura a estos datos, se considera como desempeño ejemplar. Así, cerca de la totalidad de empleados tendría la percepción de que la empresa les facilitaría cualquier datos sobre su desempeño y motivos por los cuales fueron desvinculados.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar la actitud de la empresa de dar acceso a sus trabajadores a información sobre su proceso de desvinculación, en caso de que se haya dado. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-097. La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados

Código:	Nombre:		
S-12-097	La empresa ofrece programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados		
Definición:	Un mecanismo para garantizar el futuro de sus empleados desvinculados es ofrecerles capacitaciones que les ayuden a desarrollarse y obtener más competencias para futuros puestos de trabajo. El indicador evalúa las prácticas que la empresa ha implementado referente a este tema.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño.</p> <p>a. La empresa establece programas de capacitación y desarrollo o outplacement a los empleados desvinculados elaborado por profesionales capacitados.</p> <p>b. Frecuencia de realización de estos programas de capacitación.</p> <p>El criterio a se define de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de la empresa. Si a. es afirmativa es necesario especificar el porcentaje de empleados capacitados y la frecuencia de éstas capacitaciones.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa posee programas de capacitación y desarrollo para los empleados desvinculados?.</p> <p>1. Si 0.No.</p> <p>b. Frecuencia de realización de estos programas de capacitación.</p> <p>0. Nunca,</p> <p>1. Solo una vez,</p> <p>2. Anual,</p> <p>3. Menos de un año</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. Si a es afirmativa, y se han capacitado del 50-100% de empleados desvinculados con una frecuencia menor a un año la empresa alcanza un desempeño máximo. Si a. es negativa la empresa tiene un desempeño estándar.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Se debe considerar que la empresa se encargue de proveer los programas de capacitación. Incluso se considera en el indicador que la empresa organiza capacitaciones provistas por empresas externas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Estándar	0	La empresa no posee programas de capacitación y desarrollo para empleados desvinculados	No es de carácter obligatorio, ni existen normativas o recomendaciones para que las empresas ofrezcan programas de capacitación a sus empleados desvinculados por lo que se considera desempeño estándar si la empresa no posee este tipo de programas
Bueno	1	La empresa posee programas de capacitación a los empleados desvinculados y estos programas se realizan anualmente	Se considera desempeño bueno si la empresa posee programas de capacitación a sus empleados desvinculados con una frecuencia anual, ya que esto demuestra que la empresa está dispuesta a invertir esfuerzos adicionales en el desarrollo de personal que ha salido de la organización
Sobresaliente	2	La empresa posee programas de capacitación a los empleados desvinculados. Estos programas se realizan en frecuencias menores a un año	Se considera desempeño sobresaliente si la empresa posee programas de capacitación a sus empleados desvinculados con frecuencias menores a 12 meses. Esto se ve como una actitud modelo en el ámbito empresarial, ya que la empresa invierte recursos en el desarrollo de personal que ya no mantiene una relación laboral con la organización.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por propiciar el desarrollo de las personas, a pesar de que ya no estén vinculadas con la organización. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-12-098. En el caso que haya necesidad de desvinculación en masa, realiza previamente un programa de desvinculación voluntaria ofreciendo el mantenimiento de de beneficios por tiempo determinado como cobertura médica, salarios extras, entre otros

Código:	Nombre:		
S-12-098	En el caso que haya necesidad de desvinculación en masa, realiza previamente un programa de desvinculación voluntaria, ofreciendo el mantenimiento de beneficios por tiempo determinado como cobertura médica, salarios extras, entre otros.		
Definición:	El indicador tiene la finalidad de determinar si existen programas que permitan que los empleados se ofrezcan a ser desvinculados voluntariamente obteniendo beneficios, ante una inminente reducción de personal o cierre de áreas de negocio.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios a evaluar en las empresas para determinar su desempeño.			
a. La empresa posee un programa de desvinculación voluntaria con beneficios.			
b. Tiempo determinado de beneficios			
El criterio a. se establece mediante una respuesta afirmativa o negativa que brinde el responsable. Si ésta es afirmativa es necesario especificar el tiempo determinado de beneficios.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:			
a. ¿La empresa ofrece programas de desvinculación voluntaria?			
1. Si. 2. No.			
b. De poseer programas de desvinculación voluntaria, ¿la empresa ofrece beneficios al personal saliente (ejm. cobertura médica, sueldos extras,etc.)?			
0. No			
1. Si, por un lapso de un mes			
2. Si, por lapso de entre dos a seis meses			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. Si a. es afirmativa y los beneficios se dan por un lapso de 2 a 6 meses el desempeño alcanzado por la empresa es el máximo. Si a. es negativo la empresa tiene un desempeño estándar			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa posee un programa de desvinculación voluntaria.	Se considera un desempeño estándar que la empresa no posea programas de desvinculación voluntaria al no estar obligados por legislación ni alguna normativa.

Bueno	1	La empresa posee un programa de desvinculación con beneficios, establece un tiempo de beneficio por un mes	Si la empresa brinda programas de desvinculación y mantiene beneficios durante un mes se considera que tiene un desempeño bueno.
Sobresaliente	2	La empresa posee un programa de desvinculación con beneficios, establece un tiempo de beneficios de 2-6 meses	Si la empresa brinda programas de desvinculación y mantiene beneficios durante un lapso de 2 a 6 meses se considera que tiene un desempeño sobresaliente
Nota u observación de la escala:	Los puntos de la escala fueron establecidos en base a opiniones de expertos, las cuales pueden ser ajustadas o revisadas.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por reducir el impacto en los trabajadores desvinculados que genera su salida de la organización. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021		
Elaborado por:	Daniel Merchán		

S-12-099. La empresa busca establecer diálogos estructurados con instancias de gobierno local, especialistas, ONGs y sindicatos para conocer, entender, prevenir y reducir el impacto de un posible cierre de las unidades de negocios o plantas, o de una eventual necesidad de disminución del personal

Código:	Nombre:		
S-12-099	La empresa busca establecer diálogos estructurados con instancias de gobierno local, especialistas, ONGs y sindicatos para conocer, entender, prevenir y reducir el impacto de un posible cierre de las unidades de negocios o plantas, o de una eventual necesidad de disminución del personal		
Definición:	Indicador para identificar los esfuerzos de la empresa con otras instituciones para analizar los impactos de cierres de unidades o áreas de negocio o reducciones de personal.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. La empresa realiza análisis de impactos ante posible cierre o necesidad de disminución de personal			
b. La empresa participa en reuniones establecidas con gobiernos locales, especialistas, ONGS o sindicatos para reducir el impacto			
Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:			
a. ¿La empresa realiza análisis del impacto que puede causar el cierre de la empresa o la disminución de personal?			
1. Si. 0. No			
b. En caso de analizar los impactos de cierres, ¿La empresa establece reuniones con gobiernos locales, especialistas, ONGs o sindicatos para analizar y mitigar el impacto causado ante cierre de la empresa o desvinculación masiva de empleados?			
1. Si. 0. No			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. Si la empresa afirma cumplir con los dos criterios alcanza el nivel máximo de desempeño. Si todas las respuestas son negativas la empresa tiene el nivel más bajo de desempeño. Para cualquier otro escenario se definen el nivel de desempeño según criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no realiza análisis de impactos ante posibles cierres de unidades o necesidad de disminución de personal	Se considera como desempeño estándar que la empresa no analice los impactos de posibles cierres o disminución de personal. Esto se debe a que, empresas en el sector MiPyMEs no cuentan con los recursos necesarios para efectuar estos análisis.

Bueno	1	La empresa realiza análisis de impactos ante posibles cierres de unidades o necesidad de disminución de personal	Si la empresa efectúa análisis de los impactos de cierre de operaciones o reducciones de personal, se considera como desempeño bueno debido a que, la empresa muestra una actitud de proactividad para examinar este tipo de situaciones y reducir sus impactos.
Sobresaliente	2	La empresa participa en reuniones con gobiernos locales, especialistas, ONGs o sindicatos para reducir el impacto ante posibles cierres de unidades o necesidad de reducción de personal	Se considera un desempeño sobresaliente si la empresa participa en reuniones para identificar maneras de reducir impactos de cierres o reducción de personal. Este tipo de prácticas demuestran una actitud de proactividad y anticipación ante este tipo de medidas.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por reducir los impactos causados por el cierre de áreas o reducción de personal. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-12-100. Análisis y gestión de la tasa de rotación de trabajadores basada en su tipo de actividad

Código:	Nombre:		
S-12-100	Análisis y gestión de la tasa de rotación de trabajadores basada en su tipo de actividad		
Definición:	Este indicador busca determinar si la empresa tiene un mecanismo para evaluar la rotación de su personal y compararla con las tasas promedio de su sector, con la finalidad de mejorar la retención de empleados.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios que las empresas deben cumplir para definir el desempeño de la misma.			
a. La empresa evalúa la tasa de rotación de empleados			
b. La empresa genera medidas para mejorar su tasa de rotación.			
Todos los criterios se definen de acuerdo a una respuesta afirmativa o negativa de el/la responsable.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a responsable de RRHH se plantean las siguientes preguntas:			
a. ¿La empresa analiza su tasa de rotación y sus causas?			
1. Si. 0. No.			
b. ¿La empresa establece medidas para mejorar el indicador de tasa de rotación?			
1. Si. 0. No.			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. Si la empresa afirma cumplir con los 2 criterios alcanza el nivel máximo de desempeño. Si todas las respuestas son negativas la empresa tiene el nivel más bajo de desempeño. Para cualquier otro escenario se definen el nivel de desempeño según criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Se debe considerar que los análisis de tasa de rotación mencionados en el indicador deben ser evidenciados con documentos. Adicionalmente, si posee políticas para mejorar el índice de empleabilidad deben estar formalmente propuestas y documentadas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no evalúa su tasa de rotación	Si la empresa no realiza un análisis de su tasa de rotación y las causas de los resultados se considera que tiene un desempeño estándar. Se considera que este no es prioritario para las empresas del sector MiPyME por sus limitaciones de recursos, a menos que ponga en riesgo su sostenibilidad económica.

Bueno	1	La empresa evalúa su tasa de rotación	Si la empresa realiza un análisis de rotación de empleabilidad y las causas que lo producen se considera que tiene un desempeño bueno. Así, se refleja que la empresa invierte esfuerzos en analizar el comportamiento de su personal.
Sobresaliente	2	La empresa evalúa su tasa de rotación y genera medidas para mejorarla	Si la empresa analiza la tasa de rotación y las revisa o actualiza periódicamente, se considera que tiene un desempeño sobresaliente. De esta manera, la empresa demuestra que realiza esfuerzos por analizar el comportamiento de su personal y busca estrategias para tener un buen índice de rotación.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por analizar el comportamiento de su personal. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-12-101. Tasa de rotación

Código:	Nombre:		
S-12-101	Tasa de rotación		
Definición:	Indicador que mide la relación entre los trabajadores que se han incorporado a la empresa, junto con los que se han desvinculado. El indicador permite determinar si la rotación de personal es elevada o baja en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Comportamiento ante desvinculaciones	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
$Tasa\ de\ rotación = \frac{Número\ de\ trabajadores\ desvinculados}{\left(\frac{Trabajadores\ al\ inicio\ del\ año + Trabajadores\ al\ final\ del\ año}{2}\right) * 100}$			
Variables relacionadas			
Las variables que intervienen en el indicador son:			
<i>Número de trabajadores desvinculados:</i> Cantidad de trabajadores con un contrato indefinido que se han desvinculado durante un año.			
<i>Trabajadores al inicio del año:</i> Número de trabajadores con contrato indefinido al inicio del año.			
<i>Trabajadores al final del año:</i> Número de trabajadores con contrato indefinido que culminan el año.			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de este indicador es necesario contar con los datos de los trabajadores con contrato indefinido que han estado laborando en la empresa durante todo un año de análisis.			
Se establecen las escalas de acuerdo a la tasa de rotación promedio del sector la cual es de 10.77% (dato obtenido de los indicadores laborales del sector textil de Ecuador del año 2015).			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Tasa de rotación mayor al 75%	Si la tasa de rotación es mayor a 75% se considera un desempeño inaceptable, ya que existe excesivo cambio de personal, lo cual puede afectar las operaciones de las personas y refleja que existen condiciones que hacen que los trabajadores decidan dejar la empresa.
Inadecuado	-1	Tasa de rotación entre 50 y 75%	Si la tasa de rotación está entre el 50-75% se considera un desempeño inaceptable. Así, en la empresa existirían condiciones que hacen que muchos empleados no estén a gusto y que decidan dejar sus labores.
Estándar	0	Tasa de rotación menor al 50%	Se considera que en el sector textil, un índice de rotación de 50% es aceptable debido a que, aunque puede ser alto, el cambio de operadores es una situación común.
Bueno	1	Tasa de rotación entre el 50% y el promedio del sector	Si la tasa de rotación está entre el promedio del sector y un 50% se considera como un desempeño bueno. De este modo, la tasa de rotación estaría en un nivel mejor a la calificada como estándar.

Sobresaliente	2	Tasa de rotación menor al promedio del sector	Si la tasa de rotación es menor al promedio de la tasa de rotación del sector se considera que es un desempeño sobresaliente. Así, la empresa demuestra que tiene un entorno de trabajo que motiva a los trabajadores a mantenerse en la organización.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
La tasa de rotación refleja el porcentaje de trabajadores que abandonan la organización durante el período evaluado. Así, mientras menor sea el porcentaje se refleja que una menor cantidad de Desvinculaciones de trabajadores, implicando un buen nivel de retención por parte de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-13-102. Número de incidentes de acoso sexual reportados en una línea de ayuda para quejas

Código:	Nombre:		
S-13-102	Número de incidentes de acoso sexual reportados en una línea de ayuda para quejas		
Definición:	El indicador busca identificar cuántos incidentes de acoso han sido reportados en líneas de ayuda provistas por la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Acoso sexual	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio específico.			
a. Número de incidentes de acoso sexual reportados			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de RRHH de la empresa se solicita especificar:			
a. Número de incidentes de acoso sexual reportados.			
El valor del indicador se mide de acuerdo al número de incidentes reportados. se establece que la empresa alcanza el desempeño normal cuando no hayan existido incidentes de acoso sexual reportados. Si se han reportado más de un incidente el desempeño de la empresa es inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
Al ser un tema delicado, la empresa evaluada puede ocultar o reducir la cantidad de incidentes de acoso sexual que se hayan reportado			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 incidente de acoso sexual ha sido reportado en la empresa	Desempeño inaceptable si se han reportado más de un incidente de acoso sexual en el último año. De esta manera, se refleja una situación de reincidencia que requiere su análisis y resolución.
Inadecuado	-1	1 incidente de acoso sexual ha sido reportado en la empresa	Un único incidente de acoso sexual durante el último año representa un desempeño inadecuado ya que, aunque puede ser un incidente aislado, es necesario analizar causas y tomar medidas que eviten que la situación se repita en el futuro.
Estándar	0	0 incidentes de acoso sexual han sido reportados en la empresa	El desempeño estándar se define cuando no se han reportado incidentes de acoso sexual en la empresa. Esta debería ser una situación común en el ámbito empresarial.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en la cantidad de incidentes de acoso que suceden en la empresa, por lo tanto, mientras más bajo sea el número de incidentes identificados, mejor será calificado el desempeño.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	

Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-13-103. Existencia de responsabilidades claras para asuntos de acoso sexual en la organización

Código:	Nombre:		
S-13-103	Existencia de responsabilidades claras para asuntos de acoso sexual en la organización		
Definición:	Este indicador analiza la existencia de responsabilidades claras en lo referente al manejo de asuntos de casos. Un responsable puede ser un cargo o personal designado para tratar con asuntos de acoso sexual en la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Acoso sexual	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se define en base a cuatro criterios:			
a. La empresa gestiona los asuntos de acoso sexual que suceden en su organización			
b. La empresa tiene definidas las responsabilidades o personal encargado de asuntos de acoso sexual			
c. La empresa cuenta con profesionales con las capacidades para tratar el tema de acoso sexual.			
d. La empresa tiene definidos procedimientos formales en asuntos de acoso sexual.			
Los mismos se determinan de acuerdo a respuestas afirmativas o negativas otorgadas por un el responsable			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa:			
a. ¿En la empresa se tratan o gestionan temas de acoso sexual que suceden?.			
1. Si. 0. No			
b. ¿La empresa tiene definidas responsabilidades o personal que se encargue de tratar los temas de acoso sexual?.			
1. Si 0. No			
c. En caso de existir un responsable de tratar los temas de acoso sexual ¿Ese rol esta a cargo de un profesionales con capacidades y entrenamiento para tratar dichos temas?.			
1. Si 0. No			
d. ¿La empresa tiene definidos procedimientos formales para tratar temas de acoso sexual?.			
1. Si. 0. No.			
La escala de desempeño se define de acuerdo al número de respuestas positivas de a hasta d. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el máximo nivel de desempeño. Si no se tienen respuestas positivas la empresa se ubica en un desempeño inaceptable. Para los demás casos, se definen las escalas según los criterios definidos para cada nivel.			
Limitaciones o consideraciones			
Si la empresa presenta un desempeño sobresaliente se debe considerar verificarlo mediante evidencias documentadas de procedimientos formales definidos en casos de acoso sexual.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no gestiona asuntos de acoso sexual que suceden en su organización	La empresa no gestiona temas de acoso sexual, no define responsabilidades para tratar estos temas se califica como algo inaceptable. Así, se refleja una actitud de bajo o nulo interés por parte de la empresa por tratar estos asuntos.

Inadecuado	-1	La empresa gestiona los asuntos de acoso sexual que suceden en su organización	Si la empresa trata temas de acoso sexual pero no tiene definidas responsabilidades, se considera como desempeño inadecuado. Esto se debe a que, la gestión de estos asuntos debería ser un rol a cargo de una persona definida y capacitada para resolver estos temas.
Estándar	0	La empresa gestiona los asuntos de acoso sexual que suceden en su organización y tiene definidas responsabilidades o encargados de tratarlos	Si la empresa trata temas de acoso sexual y tiene definidas responsabilidades, se considera como desempeño estándar. Así, la empresa muestra que ha planificado la gestión de estos temas y ha seleccionado una persona en la organización que se encargue de tratar esos asuntos.
Bueno	1	La empresa gestiona los asuntos de acoso sexual que suceden en su organización y tiene definidas responsabilidades o encargados de tratarlos. Además, dichos roles están a cargo de profesionales con capacidad para tratar temas de acoso sexual en organizaciones.	Si la empresa trata temas de acoso sexual con responsabilidades definidas a cargo de personas capacitadas en este tema, se considera como un desempeño bueno. De esta manera, se refleja un esfuerzo por parte de la empresa de asignar estas responsabilidades a profesionales capacitados y que gestionen estos asuntos de la mejor manera.
Sobresaliente	2	La empresa gestiona los asuntos de acoso sexual que suceden en su organización y tiene definidas responsabilidades o encargados de tratarlos. Además, dichos roles están a cargo de profesionales con capacidad para tratar temas de acoso sexual en organizaciones y existen procedimientos formales definidos sobre el tema.	Se considera como un desempeño sobresaliente, si la empresa trata temas de acoso sexual con profesionales capacitados asignados para esta tarea y dispone de procedimientos formales definidos. Así, esta situación demuestra los esfuerzos por parte de la empresa para resolver estos asuntos de la mejor manera y definir directrices de actuación en caso de que sucedan este tipo de incidentes.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por planificar y establecer roles en la empresa que se encarguen de tratar los asuntos de acoso sexual. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-13-104. Esfuerzos de la organización para reducir el riesgo de acoso sexual

Código:	Nombre:		
S-13-104	Esfuerzos de la organización para reducir el riesgo de acoso sexual		
Definición:	Este indicador busca evaluar los esfuerzos o prácticas que lleva a cabo la empresa para reducir el riesgo de acoso sexual.		
Dimensión/Subdimensión:	Acoso sexual	Stakeholder	Trabajador
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se define en base a cuatro criterios a analizar de la empresa:</p> <p>a. Existen medidas y esfuerzos para reducir el riesgo de acoso sexual</p> <p>b. Existe el manual o documento de medidas para reducir el acoso sexual</p> <p>c. Estas medidas han sido difundidas dentro de la organización</p> <p>d. La empresa actualiza o revisa periódicamente sus medidas para reducir el riesgo de acoso sexual</p> <p>Los mismos se determinan de acuerdo a respuestas afirmativas o negativas otorgadas por el responsable.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa:</p> <p>a. ¿La empresa establece medidas para reducir el riesgo de acoso sexual?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿Existe un manual o documento formal en donde se encuentren las medidas establecidas para reducir el acoso sexual ?</p> <p>1. Si 0. No</p> <p>c. ¿La medidas para reducir el acoso sexual están siendo difundidas y compartidas en la empresa?</p> <p>1. Si 0. No</p> <p>d. ¿La empresa actualiza o revisa periódicamente sus medidas para reducir el riesgo de acoso sexual?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de los cuatro criterios y puede estar entre -2 y 2. Si todas las respuestas son positivas la empresa alcanza el máximo nivel de desempeño. Si todas las respuestas son negativas la escala de desempeño de la empresa es inaceptable, para el resto de casos se definen los niveles de desempeño según el número de respuestas afirmativas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no aplica medidas y realiza esfuerzos para reducir el riesgo de acoso sexual	Si la empresa no aplica medidas para reducir el riesgo de acoso sexual, se considera que tiene un desempeño inaceptable. Así, se muestra una actitud por parte de la empresa de falta de interés por mitigar este tipo de incidentes.

Inadecuado	-1	La empresa realiza esfuerzos para reducir el riesgo de acoso sexual	Se califica como inadecuado que la empresa realice algunos esfuerzos o implemente algunas medidas para reducir el riesgo de acoso. De esta manera, aunque existen esfuerzos iniciales por parte de la organización, estas deberían estar documentadas y formalizadas de forma que puedan servir como una guía de actuación.
Estándar	0	La empresa establece medidas para reducir el riesgo de acoso sexual en un manual o documento	La empresa tiene un desempeño estándar si cuenta con un documento que establece las medidas a tomar para reducir el riesgo de acoso sexual en la organización. Así, este tipo de práctica permite que la empresa formalice las medidas establecidas y que sirva como un manual de acción para eliminar el riesgo de acoso sexual en la organización.
Bueno	1	La empresa establece medidas para reducir el riesgo de acoso sexual en un manual o documento y son difundidas dentro de la organización	Un desempeño bueno se da cuando la empresa posee medidas documentadas para reducir el riesgo de acoso sexual, las cuales son difundidas entre el personal. De esta manera, las medidas establecidas son comunicadas al personal, lo cual incrementa la concientización sobre el tema.
Sobresaliente	2	La empresa establece medidas para reducir el riesgo de acoso sexual en un manual o documento y son difundidas dentro de la organización. Además, las medidas definidas son revisadas y actualizadas periódicamente.	Si la empresa tiene medidas documentadas que reducen el riesgo, difunde estas medidas y las revisa periódicamente, se considera como un desempeño sobresaliente. Así, se muestra una actitud proactiva en lo referente a la reducción de riesgos de acoso sexual en la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por reducir o eliminar los incidentes de acoso sexual que suceden en la empresa. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Semestral	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

Stakeholder Consumidor

S-14-105. Número de quejas de clientes

Código:	Nombre:		
S-14-105	Número de quejas de clientes		
Definición:	Este indicador analiza el número de quejas o reclamos recibidos de sus clientes en lo referente a afectaciones a su seguridad o salud por el uso de los productos o servicios ofrecidos.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad del Consumidor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de quejas de clientes recibidas sobre afecciones a su salud o seguridad por los productos o servicios de la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de quejas de clientes recibidas sobre afecciones a su salud o seguridad por los productos o servicios de la empresa.			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Existen casos en los que las quejas de los clientes pueden no ser reportadas por temor, vergüenza, falta de tiempo u otras circunstancias por lo que el dato obtenido puede no ser preciso o no reflejar la realidad.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 queja de consumidores han sido recibidas	Si la empresa recibe más de una queja o inquietud relacionada al producto/s o servicio/s que brinda la empresa, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, esto refleja una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones, una falla de eficacia o inexistencia de las medidas implementadas por la empresa.
Inadecuado	-1	1 queja de consumidores ha sido recibidas	Si la empresa recibe una queja o inquietud relacionada al producto/s o servicio/s que brinda la empresa se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que existe un nivel de riesgo en cuanto a la calidad del producto/s o servicio/s prestados en la empresa, lo cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 quejas de consumidores han sido recibidas	Si la empresa no ha recibido quejas referentes a los producto/s o servicio/s que brinda, se considera un desempeño estándar. Así, esta actitud se considera algo regular en el ámbito empresarial.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			

Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en la cantidad de quejas de clientes recibidas con respecto a productos o servicios. Por lo tanto, mientras más bajo o cercano cero sea el indicador, mejor calificado será el desempeño de la empresa.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

S-14-106. Presencia de medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente

Código:	Nombre:		
S-14-106	Presencia de medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente.		
Definición:	El indicador examina la existencia de medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente y en el ciclo de vida de un producto y / o servicio. Este tipo de mecanismos permiten monitorear e identificar la necesidad de medios para cuidar la salud y seguridad de sus consumidores.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad del Consumidor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa establece medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente.</p> <p>b. Las medidas adoptadas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente se basan en estándares o guías internacionales.</p> <p>c. La empresa ha validado con algún experto o entidad externa las medidas de gestión adoptadas .</p> <p>d. Las medidas adoptadas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente son revisadas y actualizadas.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de RRHH de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.</p> <p>a. ¿ La empresa ha establecido medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿ Las medidas adoptadas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente se basan en estándares o guías internacionales?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>c. ¿La empresa ha validado con algún experto o entidad externa las medidas de gestión adoptadas?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>d. ¿ Las medidas adoptadas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente son revisadas y actualizadas?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no define medidas para evaluar la salud y seguridad del consumidor	Si la empresa no cumple con ninguno de los indicadores se considera que tiene un desempeño inaceptable, puesto que no estima medidas de gestión para evaluar la salud y seguridad del cliente en ninguno de los productos o servicios que brinde. Esto refleja una actitud de falta de interés por parte de la empresa para cuidar la seguridad y salud de sus clientes.
Inadecuado	-1	La empresa define medidas para evaluar la salud y seguridad del consumidor	La empresa considera a la salud y seguridad del cliente como un tema trascendente que requiere implementación de diferentes medidas de gestión dentro de la empresa. Sin embargo, el comportamiento sigue considerándose inadecuado al limitarse a una identificación inicial o básica de dichas medidas.
Estándar	0	La empresa define medidas para evaluar la salud y seguridad del consumidor en base a guías o estándares	La empresa ha tomado medidas para gestionar la salud y seguridad del cliente basándose en estándares o guías internacionales con el objetivo de aplicar buenas prácticas y generar mejores resultados.
Bueno	1	La empresa define medidas para evaluar la salud y seguridad del consumidor en base a guías o estándares. Además, las medidas se han validado o aprobado por expertos o una entidad externa.	La empresa cuenta con medidas para la gestión de la salud y seguridad del cliente. A más esto, se demuestra un comportamiento proactivo, pues al no existir requerimiento legal obligatorio la empresa valida con un experto o entidad externa las medidas de gestión adoptadas
Sobresaliente	2	La empresa define medidas para evaluar la salud y seguridad del consumidor en base a guías o estándares. Además, las medidas se han validado o aprobado por expertos o una entidad externa y son revisadas/actualizadas periódicamente.	La empresa cuenta con medidas para la gestión de la salud y seguridad del cliente, las cuales han sido creadas basadas en guías y validadas. Adicionalmente realiza una actualización de aquellas medidas de manera periódica. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente al establecimiento mecanismos para el cuidado de la seguridad o salud de sus consumidores
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para establecer medidas para la gestión de la salud y seguridad del cliente. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-14-107. Presencia de sellos o etiquetas de requerimientos de salud y seguridad del consumidor

Código:	Nombre:		
S-14-107	Presencia de sellos o etiquetas de requerimientos de salud y seguridad del consumidor		
Definición:	El indicador analiza la existencia de sellos o etiquetas de requerimientos de salud y seguridad en la empresa. Este tipo de certificaciones permiten validar el cumplimiento de varios parámetros para contribuir al cuidado de la salud y seguridad de los clientes de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Salud y Seguridad del Consumidor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en cuatro variables a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de sellos/etiquetas obligatorias obtenidos por la empresa.			
b. Número de certificaciones o etiquetas de salud y seguridad no obligatorios obtenidos.			
c. Número de reconocimientos de salud y seguridad obtenidos por la organización.			
d. Número de sellos/etiquetas obligatorios para la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a una muestra de clientes de la empresa se plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de sellos/etiquetas obligatorias obtenidos por la empresa			
b. Número de certificaciones o etiquetas de salud y seguridad no obligatorios obtenidos			
c. Número de reconocimientos de salud y seguridad obtenidos por la organización			
d. Número de sellos/etiquetas obligatorios para la empresa			
Una vez obtenidos estos datos, se procede a identificar el número sellos/etiquetas/certificaciones/reconocimiento y se procede determinar el punto de la escala de desempeño del indicador donde se ubica según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Al ser un tema que recae en la voluntariedad de la empresa o el ir más allá de los requerimientos legales, muchas empresas no implementan, aplican o incluso conocen sobre estas opciones.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no posee ningún sello o etiqueta de salud y seguridad del consumidor obligatorio	Este punto de la escala sólo puede aplicarse si la empresa está obligada a obtener certificaciones o sellos referentes al cuidado de la salud y seguridad de sus consumidores. Por lo tanto, si la empresa está obligada y no posee ninguno de los sellos requeridos, esto se califica como un desempeño inaceptable. Así, la empresa muestra una actitud de falta de interés de mantener la salud y seguridad de sus consumidores.
Inadecuado	-1	La empresa posee algunos de los sellos o etiquetas de salud y seguridad obligatorios	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa está obligada a obtener sellos de salud y seguridad del consumidor y solo posee alguno de ellos. Este tipo de comportamiento refleja un bajo nivel de interés por parte de la empresa para generar las condiciones que permitan cuidar la salud y seguridad de sus clientes.

Estándar	0	La empresa posee todos los sellos o etiquetas obligatorios o no hay sellos obligatorios para la empresa	Se considera como desempeño estándar cuando la empresa cumple con la obtención de sello o etiquetas si estas son requeridas por la normativa, o en caso de no ser obligatorio la empresa no cuenta con las mismas. Así, esto constituye un comportamiento normal en dicho contexto.
Bueno	1	La empresa posee un sello de salud y seguridad del consumidor no obligatorio	Si la empresa posee un sello de salud y seguridad del consumidor no obligatorio, se considera un desempeño bueno. Esto se debe a que, se refleja un esfuerzo y una actitud proactiva por parte de la empresa de contar con estas certificaciones que ayudan a velar por la salud y seguridad de los clientes tanto en los servicios como en los productos que oferta la organización
Sobresaliente	2	La empresa posee más de un sello de salud y seguridad del consumidor adicional no obligatorio	Se considera un desempeño sobresaliente si la empresa posee más de un sello de salud y seguridad del consumidor adicional no obligatorio. De este modo, en el sector MIPYMES, esto puede considerarse un comportamiento ejemplar debido a que demuestra un esfuerzo por parte de la empresa de cumplir estándares que nos son obligatorios lo que los mantiene a la vanguardia.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en la presencia de sellos o etiquetas de requerimientos de salud y seguridad del consumidor. Por lo tanto, mientras más certificaciones disponga la empresa su desempeño será calificado de mejor manera			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-15-108. Presencia de mecanismos para que los clientes brinden retroalimentación

Código:	Nombre:		
S-15-108	Presencia de mecanismos para que los clientes brinden retroalimentación		
Definición:	Evalúa si la empresa implementa prácticas o mecanismos para obtener retroalimentación de los clientes sobre sus productos o servicios. El uso de mecanismos de retroalimentación permite que una organización identifique puntos de mejora o tenga información para la resolución de problemas en sus servicios o productos.		
Dimensión/Subdimensión:	Mecanismos de retroalimentación	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se define en base a cuatro criterios:			
a. Existencia de mecanismos de retroalimentación del cliente.			
b. Cantidad de herramientas utilizadas para obtener retroalimentación del cliente			
c. Existencia de un procedimiento formal y definido para recopilar retroalimentación del cliente			
d. La empresa revisa o actualiza periódicamente los procedimientos para obtener retroalimentación del cliente			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de comercialización o marketing de la empresa, se le solicita responder:			
a. ¿La empresa posee mecanismos o medios para que los clientes puedan brindar retroalimentación?			
1. Si. 0. No			
b. Indicar las herramientas, medios o mecanismos para obtener la retroalimentación del cliente			
1. Línea telefónica directa, 2. Redes sociales, 3. Aplicaciones de mensajería instantánea, 4. Encuestas, 5. Otros			
c. ¿La empresa establece procedimientos formales y definidos para atender la retroalimentación brindada por el cliente?			
1. Si 0. No			
d. ¿La empresa revisa o actualiza periódicamente sus procedimientos y mecanismos para obtener retroalimentación del cliente?			
1. Si. 0. No.			
La escala de desempeño se define de acuerdo al número de respuestas positivas de a., c. y d. Luego, según las respuestas del literal b, se define el número de medios o mecanismos que la empresa posee para la retroalimentación del cliente.			
Con estas evaluaciones se determina el nivel de desempeño de la empresa según la escala de referencia establecida.			
Limitaciones o consideraciones			
Si el criterio c. es positivo se debe tener evidencia de documentación con los detalles de los procedimientos implementados para obtener retroalimentación.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no posee mecanismos de retroalimentación del cliente	Se considera que existe un desempeño inaceptable, que la empresa no obtenga retroalimentación de sus clientes mediante mecanismos que permitan capturar las opiniones y recomendaciones sobre servicios y productos. Además, este tipo de prácticas permiten determinar el nivel de satisfacción de los consumidores, la cual es una medida de la sensibilidad de la empresa hacia las necesidades de sus consumidores siendo algo esencial para el éxito a largo plazo de la organización.
Inadecuado	-1	La empresa posee una única herramienta para retroalimentación del cliente	Si la empresa posee mecanismos de retroalimentación para que los clientes puedan brindar sus opiniones sobre servicios, productos, pero solamente se tienen un solo mecanismo y herramienta, se considera que el desempeño de la empresa es inadecuado. Esto se debe a que, aunque existen un esfuerzo inicial por establecer este tipo de mecanismos, puede no ser suficiente para alcanzar a varios grupos de consumidores.
Estándar	0	La empresa posee más de una herramienta para retroalimentación del cliente	Se califica como desempeño estándar, si la empresa posee más de un mecanismo para obtener retroalimentación de los clientes sobre servicios y productos. De esta manera, la empresa tendría diversas fuentes de información que le permiten alcanzar a varios grupos de consumidores para capturar sus opiniones o recomendaciones sobre su atención, productos o servicios.
Bueno	1	La empresa posee más de una herramienta para la retroalimentación del cliente y posee procedimientos formales y definidos para recopilar retroalimentación del cliente	Si la empresa posee más de 2 mecanismos de retroalimentación para obtener retroalimentación y ha establecido procedimientos bien definidos para procesar y analizar la información recopilada, se considera como desempeño bueno. De esta manera, la empresa muestra que invierte esfuerzos adicionales en la definición de un procedimiento que le permite procesar los datos capturados y analizarlos para generar conocimiento que le permita implementar mejoras en su atención al consumidor o sus productos/servicios.
Sobresaliente	2	La empresa posee más de una herramienta para la retroalimentación del cliente, posee procedimientos formales y definidos para recopilar información y busca mejorar los procedimientos para la recopilación de retroalimentación del cliente	Se califica como desempeño sobresaliente que la empresa posea más de 2 mecanismos de retroalimentación para obtener retroalimentación, haya establecido procedimientos bien definidos para procesar y analizar la información recopilada y estos sean revisados/actualizados periódicamente. Así, la empresa muestra que su proceso de recopilación de retroalimentación de consumidores, se encuentra en un nivel de madurez avanzado, al ser constantemente revisado y actualizado.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			

Este indicador permite evaluar la existencia de mecanismos de retroalimentación en base a la opinión del cliente. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-15-109. Medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación

Código:	Nombre:		
S-15-109	Medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación		
Definición:	Este indicador evalúa la presencia de medidas de gestión implementadas en la organización para mejorar sus mecanismos o prácticas para obtener retroalimentación del consumidor.		
Dimensión/Subdimensión:	Mecanismos de retroalimentación	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se define en base a dos criterios:</p> <p>a. Existencia de medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación</p> <p>b. Frecuencia con la que se revisan o actualizan los mecanismos de retroalimentación</p> <p>Los mismos se determinan de acuerdo a respuestas afirmativas o negativas otorgadas por el responsable. A excepción del criterio b. en el cual se pide especificar la frecuencia con la que los mecanismos de retroalimentación se revisan o actualizan.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de comercialización o marketing de la empresa, se le solicita responder:</p> <p>a. ¿La empresa posee medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación de clientes?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. Indique la frecuencia con la que los mecanismos de retroalimentación de clientes se revisan o actualizan.</p> <p>1. Nunca 2. Solo una vez. 3. Anual. 4. Menos de un año.</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. La escala de desempeño se define de acuerdo al número de respuestas positivas de a y b. Según las respuestas del literal b. Se define la frecuencia con la que se revisan o actualizan los mecanismos de retroalimentación como criterio para definir la escala de desempeño según los criterios establecidos.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
N/A			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no cuenta con medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación	Se considera como desempeño estándar, que en el sector MiPyMEs, las empresas no hayan establecido medidas para mejorar sus mecanismos de retroalimentación del consumidor. Para este tipo de empresa, que tienen recursos limitados, este puede no ser un aspecto prioritario.

Bueno	1	La empresa ha definido medidas para gestionar sus mecanismos de retroalimentación. Los mecanismos de retroalimentación son revisados anualmente	Si la empresa posee medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación que se revisan y actualizan anualmente la empresa tiene un desempeño calificado como bueno. Así, se muestra una actitud de la empresa de invertir esfuerzos adicionales para mejorar sus mecanismos de captura de retroalimentación de sus consumidores.
Sobresaliente	2	La empresa ha definido medidas para gestionar sus mecanismos de retroalimentación. Los mecanismos de retroalimentación son revisados con frecuencias menores a anual.	Si la empresa posee medidas de gestión para mejorar los mecanismos de retroalimentación que se revisan y actualizan con una frecuencia menor a un año se considera un desempeño sobresaliente. Así, la empresa muestra que tiene procesos de gestión de sus mecanismos de retroalimentación, los cuales están en niveles avanzados de madurez.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para mejorar sus mecanismos de retroalimentación del consumidor. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-15-110. Prácticas relacionadas a la satisfacción del cliente incluyendo resultados de encuestas de satisfacción de clientes

Código:	Nombre:		
S-15-110	Prácticas relacionadas a la satisfacción del cliente, incluyendo resultados de encuestas de satisfacción de clientes		
Definición:	Indicador para conocer si en la empresa se llevan a cabo prácticas o procesos para evaluar la satisfacción del cliente.		
Dimensión/Subdimensión:	Mecanismos de retroalimentación	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se define en base a tres criterios:			
a. Nivel de satisfacción de clientes			
b. Frecuencia de aplicación de encuestas de satisfacción			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de comercialización o marketing de la empresa, se le solicita:			
a. De acuerdo a las encuestas realizadas, en qué nivel de satisfacción podrían ubicarse el mayor porcentaje de clientes encuestados			
1. Muy insatisfecho 2. insatisfecho. 3. Satisfecho. 4. Muy satisfecho.			
b. Indique la frecuencia de aplicación de encuestas de satisfacción a clientes			
1. Más de un año. 2. Anual. 3. Menos de un año			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre -2 y 2. La escala de desempeño se define de acuerdo al número de respuestas positivas. Si todas las respuestas son negativas la escala de desempeño de la empresa es inaceptable, para el resto de casos se definen los niveles de desempeño según el número de respuestas afirmativas.			
Limitaciones o consideraciones			
En caso de que se hayan aplicado las encuestas, se debe contar con evidencias que respalden las respuestas brindadas por el responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	No se aplican (Nunca) evaluaciones de satisfacción de clientes	Se califica como inaceptable que la empresa no tenga definidas prácticas para analizar la satisfacción de sus clientes. Este tipo de prácticas permiten determinar el nivel de satisfacción de los consumidores, la cual es una medida de la sensibilidad de la empresa hacia las necesidades de sus consumidores siendo algo esencial para el éxito a largo plazo de la organización.
Inadecuado	-1	La mayoría de clientes están insatisfechos o muy insatisfechos. Se realizan evaluaciones de satisfacción de consumidores con una frecuencia mayor o igual anual.	Si los resultados de evaluaciones de satisfacción, realizados en períodos anuales o mayores, muestran que la mayoría de clientes están insatisfechos o muy insatisfechos se califica como desempeño inadecuado. Esto se debe a que la empresa aplica las evaluaciones en períodos muy grandes y obtiene bajos niveles de satisfacción de sus consumidores, lo cual puede implicar que no está midiendo la satisfacción continuamente y no obtiene datos que le permitirían tomar acción para mejorar este aspecto.

Estándar	0	La mayoría de clientes están satisfechos. Las evaluaciones de satisfacción se realizan anualmente o en períodos mayores.	Se califica como desempeño estándar que la empresa realice evaluaciones de satisfacción en períodos anuales o mayores y que la mayoría de sus consumidores estén satisfechos. Este sería un comportamiento regular en el sector de las MiPyMEs promedio.
Bueno	1	La mayoría de clientes están satisfechos. Las evaluaciones de satisfacción se realizan con una frecuencia menor a un año	Si se han aplicado encuestas con una frecuencia de aplicación menor a un año y, la mayoría de consumidores están satisfechos, se considera que la empresa tiene un desempeño bueno. De esta manera, la empresa tendría un buen nivel de satisfacción de sus consumidores y estaría invirtiendo esfuerzos adicionales en monitorear la satisfacción.
Sobresaliente	2	La mayoría de clientes están muy satisfechos. Se realizan encuestas con una frecuencia menor a un año	Si se han aplicado encuestas con una frecuencia de aplicación menor a un año y, la mayoría de consumidores están muy satisfechos, se considera que la empresa tiene un desempeño sobresaliente. De esta manera, la empresa tendría un excelente nivel de satisfacción de sus consumidores y estaría invirtiendo esfuerzos adicionales en monitorear la satisfacción.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos y resultados de la empresa en el análisis de los niveles de satisfacción de sus consumidores. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-16-111. Frecuencia de auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general

Código:	Nombre:		
S-16-111	Frecuencia de auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general		
Definición:	Indicador para evaluar la implementación de auditorías de los sistemas internos realizadas por una entidad externa con la finalidad de verificar si existen mecanismos para proteger los datos del consumidor.		
Dimensión/Subdimensión:	Privacidad	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se define en base a dos criterios:			
a. La empresa realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general.			
b. Frecuencia de las auditorías.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de comercialización y marketing de la empresa se le solicita responder:			
a. ¿La empresa realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general?			
1. Si. 0. No.			
b. Si la respuesta de a. es positiva, indique la frecuencia de las auditorías de los sistemas internos de gestión.:			
1. Mensual. 2. Semestral. 3. Anual. 4. Más de un año			
El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre -2 y 2. La escala de desempeño se define de acuerdo al número de respuestas positivas. Si todas las respuestas son negativas la escala de desempeño de la empresa es inaceptable, para el resto de casos se definen los niveles de desempeño según el número de respuestas afirmativas.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general	Si la empresa no realiza auditorías de los sistemas de gestión interno para proteger la privacidad del consumidor se considera que tiene un desempeño inaceptable. De esta manera, la empresa no podría asegurarse que los datos de sus consumidores están seguros en los sistemas existentes en la organización.
Inadecuado	-1	La empresa realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general con una frecuencia mayor a un año sin soporte de una institución externa	Si la empresa realiza auditorías de los sistemas de gestión interno para proteger la privacidad del consumidor y si la frecuencia de auditoría es mayor a un año se considera que tiene un desempeño inadecuado. Sin embargo, se entiende que la empresa misma revisa la gestión de datos y su privacidad, lo cual podría mejorarse si se cuenta con el apoyo de una entidad especializada en el tema.

Estándar	0	La empresa realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general con una frecuencia igual a un año sin soporte de una institución externa	Si la empresa realiza auditorías de los sistemas de gestión interno para proteger la privacidad del consumidor y si la frecuencia de auditoría es anual se considera que tiene un desempeño estándar. Esta situación refleja que la empresa invierte recursos en revisar sus mecanismos de protección del consumidor para asegurarse que los datos se mantengan seguros.
Bueno	1	La empresa realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general con una frecuencia igual a un año con soporte de una institución externa	Si la empresa realiza auditorías de los sistemas de gestión interno para proteger la privacidad del consumidor con una frecuencia de auditoría anual y cuenta con soporte de una entidad especializada en el tema, se considera como desempeño bueno. De esta manera, la empresa demuestra que invierte recursos en asegurar la privacidad de los datos de sus consumidores y que estas revisiones han estado a cargo de entidades que tienen experiencia en auditar la seguridad de datos.
Sobresaliente	2	La empresa realiza auditorías de los sistemas internos de gestión para proteger la privacidad del consumidor en general con una frecuencia menor a un año con soporte de una institución externa	Si la empresa realiza auditorías de los sistemas de gestión interno para proteger la privacidad del consumidor con una frecuencia de auditoría menor a anual y cuenta con soporte de una entidad especializada en el tema, se considera como desempeño sobresaliente. De esta manera, la empresa demuestra que invierte recursos en asegurar la privacidad de los datos de sus consumidores y que estas revisiones han estado a cargo de entidades que tienen experiencia en auditar la seguridad de datos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos invertidos por la empresa para asegurar que las medidas implementadas para mantener la privacidad de datos de sus consumidores son adecuadas. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-16-112. Número de quejas del consumidor relacionadas con violaciones de privacidad o pérdida de datos en el último año

Código:	Nombre:		
S-16-112	Número de quejas del consumidor relacionadas con violaciones de privacidad o pérdida de datos en el último año		
Definición:	El indicador evalúa el desempeño de la organización en lo referente a la gestión de la privacidad de los datos de los consumidores. Para esto, se analiza el número de quejas recibidas por parte de clientes sobre pérdida de datos y violaciones a su privacidad.		
Dimensión/Subdimensión:	Privacidad	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un único criterio:			
a. Número de quejas relacionadas con violaciones de privacidad o pérdida de datos recibidas en el último año			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de comercialización y marketing de la empresa se le pide especificar el.			
a. Número de quejas de consumidores relacionadas con violaciones de privacidad en el último año.			
Se define el desempeño de la empresa según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 queja de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos han sido recibidas	Si la empresa ha recibido más de una queja de consumidores, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, se puede notar una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de medidas implementadas en la empresa para evitar estos incidentes.
Inadecuado	-1	1 queja de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos ha sido recibida	Si la empresa ha recibido una queja de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un determinado nivel de riesgo de violación de leyes y regulaciones de cuidado de datos en la empresa, el cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 quejas de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos han sido recibidas	Si la empresa no ha recibido quejas de consumidores sobre violaciones de privacidad y pérdida de datos, se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que esta debería ser una situación común en este tipo de contextos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Nota u observación de la escala:	
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en la cantidad de quejas recibidas por violaciones de privacidad o pérdida de datos de consumidores. Por lo tanto, mientras más bajo sea este valor, mejor calificado será el desempeño de la empresa.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-16-113. Número de quejas de organismos reguladores relacionadas con la violación de la privacidad o pérdida de datos del consumidor en el último año

Código:	Nombre:		
S-16-113	Número de quejas de organismos reguladores relacionadas con la violación de la privacidad o pérdida de datos del consumidor en el último año		
Definición:	El indicador evalúa el desempeño de la organización en lo referente a la gestión de la privacidad de los datos de los consumidores. Para esto, se analiza el número de quejas recibidas por de organismos reguladores sobre pérdida de datos y violaciones a su privacidad.		
Dimensión/Subdimensión:	Privacidad	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un único criterio:			
a. Número de quejas relacionadas con violaciones de privacidad o pérdida de datos en el último año recibidas de organismos reguladores.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de comercialización y marketing de la empresa se le pide especificar el:			
a. Número de quejas relacionadas con violaciones de privacidad o pérdida de datos en el último año recibidas de organismos reguladores.			
Se define el desempeño de la empresa según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 queja de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos han sido recibidas de organismos reguladores	Si la empresa ha recibido más de una queja de organismos reguladores, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, se puede notar una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de medidas implementadas en la empresa para evitar estos incidentes.
Inadecuado	-1	1 queja de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos han sido recibidas de organismos reguladores	Si la empresa ha recibido una queja de organismos reguladores sobre violación de privacidad o pérdida de datos, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un determinado nivel de riesgo de violación de leyes y regulaciones de cuidado de datos en la empresa, el cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 quejas de consumidores sobre violación de privacidad o pérdida de datos han sido recibidas de organismos regulados	Si la empresa no ha recibido quejas de organismos reguladores sobre violaciones de privacidad y pérdida de datos, se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que esta debería ser una situación común en este tipo de contextos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en la cantidad de quejas recibidas por violaciones de privacidad o pérdida de datos de organismos reguladores. Por lo tanto, mientras más bajo sea este valor, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-16-114. Número de violaciones de regulaciones referentes a transparencia

Código:	Nombre:		
S-16-114	Número de violaciones de regulaciones referentes a transparencia		
Definición:	El indicador evalúa el desempeño de la organización en lo referente al nivel de transparencia en la información ofrecida a los consumidores. Para esto, se analiza el número de violaciones de regulaciones referentes a transparencia que ha cometido la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Privacidad	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio:			
a. Número de violaciones de regulaciones referentes a transparencia			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de comercialización y marketing se le pide especificar:			
a. Número de denuncias que ha recibido la empresa referente a falta de transparencia en productos o prácticas de responsabilidad social.			
Se definen las escalas de desempeño de acuerdo a la cantidad de denuncias recibidas en el último año.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 denuncia de violación de regulaciones sobre transparencia han sido recibidas	Si la empresa ha recibido más de una denuncia de violación a regulaciones sobre transparencia, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, se puede notar una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de medidas implementadas en la empresa para evitar estos incidentes.
Inadecuado	-1	1 denuncia de violación de regulaciones sobre transparencia ha sido recibida	Si la empresa ha recibido una denuncia de violación a regulaciones sobre transparencia, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un determinado nivel de riesgo de violación de leyes y regulaciones de publicación de información en la empresa, el cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 denuncias de violación de regulaciones sobre transparencia han sido recibidas	Si la empresa no ha recibido denuncias de violación a regulaciones sobre transparencia, se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que esta debería ser una situación común en este tipo de contextos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Nota u observación de la escala:	
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador se basa en la cantidad de denuncias de las que ha sido objeto la empresa por asuntos de falta de transparencia en la publicación de información relevante para los consumidores. Por lo tanto, mientras más bajo sea este valor, mejor calificado será el desempeño de la empresa.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	15/11/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	15/11/2021
Elaborado por:	Daniel Merchán

S-16-115. Número de quejas de consumidores con respecto a transparencia

Código:	Nombre:		
S-16-115	Número de quejas de consumidores con respecto a transparencia (Por ejemplo: uso de materia prima, costos, procesos)		
Definición:	El indicador evalúa el desempeño de la organización en lo referente al nivel de transparencia en la información ofrecida a los consumidores. Para esto, se analiza el número de quejas recibidas por parte de consumidores sobre incidentes de falta de transparencia de información sobre productos, servicios o prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE).		
Dimensión/Subdimensión:	Privacidad	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos criterios:			
a. Cantidad de quejas de consumidores que presentadas con respecto a falta de transparencia sobre la información de productos y servicios			
b. Cantidad de quejas de consumidores que presentadas con respecto a falta de transparencia sobre la información de prácticas de RSE de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable de comercialización y marketing se le pide especificar:			
a. Número de quejas de consumidores con respecto a transparencia en productos y temas de responsabilidad social de la empresa			
b. Número de quejas de consumidores con respecto a falta de transparencia sobre la información de prácticas de RSE de la empresa			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 queja sobre la falta de transparencia de productos, servicios o prácticas de RSE han sido recibidas	Si la empresa ha recibido más de una queja de consumidores sobre falta de transparencia, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, se puede notar una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y una falla de eficacia o inexistencia de medidas implementadas en la empresa para evitar estos incidentes.
Inadecuado	-1	1 quejas sobre la falta de transparencia de productos, servicios o prácticas de RSE han sido recibidas	Si la empresa ha recibido una queja de consumidores sobre falta de transparencia, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un determinado nivel de riesgo de violación de leyes y regulaciones de publicación de información en la empresa, el cual debe ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 quejas sobre la falta de transparencia de productos, servicios o prácticas de RSE han sido recibidas	Si la empresa no ha recibido quejas de consumidores sobre falta de transparencia, se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que esta debería ser una situación común en este tipo de contextos.

Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en la cantidad de quejas de las que ha sido objeto la empresa por asuntos de falta de transparencia en la publicación de información relevante para los consumidores. Por lo tanto, mientras más bajo sea este valor, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-17-116. Frecuencia de publicación de reportes de sostenibilidad

Código:	Nombre:		
S-17-116	Frecuencia de publicación de reportes de sostenibilidad		
Definición:	El reporte de sostenibilidad es un documento que las empresas publican para comunicar su desempeño en temas sociales o ambientales, y cómo estos impactan en su contexto. Este indicador evalúa si la empresa elabora este documento y la frecuencia con la que lo publica.		
Dimensión/Subdimensión:	Transparencia	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en dos criterios:</p> <p>a. La empresa realiza reportes de sostenibilidad</p> <p>b. Frecuencia de publicación de reportes de sostenibilidad.</p> <p>El primer criterio se define con una respuesta afirmativa o negativa. Si la misma es positiva se debe especificar la frecuencia de publicación de los reportes de sostenibilidad.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable administrativo se solicita especificar si:</p> <p>a. ¿La empresa realiza reportes de sostenibilidad de sus operaciones?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>b. Si la respuesta de a. es afirmativa, indicar la frecuencia de publicación de estos reportes:</p> <p>1. Anuales o menores a un año 2. Mayores a un año.</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. Si la respuesta a. es afirmativa y se publican los reportes anualmente la empresa alcanza el máximo nivel de desempeño. Si la empresa no realiza reportes de sostenibilidad tiene un desempeño estándar</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Se considera solamente escalas positivas ya que en el ámbito local, la publicación de reportes de sostenibilidad es una práctica de empresas grandes o medianas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no realiza reportes de sostenibilidad	En el sector de MiPyMEs, es poco común que las empresas publiquen sus reportes de sostenibilidad. Por esta razón, se califica como estándar que las empresas de este tipo no publiquen estos reportes.

Bueno	1	La empresa publica reportes de sostenibilidad en frecuencias superiores a un año	Se califica como buen desempeño, que las empresas MiPyMEs publiquen su reporte de sostenibilidad con una frecuencia mayor a anual. De esta manera, esta iniciativa demuestra que la empresa tiene una actitud de proactividad para difundir su desempeño de sostenibilidad y va más allá de lo calificado como regular en su sector.
Sobresaliente	2	La empresa publica reportes de sostenibilidad anualmente	Se califica como desempeño sobresaliente, que las empresas MiPyMEs publiquen su reporte de sostenibilidad anualmente. De esta manera, esta iniciativa demuestra que la empresa tiene una actitud de proactividad para difundir su desempeño de sostenibilidad y va más allá de lo calificado como regular en su sector.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para difundir información sobre su desempeño e impactos relacionados con las tres dimensiones de sostenibilidad (económica, ambiental y social). Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Citroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-17-117. Información disponible en el reporte de sostenibilidad u otros documentos referente al desempeño social y ambiental de la organización

Código:	Nombre:		
S-17-116	Información disponible en el reporte de sostenibilidad u otros documentos referente al desempeño social y ambiental de la organización		
Definición:	Este indicador analiza la inclusión de información social y ambiental en los reportes de sostenibilidad de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Transparencia	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador requiere información sobre dos aspectos o criterios de la empresa:</p> <p>a. La empresa incluye información de su desempeño social y ambiental en su reporte de sostenibilidad</p> <p>b. La empresa se basa en una guía o estándar para la elaboración de reportes de sostenibilidad</p> <p>Los criterios se definen mediante respuestas afirmativas o negativas obtenidas mediante un cuestionario.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable administrativo se solicita especificar si:</p> <p>a. En caso de elaborar un reporte de sostenibilidad, ¿La empresa incluye información referente, tanto a su desempeño social como al ambiental de la organización?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>b. Si la respuesta de a. es afirmativa. ¿La empresa se basa en una guía o estándar para la elaboración de reportes de sostenibilidad?</p> <p>1. Si 0. No.</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. La escala de desempeño se define de acuerdo al número de respuestas positivas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	El reporte de sostenibilidad de la empresa no posee información de desempeño social ni ambiental	En el sector de MiPyMEs, es poco común que las empresas publiquen sus reportes de sostenibilidad. Por esta razón, se califica como estándar que las empresas no cubran estas áreas en sus informes o reportes de desempeño anuales.

Bueno	1	El reporte de sostenibilidad contiene información del desempeño social o ambiental	Se califica como buen desempeño, que las empresas MiPyMEs publiquen su reporte de sostenibilidad abordando aspectos sociales o ambientales. De esta manera, esta iniciativa demuestra que la empresa tiene una actitud de proactividad para difundir una de las dimensiones de sostenibilidad, adicional a los temas económicos o financieros.
Sobresaliente	2	La empresa utiliza un estándar o guía para la elaboración de su reporte de sostenibilidad	Se califica como desempeño sobresaliente, que las empresas MiPyMEs publiquen su reporte de sostenibilidad tomando como referencia alguna guía para su elaboración. De esta manera, esta iniciativa demuestra que la empresa busca difundir su desempeño social y ambiental basándose en marcos de referencia bien establecidos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para difundir información completa sobre su desempeño e impactos relacionados con las tres dimensiones de sostenibilidad (económica, ambiental y social). Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-17-118. Frecuencia de presentación de los resultados de evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales

Código:	Nombre:		
S-17-117	Frecuencia de presentación de los resultados de evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa para llevar a cabo evaluaciones de ciclo de vida y la frecuencia en la que elabora los reportes finales.		
Dimensión/Subdimensión:	Transparencia	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>En este caso el indicador está sujeto a si existen o no reportes de sostenibilidad. El indicador se basa en dos criterios:</p> <p>a. La empresa realiza presentación de resultados de evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales</p> <p>b. Frecuencia de presentación de resultados de evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales</p> <p>Los criterios se definen mediante respuestas afirmativas o negativas obtenidas mediante un cuestionario.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable administrativo se solicita especificar si:</p> <p>a. ¿La empresa realiza evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales de sus operaciones o productos?</p> <p>1. Si. 0. No.</p> <p>b. Si la respuesta de a. es afirmativa. ¿Cuál es la frecuencia con la que se realizan estas evaluaciones?</p> <p>1. Anual. 0. Mayor a anual.</p> <p>El valor del indicador se determina en base a la combinación de las respuestas de las preguntas planteadas y puede estar entre 0 y 2. Si ambos criterios son afirmativos la empresa alcanza la máxima escala de desempeño.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no realiza evaluaciones de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales	En el sector de MiPyMEs, es poco común que las empresas evalúen los impactos del ciclo de vida de sus productos o servicios. Por esta razón, se califica como estándar que las empresas no ejecuten estas evaluaciones.
Bueno	1	La empresa realiza presentación de resultados de evaluación de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales con frecuencia anual	Se califica como buen desempeño, que las empresas MiPyMEs evalúen sus impactos sociales o ambientales. De esta manera, esta iniciativa demuestra que la empresa tiene una actitud de proactividad para analizar sus impactos, en adición a los temas económicos o financieros.

Sobresaliente	2	La empresa realiza presentación de resultados de evaluación de impactos de ciclo de vida sociales y ambientales con frecuencia menor a un año	Se califica como desempeño sobresaliente, que las empresas MiPyMEs evalúen sus impactos sociales y ambientales en frecuencias menores a un año. De esta manera, esta iniciativa demuestra que la empresa está en constante monitoreo de los impactos que puedan generar los servicios y productos que oferta.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para evaluar los impactos sociales y ambientales generados a lo largo del ciclo de vida de sus productos o servicios. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-17-119. Certificación o sello obtenido por la organización por sus productos o instalaciones

Código:	Nombre:		
S-17-119	Certificación o sello obtenido por la organización por sus productos o instalaciones		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos e iniciativas de la empresa para obtener certificaciones sobre su gestión y operación integrando aspectos de sostenibilidad.		
Dimensión/Subdimensión:	Transparencia	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres datos de las prácticas de la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Sellos y certificaciones de sostenibilidad obligatorios obtenidos b. Sellos y certificaciones de sostenibilidad no obligatorios obtenidos c. Sellos y certificaciones de sostenibilidad obligatorios para la empresa. 			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable administrativo se solicita especificar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Número de Sellos y certificaciones de sostenibilidad obligatorios obtenidos b. Número de Sellos y certificaciones de sostenibilidad no obligatorios obtenidos c. Número de sellos y certificaciones de sostenibilidad obligatorios para la empresa <p>Dependiendo del número de sellos y certificaciones reportadas por la empresa evaluada, se realiza la evaluación empleando la escala de referencia del indicador.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no posee ningún sello o certificación de sostenibilidad obligatorio	Si existieran certificaciones de sostenibilidad que la empresa debería obtener y no las tiene, se califica como desempeño inaceptable. De esta manera, esta situación reflejaría una falta de interés por parte de la organización por cumplir con la reglamentación impuesta para su sector o tipo de empresa.
Inadecuado	-1	La empresa no posee la totalidad de los sellos o certificaciones de sostenibilidad obligatorios	Si la empresa posee más de un sello o certificación de sostenibilidad obligatorio pero, no ha obtenido todos los requeridos por regulaciones o leyes, se considera que su desempeño es inadecuado. De esta manera, se muestra que aunque la organización ha invertido esfuerzos iniciales por cumplir estos aspectos, aún le faltan cumplir con ciertos requerimientos para su sector o tipo de empresa.

Estándar	0	La empresa posee todos los sellos o certificaciones de sostenibilidad obligatorios de sostenibilidad obligatorios para la empresa. / Si no existen certificaciones o sellos obligatorios de sostenibilidad.	Se califica como desempeño estándar que la empresa haya conseguido todos las certificaciones de sostenibilidad exigidas para su tipo de actividad o que no esté sujeta a obtener sellos de sostenibilidad y no los tenga. Así, la empresa se encontraría cumpliendo lo exigido por regulaciones, en caso de que existan.
Bueno	1	La empresa posee al menos un sello de sostenibilidad no obligatorio	Se califica como desempeño bueno, que la empresa obtenga una certificación o sello de sostenibilidad sin que sean de carácter obligatorio. Esta situación refleja una actitud de proactividad y buscar ir más allá de lo regular.
Sobresaliente	2	La empresa posee más de un sello de sostenibilidad no obligatorio	Se califica como desempeño sobresaliente, que la empresa obtenga varias certificaciones o sellos de sostenibilidad sin que sean de carácter obligatorio. Esta situación refleja una actitud de proactividad y buscar ir más allá de lo regular.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el número de sellos o certificaciones que ha conseguido la empresa para validar la integración de prácticas de sostenibilidad en sus operaciones. Por lo tanto, mientras más alto sean estos valores, mejor calificado será el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-17-120. Rating de la compañía en índices de sostenibilidad

Código:	Nombre:		
S-17-120	Rating de la compañía en índices de sostenibilidad		
Definición:	El indicador determina si la empresa evalúa sus prácticas de sostenibilidad, publicando reportes de sostenibilidad que le permitan posicionarse dentro de los rankings de sostenibilidad de empresas. Algunos de los índices de sostenibilidad son Dow Jones Sustainability Index, FTSE4Good, ESI, HSBC, Corporate Sustainability Index, etc.		
Dimensión/Subdimensión:	Transparencia	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
Indicador basado en un único criterio:			
a. Rating o resultado de la compañía en un índices de sostenibilidad local o internacional			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado a el/la responsable administrativo se solicita especificar el:			
a. Describa el rating o resultados de la compañía en índices de sostenibilidad locales o internacionales y especifique a cuál de los siguiente niveles equivale:			
1. Muy alto. 2. Alto. 3. Medio. 4. Bajo 5. Muy bajo			
Limitaciones o consideraciones			
Se debe especificar el estándar de evaluación con el que se establece el rating. Puede darse la situación en la que el rating utilizado sea poco conocido, lo cual requerirá realizar el análisis e investigación correspondiente.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa tiene un resultado de certificación de sostenibilidad equivalente a muy bajo	Se califica como inaceptable que la empresa consiga una calificación de sostenibilidad equivalente a muy baja. Esto implica que no se abordan los suficientes aspectos de sostenibilidad o que se están generando impactos negativos en los temas sociales y ambientales.
Inadecuado	-1	La empresa tiene un resultado de certificación de sostenibilidad equivalente a bajo	Se califica como desempeño inadecuado si la empresa ha conseguido una calificación de sostenibilidad equivalente a baja. Esto implica que no se abordan los suficientes aspectos de sostenibilidad o que se están generando impactos negativos en los temas sociales y ambientales.
Estándar	0	La empresa tiene un resultado de certificación de sostenibilidad equivalente a medio	Se califica como desempeño estándar si la empresa ha conseguido una calificación de sostenibilidad equivalente a media.
Bueno	1	La empresa tiene un resultado de certificación de sostenibilidad equivalente a alto	Se califica como desempeño bueno si la empresa ha conseguido una calificación de sostenibilidad equivalente a alta Esto implica que la empresa incluye varios aspectos de sostenibilidad en sus operaciones y que genera impactos positivos en los temas sociales y ambientales.

Sobresaliente	2	La empresa tiene un resultado de certificación de sostenibilidad equivalente a muy alto	Se califica como desempeño sobresaliente si la empresa ha conseguido una calificación de sostenibilidad equivalente a muy alta. Esto implica que la empresa incluye varios aspectos de sostenibilidad en sus operaciones y que genera impactos positivos en los temas sociales y ambientales.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
La empresa demuestra su compromiso con la introducción de temas de sostenibilidad evaluando las prácticas que emplea. Mediante una evaluación basada en estándares internacionales se puede calificar su índice de sostenibilidad. Para este rating la empresa puede ser evaluada por diferentes organismos que establezcan los estándares, de manera general si la empresa tiene un rating de calificación muy alto, alcanza para este indicador un desempeño sobresaliente. Por el contrario si tiene un rating muy bajo el desempeño es inaceptable. Para el resto de escalas se califica según los criterios establecidos.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. <i>The International Journal of Life Cycle Assessment</i> , 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:		15/11/2021	
Elaborado por:		Daniel Merchán	

S-18-121. Claridad en la información provista por los sistemas internos de gestión a los consumidores sobre opciones de fin de ciclo de vida

Código:	Nombre:		
S-18-121	Gestión de información de opciones de fin de ciclo de vida		
Definición:	El indicador evalúa la existencia de mecanismos en la empresa para gestionar y aclarar la información sobre las opciones para tratar los productos ofrecidos por la empresa al final de su vida útil.		
Dimensión/Subdimensión:	Responsabilidad extendida del productor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en los siguientes criterios a evaluar de la empresa para determinar su desempeño:</p> <p>a. La empresa identifica opciones de fin de ciclo de vida de productos.</p> <p>b. La empresa cuenta con sistemas internos de gestión de opciones de fin de ciclo de vida de productos.</p> <p>c. Los sistemas internos de gestión sobre opciones de fin de ciclo de vida se basan en estándares o guías internacionales.</p> <p>d. Los sistemas internos de gestión sobre opciones de fin de ciclo de vida son revisados y actualizados.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable administrativo de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.</p> <p>a. ¿La empresa tiene identificadas opciones de fin de ciclo de vida de productos?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿La empresa cuenta con sistemas internos de gestión de opciones de fin de ciclo de vida de productos?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>c. ¿Los sistemas internos de gestión sobre opciones de fin de ciclo de vida se basan en estándares o guías internacionales?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>d. ¿Los sistemas internos de gestión sobre opciones de fin de ciclo de vida son revisados y actualizados?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no identifica opciones de fin de ciclo de vida de sus productos	Si la empresa no cumple con ninguno de los criterios, se considera que tiene un desempeño inaceptable pues no toma ninguna clase de acción para promover la transparencia en la información provista por los sistemas internos de gestión a los consumidores sobre las opciones de fin de ciclo de vida. Esto refleja una falta de interés por parte de la empresa en lo referente a ofrecer claridad de dicha información
Inadecuado	-1	La empresa identifica alternativas de fin de ciclo de vida de sus productos	La empresa tiene identificadas opciones de fin de ciclo de vida de productos, sin embargo no se conoce su fundamento o si se realiza seguimiento o cumplimiento de las acciones.
Estándar	0	La empresa cuenta con sistemas internos para gestionar las alternativas de fin de ciclo de vida de sus productos	La empresa tiene identificadas opciones de fin de ciclo de vida de productos y cuenta con sistemas internos de gestión de opciones de fin de ciclo de vida con el objetivo de aplicar buenas prácticas y generar mejores resultados.
Bueno	1	La empresa cuenta con sistemas internos para gestionar las alternativas de fin de ciclo de vida de sus productos, los cuales fueron establecidos en base a estándares o guías internacionales.	La empresa tiene identificadas opciones de fin de ciclo de vida de productos y cuenta con sistemas internos de gestión de opciones de fin de ciclo de vida de productos, mismas que se basaron en criterios internacionales para su creación. Esto refleja un comportamiento proactivo por parte de la empresa en lo referente a la claridad en la información provista por los sistemas internos de gestión a los consumidores sobre opciones de fin de ciclo de vida.
Sobresaliente	2	La empresa cuenta con sistemas internos para gestionar las alternativas de fin de ciclo de vida de sus productos, los cuales fueron establecidos en base a estándares o guías internacionales. Además, los sistemas se revisan y actualizan periódicamente.	La empresa tiene identificadas opciones de fin de ciclo de vida de productos y cuenta con sistemas internos de gestión de opciones de fin de ciclo de vida de productos, mismas que se basaron en criterios internacionales para su creación. Además, se realiza un seguimiento con una revisión y actualización de los sistemas internos de gestión para conocer sobre los resultados esperados. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente a la transparencia en la información provista por los sistemas internos de gestión a los consumidores sobre opciones de fin de ciclo de vida.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por gestionar la información sobre opciones para tratar los productos ofrecidos al final de su vida útil. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Benoît-Norris, C., Vickery-Niederman, G., Valdivia, S., Franze, J., Traverso, M., Ciroth, A., & Mazijn, B. (2011). Introducing the UNEP/SETAC methodological sheets for subcategories of social LCA. The International Journal of Life Cycle Assessment, 16(7), 682-690. https://doi.org/10.1007/s11367-011-0301-y	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		17/11/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

S-18-122. Número de incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado

Código:	Nombre:		
S-18-122	Número de incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado		
Definición:	Este indicador pretende evaluar incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado, mediante el análisis del número de incidentes anuales presentados con referencia a este tema		
Dimensión/Subdimensión:	Responsabilidad extendida del productor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, la cual determina su desempeño:			
a. Número de incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable administrativo de la empresa se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Número de incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado .			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Existen casos en los que los incidentes de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado pueden no ser reportados, por lo que el dato obtenido puede no ser preciso o no reflejar la realidad.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 1 incidente anual de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado.	Si la empresa presenta más de un incidente anual de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De este modo, se refleja una reincidencia en la ocurrencia de estas situaciones y un repetido incumplimiento de estos requerimientos.
Inadecuado	-1	1 incidente anual de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado.	Si la empresa presenta un solo incidente anual de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado, se considera que tiene un desempeño inadecuado. Esto refleja que, existe un nivel de riesgo de ocurrencia de incidentes de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado, lo cual debería ser analizado y solucionado.
Estándar	0	0 incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado.	Si la empresa no ha presentado incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado, se considera un desempeño estándar. Esto se debe a que, en el ámbito empresarial se espera que las organizaciones al menos cumplan con todos los parámetros de etiquetado de sus productos para poder distribuirlos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador se basa en la cantidad de incidentes anuales de incumplimiento de requerimientos reglamentarios de etiquetado. Por lo tanto, mientras más bajo sea el indicador, mejor calificado será el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	17/11/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

S-18-123. Implementación de un programa integral de gestión de productos al final de su vida útil

Código:	Nombre:		
S-18-123	Implementación de un programa integral de gestión de productos al final de su vida útil		
Definición:	El objetivo de este indicador es analizar la existencia de un plan o programa integral para gestionar los productos (prendas) que elabora la empresa al final de su vida útil. Una gestión integral constituye el conjunto de acciones y disposiciones regulatorias, operativas, económicas, financieras, administrativas, educativas, sociales, de seguimiento, planificación, monitoreo y evaluación que tienen la finalidad de proporcionar a las prendas textiles una gestión ambientalmente adecuada al final de su vida útil.		
Dimensión/Subdimensión:	Responsabilidad extendida del productor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
<p>El indicador se basa en los siguientes criterios a evaluar de la empresa para determinar su desempeño:</p> <p>a. La empresa elabora un plan o programa integral de gestión de prendas usadas / prendas al final de su vida útil</p> <p>b. El plan elaborado por la empresa incluye los apartados establecidos en la normativa (Información general, Antecedentes, Justificación, Alcance, Objetivos, Información específica, Alternativas prevención-minimización, Gestión de recolección-almacenamiento-transporte, Gestión de tratamiento-eliminación-disposición final, Ejecución-seguimiento-evaluación del programa, Plan de contingencia, Matriz lógica valorada</p> <p>c. El programa de gestión integral de prendas al final de su vida útil y sus acciones son comunicadas o instruidas a los trabajadores</p> <p>d. El programa de gestión integral de prendas al final de su vida útil es revisado o actualizado periódicamente.</p>			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable administrativo de la empresa se plantea las siguientes preguntas:</p> <p>a. ¿La empresa elabora un plan o programa integral de gestión de prendas usadas o productos al final de su vida útil?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>En caso de disponer de un programa de gestión de productos al final de su vida útil:</p> <p>b. ¿El plan elaborado por la empresa incluye todos los apartados establecidos en la normativa? Los apartados son: Información general, Antecedentes, Justificación, Alcance, Objetivos, Información específica, Alternativas prevención-minimización, Gestión de recolección-almacenamiento-transporte, Gestión de tratamiento-eliminación-disposición final, Ejecución-seguimiento-evaluación del programa, Plan de contingencia, Matriz lógica valorada.</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>c. ¿El programa de gestión integral de prendas al final de su vida útil y sus acciones son comunicadas o instruidas a los trabajadores?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>d. ¿El programa de gestión integral de prendas al final de su vida útil es revisado o actualizado periódicamente?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre -2 y 2. Para determinar el desempeño de este indicador se procede a aplicar la escala de desempeño del indicador según los criterios establecidos que se cumplen en la organización.</p>			
LIMITACIONES O CONSIDERACIONES			
La verificación del resultado del indicador requiere la presentación del documento que describa el programa de gestión integral de productos al final de su vida útil. Este indicador se planteó en base a los Instructivos para la gestión integral de neumáticos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos, ya que no existen normativas o reglamentos sobre el tema para productos textiles. Por lo tanto, la creación de este tipo de programas para prendas textiles es una práctica recomendada no obligatoria para este tipo de empresas.			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no elabora un plan o programa de gestión de productos o prendas al final de su vida útil	Se considera como desempeño inaceptable si la empresa no ha desarrollado un plan para gestionar los productos o residuos resultantes al final de su vida útil. Este es un aspecto que ha empezado a ser reglamentado para varios tipos de productos y, su inexistencia muestra una falta de interés por reducir los impactos ambientales de sus operaciones.
Inadecuado	-1	Se elabora un plan o programa de gestión de productos o prendas al final de su vida útil, pero no cumple con los apartados o especificaciones requeridos en las normativas sobre responsabilidad extendida del productor	Se considera como desempeño inadecuado si la empresa ha establecido un programa de gestión de sus productos al final de su vida útil que no incluye todos los aspectos establecidos en normativas relacionadas con el tema. Esto implica que la empresa ha realizado un esfuerzo inicial para el desarrollo de este tipo de programa, pero no cubre lo requerido.
Estándar	0	El plan incluye los apartados establecidos en la normativa	Se considera como desempeño estándar si la empresa dispone de un programa de gestión integral que incluye todos los aspectos requeridos en los instructivos o normas sobre el tema. De este modo, la empresa cumpliría con lo requerido por las autoridades locales que establecen las reglamentaciones sobre los temas de responsabilidad extendida.
Bueno	1	El plan y sus acciones son comunicadas o instruidas a los trabajadores	Se considera como desempeño bueno si la empresa dispone de un programa de gestión integral de sus productos al final de su vida útil, el cual es instruido a sus trabajadores. De esta manera, se cumple con lo requerido en las normativas locales y se muestran esfuerzos por parte de la empresa para promover la aplicación del programa en sus trabajadores.
Sobresaliente	2	El programa o plan es revisado o actualizado periódicamente	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa dispone de un programa de gestión de sus productos al final de su vida útil, el cual ha sido socializado y es revisado periódicamente. Así, esta situación refleja el cumplimiento de la empresa de lo requerido por las autoridades y se muestra una actitud de proactividad para mantener dicho programa.
Nota u observación de la escala:	La escala de referencia fue desarrollada en base a los criterios establecidos en los instructivos de aplicación de responsabilidad extendida de neumáticos y residuos de aparatos eléctricos y electrónicos. Por lo tanto, las especificaciones del programa evaluado por este indicador pueden ser diferentes para empresas del sector textil.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por implementar mecanismos de gestión integral de sus productos al final de su vida útil. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización en este aspecto.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instructivo para la Gestión Integral de Neumáticos usados y Borrador del Instructivo para la Aplicación de la Responsabilidad Extendida en la Gestión Integral de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos RAEE del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica de Ecuador.		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	06/07/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Erik Sigcha		

S-18-124. Promoción de acciones para la gestión de prendas al final de su vida útil dirigidas al público externo

Código:	Nombre:		
S-18-124	Promoción de acciones para la gestión de prendas al final de su vida útil dirigidas al público externo		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por difundir y promover acciones que permitan gestionar sus productos al final de su vida útil de una manera que reduzca o elimine los impactos ambientales negativos causados por su manejo inadecuado.		
Dimensión/Subdimensión:	Responsabilidad extendida del productor	Stakeholder	Consumidor
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en el siguiente criterio a evaluar de la empresa para determinar su desempeño: a. Cantidad de estrategias de promoción que la empresa ha empleado para promover acciones de gestión de prendas al final de su vida útil.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de administrativo de la empresa, se le plantean una pregunta vinculada a la variable relacionada con el indicador: a. Seleccione las acciones que la empresa realiza para promover la gestión de prendas al final de su vida útil: <ol style="list-style-type: none"> 1. Exhibir material informativo 2. Difundir prácticas que alarguen la vida útil de las prendas elaboradas 3. Implementar incentivos para la devolución de prendas al final de su vida útil 4. Organizar campañas de información y sensibilización 5. Otros Este indicador se basa en la cantidad de acciones seleccionadas. Dependiendo de la cantidad de acciones seleccionadas, se establece el desempeño en base a la escala de referencia del indicador.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala.
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala.
Estándar	0	La empresa no implementa acciones para promover la gestión adecuada de sus productos al final de su vida útil	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa no implementa acciones para promover la gestión adecuada de productos al final de su vida útil dirigidas al público externo. Esto se debe a que no es requisito obligatorio por normativa que las empresas de este sector promuevan o implementen este tipo de prácticas.

Bueno	1	Se ha implementado una acción para promover la gestión adecuada de sus productos al final de su vida útil	Se considera como desempeño bueno, si la empresa ha implementado un mecanismo para promover acciones de gestión de prendas al final de su vida útil. Esto demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al difundir iniciativas o prácticas para reducir el impacto ambiental generado por sus productos al fin de su vida útil.
Sobresaliente	2	Se ha implementado dos o más acciones para promover la gestión adecuada de sus productos al final de su vida útil	Se califica como sobresaliente que la empresa genere dos o más acciones para promover la gestión de prendas al final de su vida útil. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente a promover un manejo adecuado de sus productos al final de su vida útil.
Nota u observación de la escala:		En Ecuador existen normativas que exigen que las organizaciones dirijan esfuerzos a promover la gestión de productos al final de su vida útil a un público externo. No obstante, dichas normativas están dirigidas a otros tipos de productos como neumáticos y aparatos eléctricos y electrónicos.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador analiza los esfuerzos de la empresa por promover a un público externo prácticas o iniciativas para gestionar los productos al final de su vida útil. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instructivo para la Gestión Integral de Neumáticos usados y Borrador del Instructivo para la Aplicación de la Responsabilidad Extendida en la Gestión Integral de Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos RAEE del Ministerio de Ambiente, Agua y Transición Ecológica de Ecuador.	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		06/07/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Erik Sigcha	

Anexo A - Fichas metodológicas

Dimensión Ambiental

A-1-001. Existencia de un sistema de gestión ambiental

Código:	Nombre:
A-1-001	Existencia de un sistema de gestión ambiental
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por incluir prácticas ambientales en sus operaciones o gestión. Esto se evalúa mediante la existencia de un sistema de gestión ambiental que especifique iniciativas, prácticas, procedimientos y programas implementados para mejorar su desempeño ambiental.
Dimensión/Subdimensión:	Gestión
Fórmula de Cálculo	
N/A	
Variables relacionadas	
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa define prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones o gestión.</p> <p>b. La empresa capacita a los trabajadores sobre las prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones.</p> <p>c. La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental documentado que incluye políticas y procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones</p> <p>d. La empresa realiza una revisión o actualización periódica de su sistema de gestión ambiental.</p>	
Metodología de cálculo	
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de producción o gestión ambiental de la empresa se solicita que especifique:</p> <p>a. ¿La empresa ha definido prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones o gestión?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>c. ¿La empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental documentado que incluye políticas y procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>d. ¿La empresa realiza una revisión o actualización periódica de su sistema de gestión ambiental?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>La información requerida se levanta mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Luego, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.</p>	

Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como documentación donde se pueda evidenciar la inclusión o existencia de procedimientos de gestión de aspectos ambientales de sus operaciones.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no define prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones	Si la empresa no define algún procedimiento o práctica para gestionar algún tema ambiental de sus actividades, se considera que tiene un desempeño inaceptable. De esto modo, se puede apreciar que no existiría interés por parte de la organización por gestionar aspectos ambientales de sus operaciones, pudiendo ser causante de impactos negativos ambientales sin saberlo.
Inadecuado	-1	La empresa ha definido ciertas prácticas o procedimientos para gestionar aspectos ambientales pero no las difunde a sus trabajadores.	Se considera como un desempeño inadecuado si la empresa ha establecido ciertas prácticas o procedimientos para manejar algunos aspectos ambientales de sus operaciones. Sin embargo, el comportamiento sigue considerándose inadecuado al limitarse a la mera definición de estos temas, sin incluir capacitaciones para darlas a conocer a sus trabajadores.
Estándar	0	La empresa ha definido algunas prácticas para gestionar aspectos ambientales e imparte capacitaciones a los trabajadores sobre las mismas.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa ha definido prácticas para gestionar aspectos ambientales de sus operaciones y, además de esto, se interesa por que su fuerza laboral conozca las mismas. Así, la empresa estaría invirtiendo esfuerzos para promover prácticas ambientales a los miembros de su organización.
Bueno	1	La empresa ha implementado un sistema de gestión ambiental que incluye políticas y procedimientos definidos para gestionar los aspectos ambientales de sus operaciones.	Se considera un desempeño bueno, cuando la empresa cuenta con sistema de gestión ambiental. Así, se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización por emplear un enfoque sistematizado para gestionar sus impactos y desempeño ambiental.
Sobresaliente	2	La empresa ha implementado un sistema de gestión ambiental, el cual es revisado periódicamente.	Si la empresa cuenta con un sistema de gestión ambiental que es revisado y actualizado periódicamente se considera como un desempeño sobresaliente. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización al emplear un enfoque sistematizado para manejar temas ambientales, los cuales son actualizados, buscando una mejora continua.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	

Interpretación/Análisis	
Este indicador analiza los esfuerzos de la empresa por gestionar aspectos ambientales en sus operaciones. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto sea calificado el desempeño, mejor se considera el desempeño de la empresa.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	28/12/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas, Erik Sigcha

A-1-002. Registro en el Sistema Único de Información Ambiental

Código:	Nombre:		
A-1-002	Registro en el Sistema Único de Información Ambiental		
Definición:	<p>El Sistema Único de Información Ambiental (SUIA) proporciona acceso universal a la información ambiental (estadística, geográfica y documental) validada, estandarizada, integrada, oportuna, consistente y confiable a toda la sociedad a través del internet.</p> <p>El Registro en el SUIA permite a las empresas categorizarse de acuerdo al impacto de sus actividades productivas y cargar la información verificable para el cumplimiento de las disposiciones ambientales en cada caso. Este indicador evalúa la iniciativa o cumplimiento del requerimiento de realizar el registro de la información ambiental en el SUIA. Si la empresa no genera impactos ambientales significativos, el registro en el SUIA no es obligatorio, se puede optar por el registro y cumplimiento voluntario obteniendo una certificación ambiental.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en 3 criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa ha registrado sus datos en el SUIA</p> <p>b. Categoría de impacto asignada: I, II, III o IV</p> <p>c. Obtención del Certificado o Licencia Ambiental</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de producción o gestión ambiental de la empresa se solicita que especifique:</p> <p>a. ¿La empresa se encuentra registrada en el Sistema Único de Información Ambiental (SUIA)?</p> <p>1. Si, 0. No</p> <p>b. Especifique la categoría de impacto asignada a la empresa:</p> <p>0. Categoría I, 1. Categoría II, 2. Categoría III, 3. Categoría IV</p> <p>c. ¿La empresa ha obtenido el Certificado o Licencia Ambiental resultante de su registro en el SUIA de acuerdo a su categorización?</p> <p>1. Si, 0. No</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Las categorías de impacto dependen de la actividad productiva de la empresa. Este indicador y escala de referencia ha sido construida en base al cumplimiento de las disposiciones asociadas a la categoría de la empresa en el SUIA.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa lleva a cabo una actividad de Categorización II o mayor pero no se ha registrado su información en el SUIA ni ha obtenido la Licencia Ambiental.	Se considera un desempeño inaceptable cuando la empresa realiza actividades de registro obligatorio en el SUIA (II, III o IV) y no lo ha hecho. Este tipo de comportamiento implica un incumplimiento de la ley.

Inadecuado	-1	La empresa lleva a cabo una actividad de Categorización II o III, ha registrado su información en el SUIA, pero no ha completado el proceso de obtención de la Licencia Ambiental.	Se considera un desempeño inadecuado cuando la empresa tiene una categoría de Impacto II o III, registra sus datos en el SUIA pero no incumple con las disposiciones ambientales para la obtención de una Licencia Ambiental. Así, la empresa no estaría cumpliendo con el total de requerimientos necesarios para la obtención de la Licencia Ambiental para regularizar sus actividades.
Estándar	0	La empresa se encuentra en Categoría I y no se ha registrado en el SUIA O La empresa realiza una actividad de Categoría II o mayor, se ha registrado en el SUIA y ha obtenido la Licencia Ambiental.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa no cuenta con registro en el sistema único de información ambiental ni se encuentra obligada a realizarlo o, si dispone de la Licencia Ambiental en caso de ser requerida. De este modo, la organización no estaría realizando ningún incumplimiento de la ley. Para las empresas de Categoría I, la obtención del Certificado Ambiental es voluntaria.
Bueno	1	La empresa se encuentra en Categoría I y ha realizado el registro de sus datos en el SUIA.	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa no debe registrarse obligatoriamente en el SUIA y aún así ha ingresado sus datos en dicho sistema. De este modo, se muestra un comportamiento proactivo de la empresa por reportar información de su actividad para contribuir a la obtención de datos ambientales a nivel nacional.
Sobresaliente	2	La empresa se encuentra en Categoría I, ha realizado el registro de sus datos en el SUIA y ha obtenido un Certificado Ambiental.	Se considera sobresaliente, cuando la empresa cuenta con un registro voluntario en el SUIA y da cumplimiento voluntario a las disposiciones ambientales establecidas para la obtención de un certificado ambiental. De este modo, se demuestra los esfuerzos de la empresa por aportar su información al SUIA y cumplir con el proceso completo para obtener un Certificado Ambiental.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:			
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa el cumplimiento de la empresa de registrar su información en el SUIA . Dependiendo de los criterios que cumple la empresa puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto sea calificado el desempeño, mejor se considera el desempeño de la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Sistema Único de Información Ambiental (SUIA)		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	21/12/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Jhonny Bustamante, Gabriela Sucozhañay y Erik Sigcha.		

A-1-003. Participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

Código:	Nombre:		
A-1-003	Participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por participar en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva mediante el número de participaciones en iniciativas como: Casas Abiertas; Ferias; Exposiciones; Congresos; Talleres; Mesas de debate; Campañas de concientización; Campañas informativas; Cursos y capacitaciones; Certificaciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Cantidad de iniciativas ambientales externas en las que participa la organización relacionado a su actividad productiva			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción de la empresa se solicita que especifique:			
a. Seleccione las iniciativas ambientales externas en las que la empresa haya participado:			
Casas abiertas			
Ferias			
Exposiciones			
Congresos			
Talleres			
Mesas de debate			
Campañas de concientización			
Campañas informativas			
Cursos y capacitaciones			
Certificaciones			
Otros			
Una vez levantada esta información, se define el desempeño según el número de iniciativas seleccionadas.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación en la que se pueda evidenciar la participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Estándar	0	La empresa no participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa no participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Esto se debe a que no es requisito obligatorio por normativa que las empresas participen en iniciativas ambientales.
Bueno	1	La empresa ha participado en entre 1 y 5 iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva	Se considera como desempeño bueno, si la empresa participa entre una y cinco iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Con esto se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al formar parte de dichas iniciativas que generan un impacto positivo en el entorno.
Sobresaliente	2	La empresa participa en más de cinco iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.	Se califica como sobresaliente que la empresa participe en más de cinco iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente a dar la importancia a temas ambientales que generen impactos positivos en su entorno.
Nota u observación de la escala:	Los rangos establecidos en la escala se definieron mediante un mapeo general de posibles categorías o tipos de iniciativas externas.		
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador analiza el nivel de participación de la empresa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-1-004. Frecuencia de participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

Código:	Nombre:		
A-1-004	Frecuencia de participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa		
Definición:	Este indicador evalúa el grado de participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa mediante el análisis de la periodicidad de intervención en: Casas Abiertas; Ferias; Exposiciones; Congresos; Talleres; Mesas de debate; Campañas de concientización; Campañas informativas; Cursos y capacitaciones o Certificaciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Frecuencia de participación en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguientes preguntas:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con la actividad productiva de la empresa .			
0. Nunca			
1. Anual			
2. Menor a Anual (Ejm. semestral, trimestral, mensual)			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva.	Se considera como desempeño estándar que la organización no participe en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Esto se debe a que no existe un mandato legal que obligue a la participación en iniciativas ambientales.
Bueno	1	La empresa participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva, con una frecuencia anual.	Se considera como un desempeño bueno, cuando la empresa participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva y que se lleven a cabo anualmente. Así, este tipo de iniciativas reflejan una actividad proactiva y el interés de la empresa para incorporar iniciativas ambientales en sus actividades.

Sobresaliente	2	La empresa participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva con una frecuencia menor a anual.	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva con una frecuencia menor a anual (ejm. semestral o mensual). Esta situación refleja el interés y esfuerzo por parte de la empresa por estar a la vanguardia en la identificación e implementación de iniciativas ambientales.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por participar en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-1-005. Generación de iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

Código:	Nombre:
A-1-005	Promoción de Iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por organizar y promocionar iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva, mediante el número de participaciones en las siguientes iniciativas: Políticas Ambientales Internas; Publicación de reportes Ambientales; Campañas de concientización; Proyectos para el ahorro de energía; Proyectos para el ahorro de agua; Proyectos para la reducción de la generación de residuos; Proyectos para la reducción de emisiones a la atmósfera; Capacitación y educación al personal, entre otras.
Dimensión/Subdimensión:	Gestión
Fórmula de Cálculo	
N/A	
Variables relacionadas	
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para definir su desempeño:	
a. Cantidad de iniciativas ambientales internas en las que participa la organización relacionado a su actividad productiva	
Metodología de cálculo	
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción de la empresa se solicita que especifique:	
a. Seleccione las iniciativas ambientales internas que la empresa haya promovido:	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Políticas Ambientales Internas 2. Publicación de Reportes Ambientales 3. Campañas de Concientización 4. Proyectos para el ahorro de energía 5. Proyectos para el ahorro de agua 6. Proyectos para la reducción de la generación de residuos 7. Proyectos para la reducción de emisiones a la atmósfera 8. Capacitación y educación al personal 9. Otro 	
Una vez levantada esta información, se define el desempeño según el número de iniciativas seleccionadas. Si el número corresponde a más de 9 la empresa alcanza el nivel sobresaliente de desempeño, caso contrario se define el desempeño entre los puntos 0 y 2.	
Limitaciones o consideraciones	
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. Dicha evidencia puede ser documentación que permita verificar la promoción de iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.	

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa no participa en iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Esto se debe a que no existe obligación legal de realizar o participar de dichas iniciativas.
Bueno	1	La empresa ha participado en entre 1 y 5 iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva.	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa genera entre una y cinco iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva, con esto se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al formar parte de dichas iniciativas que generan un impacto positivo en la organización.
Sobresaliente	2	La empresa genera más de 5 iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.	La empresa participa en más de cinco iniciativas ambientales externas relacionadas con su actividad productiva. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización en lo referente a dar la importancia a temas ambientales en la gestión de la organización por lo que se considera un desempeño sobresaliente.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa si la empresa genera y promueve iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-1-006. Frecuencia de participación en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa

Código:	Nombre:		
A-1-006	Frecuencia de participación en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa		
Definición:	Este indicador evalúa la participación en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa mediante el análisis de la periodicidad de promocionar acciones como: Políticas Ambientales Internas; Publicación de reportes Ambientales; Campañas de concientización; Proyectos para el ahorro de energía; Proyectos para el ahorro de agua; Proyectos para la reducción de la generación de residuos; Proyectos para la reducción de emisiones a la atmósfera; Capacitación y educación al personal, entre otras.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en dos variables o datos de la empresa, los cuales determinan su desempeño.			
a. Frecuencia de participación en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguientes preguntas:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con la actividad productiva de la empresa .			
0. Nunca			
1. Anual			
2. Menor a anual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva.	Si la organización no genera iniciativas ambientales internas, se considera como desempeño estándar. Aunque implementar acciones para mejorar su desempeño ambiental puede ser una buena práctica, no existen normativas o regulaciones que obliguen a la empresa a implementarlas.
Bueno	1	La empresa participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva, con una frecuencia anual.	Se considera como un desempeño bueno, cuando la empresa participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva y que se lleven a cabo anualmente. Así, este tipo de iniciativas reflejan una actividad proactiva y el interés de la empresa para incorporar iniciativas ambientales en sus actividades.

Sobresaliente	2	La empresa participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva con una frecuencia menor a anual (ejm. semestral o mensual).	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa participa en iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva con una frecuencia menor a anual (ejm. semestral). Esta situación refleja el interés y esfuerzo por parte de la empresa por estar a la vanguardia en la identificación e implementación de iniciativas ambientales que generen impactos positivos en su entorno.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa por participar en iniciativas ambientales internas relacionadas con su actividad productiva. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-1-007. Evaluación de los impactos ambientales en la empresa

Código:	Nombre:		
A-1-007	Evaluación de los impactos ambientales en la empresa.		
Definición:	La evaluación de impactos ambientales es un procedimiento que permite predecir, identificar, describir, y evaluar los potenciales impactos ambientales que un proyecto, obra o actividad pueda ocasionar al ambiente; y determinar las medidas más efectivas para prevenir, controlar, mitigar y compensar los impactos ambientales negativos. Este indicador pretende analizar la frecuencia de evaluación de los impactos ambientales mediante la frecuencia de realización de las mismas.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Frecuencia de evaluación de los impactos ambientales en la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea la siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia de evaluación de los impactos ambientales en la empresa.			
0. Nunca			
1. Más de un año			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Trimestral			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no realiza evaluación de los impactos ambientales.	Se considera que la empresa tiene un desempeño inaceptable si no realiza evaluación de los impactos ambientales. Esto refleja una falta de interés por identificar posibles impactos negativos que se producen por sus operaciones.
Inadecuado	-1	La empresa realiza evaluación de los impactos ambientales con una frecuencia mayor a un año	La empresa tiene un desempeño inadecuado si realiza una evaluación de los impactos ambientales con períodos mayores a un año. Se califica como inadecuado, debido a que la recomendación es realizarlo de manera anual.

Estándar	0	La empresa realiza evaluación de los impactos ambientales con una frecuencia anual	La empresa tiene un desempeño estándar si realiza una evaluación de los impactos ambientales anualmente. Así, la empresa estaría cumpliendo con las recomendaciones de expertos para analizar los impactos de sus operaciones.
Bueno	1	La empresa realiza en evaluación de los impactos ambientales con una frecuencia semestral	La empresa tiene un desempeño bueno si realiza una evaluación de los impactos ambientales semestralmente. De esta manera, se demuestra una actitud de proactividad en lo referente a determinar los impactos de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza en evaluación de los impactos ambientales con una frecuencia mensual	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si realiza una evaluación de los impactos ambientales mensualmente. Así, se muestra que la empresa ha incorporado el análisis de impactos ambientales como un procedimiento frecuente en sus operaciones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar la frecuencia de evaluación de los impactos ambientales en la empresa. Dependiendo del período de tiempo que pasa entre cada análisis de impactos, se califica con un valor entre -2 y 2. Mientras menor sea el período, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-1-008. Percepción del desempeño ambiental de la empresa

Código:	Nombre:		
A-1-008	Percepción del desempeño ambiental de la empresa		
Definición:	Este indicador evalúa la percepción de los trabajadores con referencia a la decisiones y/o iniciativas tomadas por la organización con respecto a aspectos ambientales (gestión, energía, agua, materiales, residuos emisiones, efluentes, ruido ambiental) con base a las políticas, objetivos y metas de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en un criterio de percepción de los trabajadores de la empresa:</p> <p>a. Porcentaje de trabajadores que considera como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa.</p> <p>Este indicador se levanta mediante una escala likert de cinco puntos.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al trabajador/a de la empresa se plantea lo siguiente:</p> <p>a. Cómo calificaría usted según su percepción el desempeño ambiental de la empresa:</p> <p>0. Muy malo</p> <p>1. Malo</p> <p>2. Regular</p> <p>3. Bueno</p> <p>4. Muy bueno</p> <p>Con estos datos se determina: El porcentaje de empleados que califican como bueno o muy bueno el desempeño ambiental de la empresa. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron bueno o muy bueno y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejan los esfuerzos de las decisiones o acciones generadas por la empresa para mejorar el desempeño ambiental de la empresa.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 20% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa.	Se considera como desempeño inaceptable que menos del 20% de trabajadores califiquen como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa. Así, un porcentaje cercano a la totalidad de trabajadores consideraría que la empresa no tiene un buen desempeño ambiental.

Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa.	Se califica como desempeño inadecuado que entre el 20% y 40% de trabajadores califiquen como bueno y muy bueno al desempeño ambiental de la empresa. Así, una gran parte de los trabajadores tendrían la impresión de que la empresa no hace lo suficiente referente a este tema.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa.	Se considera como desempeño estándar que entre el 40% y 60% de trabajador califiquen como bueno o muy bueno al desempeño ambiental. Así, existe un grupo cercano a la mitad de los trabajadores quienes consideran que la empresa tiene un buen desempeño ambiental.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa.	Si un porcentaje entre el 60% y 80% de los trabajadores consideran que el desempeño ambiental de la empresa es bueno o muy bueno, se considera como un desempeño bueno. Esto refleja que una mayoría de trabajadores están satisfechos por las prácticas de la empresa referente a este tema.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa.	Se considera el desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa. De este modo, casi la totalidad de trabajadores consideran que las prácticas de la empresa y sus operaciones no generan impactos ambientales negativos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que califican al desempeño ambiental como bueno o muy bueno. Mientras más alto sea el porcentaje, mejor será calificado este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-1-009. Monitoreo ambiental a la cadena de suministro

Código:	Nombre:		
A-1-009	Monitoreo ambiental a la cadena de suministro		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de dar seguimiento de todo el ciclo de vida de un producto/s o un servicio/s en las empresas. Para esto se evalúa la periodicidad de seguimiento que realiza de todo el ciclo de vida de un producto/s o un servicio/s que oferte la organización.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Frecuencia del monitoreo ambiental a la cadena de suministro en la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea la siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia del monitoreo ambiental a la cadena de suministro:			
0. Nunca			
1. Más de un año			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Trimestral			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no realiza monitoreos ambientales a la cadena de suministro.	La empresa tiene un desempeño inaceptable si no realiza monitoreos ambientales a la cadena de suministro. Así, se demuestra la falta de esfuerzos por determinar el desempeño ambiental y posibles impactos generados a lo largo de la cadena de suministros de sus productos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos ambientales a la cadena de suministro con una frecuencia mayor a un año	Se califica como desempeño inadecuado de la empresa, si únicamente se realizan monitoreos ambientales a la cadena de suministro con períodos mayores a un año. Así, aunque existen esfuerzos iniciales por revisar los impactos en la cadena de suministro, estos pueden no ser muy frecuentes o suficientes para estar conscientes de los efectos ambientales negativos generados por su operación.
Estándar	0	La empresa realiza monitoreos ambientales a la cadena de suministro con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos ambientales en la cadena de suministro anualmente. Así, se muestra que la empresa evalúa los impactos ambientales que se dan a lo largo del ciclo de sus productos y estos son revisados periódicamente.

Bueno	1	La empresa realiza monitoreos ambientales a la cadena de suministro con una frecuencia semestral	Se califica como bueno que la empresa realice monitoreos ambientales en la cadena de suministro semestralmente. Así, se muestra que la empresa evalúa los impactos ambientales que se dan a lo largo del ciclo de sus productos y estos son revisados periódicamente.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos ambientales a la cadena de suministro con una frecuencia trimestral	Se califica como sobresaliente que la empresa realice monitoreos ambientales en la cadena de suministro trimestralmente. Así, se refleja que la empresa ha incorporado el análisis ambiental de su cadena de suministro como un proceso constante en sus operaciones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar la frecuencia del monitoreo ambiental a la cadena de suministro en la empresa. Mientras menor sea la frecuencia de tiempo entre análisis de impactos en la cadena, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-1-010. Percepción del desempeño ambiental de la cadena de suministro

Código:	Nombre:		
A-1-010	Percepción del desempeño ambiental de la cadena de suministro de la empresa		
Definición:	Este indicador evalúa el desempeño ambiental de la cadena de suministro de la empresa mediante la percepción de los trabajadores con referencia a las iniciativas tomadas por la organización con respecto al seguimiento de todo el ciclo de vida de un producto/s o un servicio/s.		
Dimensión/Subdimensión:	Gestión		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio de percepción de los trabajadores de la empresa:			
a. Porcentaje de trabajadores que considera como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la cadena de suministro de los productos o servicios de la empresa			
Este indicador se levanta mediante una escala likert de cinco puntos.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al trabajador/a de la empresa se plantea lo siguiente:			
a. ¿Cómo calificaría usted según su percepción el desempeño ambiental de la cadena de suministro de la empresa?			
0. Muy malo			
1. Malo			
2. Regular			
3. Bueno			
4. Muy bueno			
Con estos datos se determina: El porcentaje de empleados que califican como bueno o muy bueno el desempeño ambiental de la cadena de suministro de la empresa. Posteriormente, se calcula el número de trabajadores que han elegido cada una de las calificaciones posibles y se divide por el total de trabajadores a los que se ha aplicado el cuestionario, obteniendo los porcentajes de cada calificación posible. Luego, se suman los porcentajes que respondieron bueno o muy bueno y se obtiene el valor que se debe ubicar en la escala de referencia. Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Aplicar una evaluación mediante percepciones o niveles de satisfacción puede llevar a sesgos en los datos y que los resultados de la evaluación no reflejan los esfuerzos de las decisiones o acciones generadas por la empresa para mejorar el desempeño ambiental de la cadena de suministro.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 20% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la cadena de suministro.	Se considera como desempeño inaceptable que menos del 20% de trabajadores califique al desempeño ambiental de la cadena de suministro de la empresa como bueno o muy bueno. Así, casi la totalidad de la fuerza laboral consideraría que la empresa no tiene un buen desempeño ambiental durante el ciclo de producción y distribución de productos o servicios.

Inadecuado	-1	Entre el 20% y 40% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la cadena de suministro.	Se califica como desempeño inadecuado que entre el 20% y 40% de trabajadores califiquen como bueno y muy bueno al desempeño ambiental de la empresa. Así, una gran parte de los trabajadores tendrían la impresión de que el ciclo de producción y distribución de los productos o servicios de la empresa genera impactos negativos al medio ambiente.
Estándar	0	Entre el 40% y 60% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la cadena de suministro.	Se considera como desempeño estándar que entre el 40% y 60% de trabajador califiquen como bueno o muy bueno al desempeño ambiental. Así, existe un grupo cercano a la mitad de los trabajadores quienes consideran que el ciclo de producción y distribución de los productos o servicios de la empresa no genera impactos negativos importantes.
Bueno	1	Entre el 60% y 80% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la cadena de suministro.	Si un porcentaje entre el 60% y 80% de los trabajadores consideran que el desempeño ambiental de la empresa es bueno o muy bueno, se considera como un desempeño bueno. Esto refleja que una mayoría de trabajadores consideran que los impactos ambientales no son significativos de la cadena de suministro en la empresa.
Sobresaliente	2	Entre el 80% y 100% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la cadena de suministro	Se considera el desempeño sobresaliente si entre el 80% y 100% de empleados califican como bueno o muy bueno al desempeño ambiental de la empresa. De este modo, casi la totalidad de trabajadores consideran que el ciclo de producción del producto o servicio, desde el suministro de materias hasta su entrega al cliente, no genera impactos negativos importantes.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
El indicador se basa en el porcentaje de trabajadores que califican al desempeño ambiental de la cadena de suministro como bueno o muy bueno. Mientras más alto sea el porcentaje, mejor será calificado este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-2-011. Monitoreos de consumo eléctrico

Código:	Nombre:		
A-2-011	Monitoreos de consumo eléctrico		
Definición:	<p>La medición y monitoreo del consumo energético de líneas de producción ayuda a optimizar las instalaciones y el control de la maquinaria.</p> <p>El monitoreo de consumo eléctrico es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento a la cantidad de energía utilizada en un punto de suministro durante un periodo de tiempo determinado. Las mediciones de consumo de energía ayudan a determinar dónde está el consumo de energía más alto y apuntan a áreas para una posible mejora. Este indicador busca evaluar las iniciativas de la empresa de ejecutar monitoreos con la finalidad de determinar la cantidad de energía que está siendo utilizada en sus operaciones.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un único criterio el cual es:			
a. Período de los monitoreos de consumo energético realizados en la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de producción o gestión ambiental de la empresa se solicita que especifique:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se llevan a cabo monitoreos de consumos energéticos por líneas de producción o áreas en la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
4. Semestral			
5. Mensual			
Una vez que se obtiene la respuesta se establece el desempeño según las escalas establecidas			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias como documentos o informes en los que conste el período de monitorización.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no realiza monitoreos de electricidad	Se califica como desempeño inaceptable si no se realizan monitoreos de electricidad. Así, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar en lo referente a su consumo de energía o no tendría interés en establecerlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de electricidad con una frecuencia mayor a un año	La empresa tiene un desempeño inadecuado si realiza monitoreos de electricidad con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de electricidad con una frecuencia anual	La empresa tiene un desempeño estándar si realiza monitoreos de electricidad anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de sus consumos energéticos, lo cual se considera un comportamiento regular en la industria.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de electricidad con una frecuencia semestral	La empresa tiene un desempeño bueno si realiza monitoreos de electricidad semestralmente. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de electricidad con una frecuencia mensual	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si realiza monitoreos de electricidad mensualmente. De esta manera, el monitoreo energético se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar frecuencia de evaluación de monitoreo de consumos energéticos por área o línea de producción. Dependiendo del período de tiempo que pasa entre cada análisis de impactos, se califica un valor entre -2 y 2. Mientras menor sea el período, mejor será calificado el desempeño de la organización.			
Unidad de medida o expresión:		KW/H	
Fuente de datos (propuesta):		Planillas de consumo eléctrico, medidores o registros.	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Daniel Merchán Johnny Bustamante	

A-2-012. Consumo de total electricidad de la empresa

Código:	Nombre:		
A-2-012	Consumo de total electricidad de las empresa		
Definición:	El indicador evalúa el consumo eléctrico total de la empresa, es decir la cantidad total de energía eléctrica consumida por todos los procesos y departamentos en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
$E = P * t$			
Variables relacionadas			
El consumo energético (E) se define mediante dos variables:			
1. Potencia (P) - normalmente expresada en kilovatios. Este dato permite determinar el consumo de aparatos/equipos/dispositivos que utilizan una fuente eléctrica.			
2. Unidad de tiempo (t).- Es la variable que permite definir el consumo de energía en un período de tiempo determinado. Para el consumo de energía se utiliza la hora como unidad de tiempo definida			
Metodología de cálculo			
La información del consumo energético total de la empresa se obtiene mediante las planillas de consumo, medidores o el registro de consumos dentro de la empresa.			
El dato del consumo está especificado en las planillas de consumo mensuales en kilovatios hora.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva ya que en las industrias se debe establecer una línea base de consumo propia considerando características como el tamaño, el número de empleados, el número de procesos que incluyan el consumo de electricidad. Una escala es comparable entre empresas siempre que estas compartan similitudes en los aspectos antes mencionados. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de electricidad consumida es un dato específico de cada empresa que depende de su tipo de producción y tamaño. Por lo tanto, no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		
Interpretación/Análisis			
N/A			
Unidad de medida o expresión:	kw/h		
Fuente de datos (propuesta):	Planillas de consumo, medidores o registros.		
Periodicidad (propuesta):	Mensual o Anual		

Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra

A-2-013. Fuentes de energía eléctrica

Código:	Nombre:		
A-2-013	Fuentes de energía eléctrica		
Definición:	El indicador evalúa la diversidad de fuentes de energía renovable o no renovable de las cuales la empresa obtiene la electricidad que sirve para el desarrollo de sus operaciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Tipos de fuente de energía eléctrica diferentes utilizados en la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de ambiental o de producción de la empresa, se le plantean las preguntas de las variables relacionadas con el indicador.			
a. Seleccione el tipo de fuente de energía eléctrica que emplea la empresa para el desarrollo de sus operaciones:			
1. Línea de transmisión común.			
2. Mixta (línea de transmisión y una fuente renovable como paneles solares)			
3. Fuente de energía renovable (ej: paneles eléctricos)			
Una vez levantada esta información, se define el desempeño según la opción seleccionada y los criterios establecidos en la escala de referencia de desempeño.			
El indicador puede ser levantado también de los registros o reportes empresariales donde se mencionan las fuentes de energía eléctrica			
Limitaciones o consideraciones			
En el contexto local, el uso de energías renovables como fuentes de energía eléctrica es una práctica reciente. Por este motivo, el desempeño de este indicador se califica en una escala únicamente positiva.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa utiliza las líneas de transmisión eléctrica comunes como fuente de energía	Se considera como desempeño estándar, si la empresa utiliza las líneas de transmisión comunes como fuente de energía. Así, la empresa estaría empleando una fuente de energía regular o común para sus operaciones.

Bueno	1	La empresa utiliza una combinación entre las líneas de transmisión eléctrica comunes y fuentes renovables como fuente de energía	Se considera a la empresa con un desempeño bueno, si utiliza una combinación entre líneas de transmisión eléctrica común y fuentes renovables como fuente de energía. De este modo, la empresa demuestra una actitud de proactividad al utilizar dos fuentes de energía para sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa utiliza fuentes de energía renovables como fuente de energía principal	Se considera a la empresa con un desempeño sobresaliente si utiliza fuentes renovables como fuente de energía principal. De esta manera, la empresa muestra que ha priorizado utilizar fuentes renovables que no generen impactos ambientales importantes para el desarrollo de sus operaciones.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
El indicador permite definir el compromiso de la empresa por hacer uso de fuentes de energía limpias como opción para combatir el cambio climático. Si la empresa hace uso de fuentes de energía renovable como paneles solares, fuentes de energía eólica, etc. Se considera que un mejor desempeño si la empresa incrementa el uso de energías renovables			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra		

A-2-014. Monitoreo de electricidad desagregado por procesos

Código:	Nombre		
A-2-014	Monitoreo de electricidad desagregado por procesos		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa de monitorear detalladamente sus consumos eléctricos. Para esto, se utiliza la frecuencia con la que se recolecta, sistematiza y analiza la información relacionada con el consumo y uso eléctrico (por maquinaria, luminarias, etc) por cada uno de los procesos identificados en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia de monitoreo de consumos de electricidad desagregado por procesos			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a) Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de electricidad de las operaciones de la empresa, desagregados por procesos o áreas:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo del consumo de electricidad por procesos	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo desagregado del consumo de electricidad en sus operaciones. Así, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar en lo referente al uso de electricidad a nivel detallado o no tendría interés en establecerlos de una manera detallada.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de consumo de electricidad por procesos con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de consumo de electricidad por procesos con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de consumo de electricidad con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de consumo de electricidad por procesos anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de sus consumos de electricidad, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de consumo de electricidad con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno si la empresa realiza monitoreos de consumo de electricidad por procesos de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de consumo de electricidad por procesos con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de consumo de electricidad de manera mensual. De esta manera, el monitoreo de electricidad se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear sus consumos de electricidad, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	3/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo Daniel Merchan		

A-2-015. Consumo de electricidad desagregado por procesos

Código:	Nombre:		
A-2-015	Consumo de electricidad desagregado por procesos		
Definición:	El indicador tiene el objetivo de evaluar la cantidad de energía eléctrica consumida por cada proceso y departamento en la empresa. Disponer de datos de consumos por cada proceso o área permite identificar puntos de mayor demanda de energía y establecer acciones para optimizarlos.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
$E(\text{procesos}) = P(\text{proceso}) * T(\text{proceso})$			
Variables relacionadas			
El consumo energético (E) se define mediante dos variables:			
1. Potencia (P) - normalmente expresada en kilovatios esta permite determinar el consumo de aparatos/equipos/dispositivos que utilizan una fuente eléctrica.			
2. Unidad de tiempo (t).- Es la variable que permite definir el consumo de energía en un período de tiempo determinado. Para el consumo de energía se utiliza la hora como unidad de tiempo definida			
Metodología de cálculo			
Se define el consumo energético total de la empresa mediante registros de consumos dentro de la empresa o en base a medidores específicos de cada área. Mediante un cuestionario se le solicita al responsable ambiental o de producción que responda la siguiente pregunta:			
Especifique el consumo de electricidad desagregado por cada proceso en la empresa durante el último año:			
Proceso A			
Proceso B			
Proceso C			
...			
Brinde los detalles del consumo energético de la empresa por cada proceso que se lleva a cabo en kilovatios (kW)			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva ya que en las industrias se debe establecer una línea base de consumo propia considerando características como el tamaño, el número de procesos que incluyan el uso de electricidad. Una escala es comparable entre empresas siempre que estas compartan similitudes con este aspecto antes.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de electricidad consumida es un dato específico de cada empresa que depende de su tipo de producción y tamaño. Por lo tanto, no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		

Unidad de medida o expresión:	kw/h
Interpretación/Análisis	
N/A	
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo

A-2-016. Monitoreo del consumo de combustible

Código:	Nombre:		
A-2-016	Monitoreo del consumo de combustible		
Definición:	<p>El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa de efectuar monitoreos al consumo de combustibles en sus operaciones.</p> <p>Un monitoreo del consumo de combustibles es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento del consumo por parte de la empresa para la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a) Frecuencia de monitoreo de consumos de combustibles en las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a) Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de combustibles de las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias como documentos o informes en los que conste el período de monitorización.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo del consumo de combustibles	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo del consumo de combustibles en sus operaciones. Así, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar en lo referente al uso de combustible o no tendría interés en establecerlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de consumo de combustibles con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de consumo de combustible anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de sus consumos de agua, lo cual se considera un comportamiento regular en la industria.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de consumo de combustible de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente, si la empresa realiza monitoreos de consumo de combustible de manera mensual. De esta manera, el monitoreo de combustible se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear sus consumos de combustibles, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	12/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Jhonny Mauricio Bustamante Montesdeoca		

A-2-017. Consumo total de combustibles

Código:	Nombre:		
A-2-017	Consumo total de combustibles		
Definición:	El indicador analiza la cantidad total de combustible que se utiliza en las operaciones de la empresa. El uso de combustibles se da por la maquinaria de la empresa que emplea un motor para suministrar una determinada unidad de potencia por unidad de tiempo.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Consumo total de combustibles} = \sum \text{consumos internos (l/h)}$			
Variables relacionadas			
El consumo energético se define mediante dos variables:			
1. L.- Unidad del volumen de combustible consumido por una máquina.			
2. t.- Unidad de tiempo en que una cierta cantidad de combustible es consumido por una maquinaria			
Metodología de cálculo			
La medición de consumo total de combustibles puede ser realizada directamente en la fuente registrando la cantidad de litros que se cargan en la maquinaria o flota vehicular.			
Un cálculo más teórico también es posible empleando el litraje de las maquinarias o la flota vehicular y su eficiencia además de su tiempo de uso.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva y permite conocer la cantidad de combustible empleada en los procesos de la empresa. Sin embargo, al considerar el uso de una flota vehicular, esto puede variar diariamente en función de las distancias recorridas y tiempos. Por estos motivos, la medición del combustible consumido requiere un conjunto de datos de consumos que permita calcular un promedio con la menor incertidumbre posible.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de combustible usado es un dato específico de cada empresa, por lo tanto no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		
Unidad de medida o expresión:	l/h		
Interpretación/Análisis			
N/A			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas		
Periodicidad (propuesta):	Anual		

Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo

A-2-018. Consumo de combustibles por tipo

Código:	Nombre:		
A-2-018	Consumo de combustibles por tipo de combustible		
Definición:	El indicador evalúa el consumo de combustibles utilizados en las operaciones, clasificándolos por tipo. Dado que existen combustibles que provienen de fuentes renovables, este indicador busca recopilar información sobre la diversidad de combustibles utilizados por la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Consumo de combustibles} = \sum_i \text{consumo tipo } i \text{ (l/h)}$			
Variables relacionadas			
El consumo de combustibles por tipo se define mediante tres variables:			
1. L.- Unidad del volumen de combustible consumido por una máquina.			
2. t.- Unidad de tiempo en que una cierta cantidad de combustible es consumido por una maquinaria			
3. Tipo de combustible			
Metodología de cálculo			
La medición de consumo de combustibles puede ser realizada directamente en la fuente registrando la cantidad de litros que se cargan en la maquinaria o flota vehicular.			
Un cálculo más teórico también es posible empleando el litraje de las maquinarias o la flota vehicular y su eficiencia además de su tiempo de uso.			
Mediante un cuestionario se le solicita al responsable ambiental o de producción que responda la siguiente pregunta:			
Especifique el consumo de combustible (litros o galones) por tipo de la empresa durante el último año:			
Gasolina			
Diésel			
Tipo A			
Tipo B			
...			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva ya que en las industrias se debe establecer una línea base de consumo propia considerando características como el tamaño, existencia de flota vehicular, el número de procesos que incluyan el consumo de combustibles. Una escala es comparable entre empresas siempre que estas compartan similitudes en los aspectos antes mencionados. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A

Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de combustible usado es un dato específico de cada empresa, por lo tanto no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		
Unidad de medida o expresión:	l/h		
Interpretación/Análisis			
N/A			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo		

A-2-019. Monitoreo de consumo de combustibles desagregado por proceso

Código:	Nombre:		
A-2-019	Monitoreo de combustibles desagregado por proceso		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa de monitorear detalladamente sus consumos de combustibles. Para esto, se utiliza la frecuencia con la que se recolecta, sistematiza y analiza la información relacionada con el consumo y uso de combustibles (por maquinarias o vehículos) por cada uno de los procesos identificados en la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia de monitoreo de consumos de combustibles desagregado de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de combustibles desagregado por proceso:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias como documentos o informes en los que conste el período de monitorización.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo del consumo de combustibles desagregado por procesos	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo del consumo de combustibles desagregado por procesos. Así, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar en lo referente al uso de combustible o no tendría interés en establecerlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles desagregado por procesos con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de consumo de combustibles desagregado por procesos con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles desagregado por procesos con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de consumo de combustible desagregado por procesos anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de sus consumos de agua, lo cual se considera un comportamiento regular en la industria.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles desagregado por procesos con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de consumo de combustible desagregado por procesos de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de consumo de combustibles desagregado por procesos con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente, si la empresa realiza monitoreos de consumo de combustible desagregado por procesos de manera mensual. De esta manera, el monitoreo de combustible se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear sus consumos de combustibles, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Daniel Felipe Merchán Piedra	

A-2-020. Consumo de combustibles desagregado por proceso

Código:	Nombre:		
A-2-020	Consumo de combustibles desagregado por procesos		
Definición:	El indicador tiene el objetivo de evaluar la cantidad de combustible consumido por cada proceso y departamento en la empresa. Disponer de datos de consumos por cada proceso o área permite identificar puntos de mayor demanda de energía y establecer acciones para optimizarlos.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
<i>Consumo de combustibles por procesos = Volumen(proceso) * Tiempo(proceso)</i>			
Variables relacionadas			
El consumo de combustibles desagregado por procesos se calcula mediante tres variables:			
1. L.- Unidad del volumen de combustible consumido por una máquina.			
2. t.- Unidad de tiempo en que una cierta cantidad de combustible es consumido por una maquinaria			
3. Proceso específico			
Metodología de cálculo			
La medición de consumo de combustibles puede ser realizada directamente en la fuente registrando la cantidad de litros que se cargan en la maquinaria o flota vehicular.			
Un cálculo más teórico también es posible empleando el litraje de las maquinarias o la flota vehicular y su eficiencia además de su tiempo de uso.			
Mediante un cuestionario se le solicita al responsable ambiental o de producción que responda la siguiente pregunta: Especifique el consumo de combustible (litros o galones) por cada proceso de la empresa durante el último año:			
Proceso A			
Proceso B			
Proceso C			
...			
El consumo de combustible debe ser especificado en galones o litros por cada proceso donde se utiliza. Ej. Transporte de Materias 100 gal por mes, Entrega 1000 litros por mes			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva ya que en las industrias se debe establecer una línea base de consumo propia considerando características como el tamaño, existencia de flota vehicular, el número de procesos que incluyan el consumo de combustibles. Una escala es comparable entre empresas siempre que estas compartan similitudes en los aspectos antes mencionados. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A

Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de combustible usado es un dato específico de cada empresa, por lo tanto no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		
Unidad de medida o expresión:	l/h		
Interpretación/Análisis			
N/A			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo		

A-2-021. Monitoreo ambiental de la flota vehicular

Código:	Nombre:		
A-2-021	Monitoreo ambiental de la flota vehicular		
Definición:	Este indicador evalúa la gestión del conjunto de automóviles de los que dispone una empresa y los utiliza para sus operaciones. Para esto, el indicador se basa en criterios sobre la existencia de medidas de gestión como planes preventivos, controles y seguimiento de resultados.		
Dimensión/ Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en tres criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa cuenta con flota vehicular (para transporte de empleados, materiales o productos)</p> <p>b. La empresa cuenta con un plan para el monitoreo de aspectos ambientales de su flota vehicular como el control de la combustión/energía</p> <p>c. La empresa realiza un seguimiento de los resultados de los planes incorporados.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable administrativo o responsable ambiental de la empresa se solicita que especifique:</p> <p>a. ¿La empresa cuenta con flota vehicular (para transporte de empleados, materiales o productos)?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿La empresa cuenta con un plan de monitoreo de aspectos ambientales de su flota vehicular?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>c. ¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados del plan de monitoreo de su flota ambiental?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>El valor del indicador se establece mediante la combinación de las respuestas a las preguntas planteadas, el cual puede estar entre 0 y 2. En el caso de que no se cumpla ninguno de los criterios, se califica el desempeño de la empresa como estándar debido a que no se trata de un tema de obligatorio cumplimiento en el contexto de las MiPyMES. En caso de que se cumpla alguno de los criterios, la empresa evaluada puede obtener un desempeño bueno o sobresaliente.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación del que se pueda evidenciar la existencia de evaluaciones ambientales en la empresa. Este indicador será aplicado únicamente a las empresas que cuenten con flota vehicular.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa cuenta con flota vehicular (transporte de empleados, materiales o productos) pero no dispone de medidas de control que consideren aspectos ambientales.	Se considera un desempeño estándar si la empresa cuenta con una flota y no realiza planes preventivos o de control de los aspectos ambientales de su flota vehicular. La ausencia de esta práctica es algo común en las pequeñas o medianas empresas, por sus limitaciones de recursos.

Bueno	1	La empresa cuenta con flota vehicular y ha implementado un plan de monitoreo ambiental de la misma.	Se considera como desempeño bueno, si la empresa cuenta con una flota vehicular y desarrolla un plan de monitoreo ambiental de la misma. Esto refleja los esfuerzos de la empresa para determinar y reducir los impactos ambientales causados por operaciones secundarias que dan soporte a su actividad principal.
Sobresaliente	2	La empresa cuenta con flota vehicular, ha implementado un plan de monitoreo ambiental de la misma y realiza un seguimiento de sus resultados.	Se considera un desempeño sobresaliente si la empresa en caso de tener flota vehicular, cuenta con planes de monitoreo ambiental y, a más de ello, realiza un seguimiento de los resultados de dichos planes. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización, ya que la empresa ha invertido esfuerzos y recursos en controlar y evaluar la efectividad de sus acciones para determinar y reducir el impacto ambiental de sus vehículos.
Nota u observación de la escala:		La escala de desempeño solamente puede aplicarse si la organización posee una flota vehicular empleada en alguna actividad o proceso que aporta valor o es parte de su actividad comercial o productiva (Ejm. Transporte de materias, Entrega al cliente, etc.). Este indicador no se refiere al transporte no perteneciente a la organización que se utiliza para que los trabajadores asistan a las instalaciones.	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador analiza las iniciativas de la empresa de gestionar aspectos ambientales de su flota vehicular. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-2-022. Uso promedio de la flota vehicular

Código:	Nombre:		
A-2-022	Uso promedio de la flota vehicular		
Definición:	Este indicador evalúa el uso promedio diario de la flota vehicular con el objetivo de analizar los impactos ambientales que pueden generarse relacionados. Para esto, se requiere información sobre el número de horas de la jornada de trabajo que los vehículos son utilizados.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual permite determinar su desempeño.			
a. Cantidad de horas aproximadas de la jornada de trabajo que la flota vehicular es utilizada en la actividad productiva de la empresa.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguientes preguntas:			
a. Seleccione el número de horas aproximadas de la jornada de trabajo que la flota vehicular es utilizada en la actividad productiva de la empresa.			
0. Menos de 6 horas.			
1. Entre 6 y 8 horas.			
2. Más de 6 horas.			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable. El indicador ha sido planteado considerando una flota vehicular que opera en la ciudad y que no es parte de la actividad comercial principal de la empresa (ejm. transporte de materias o entrega de productos).			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La flota vehicular es utilizada más de 8 horas.	Si la organización utiliza su flota vehicular más de ocho horas laborales, se considera un desempeño inaceptable. Esto se debe a que se exceda la jornada completa laboral y el uso de vehículos no es parte de las actividades comerciales principales de la empresa.
Inadecuado	-1	La flota vehicular es utilizada de 6 a 8 horas.	Se considera como desempeño inadecuado que la organización utilice su flota vehicular un promedio entre seis y ocho horas. Esto constituiría un tiempo excesivo dada la actividad comercial y tamaño de la empresa.
Estándar	0	La flota vehicular es utilizada menos de 6 horas	Se considera como desempeño estándar que la organización utilice su flota menos de seis horas diarias. Así, los vehículos de la empresa se utilizarían como máximo durante la mitad de la jornada laboral, lo cual se considera como regular, dada la actividad y características de la empresa.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Nota u observación de la escala:	Para el desarrollo de esta escala, se ha considerado las características de MIPYMES textiles, las cuales no requieren el uso de vehículos para sus actividades de producción, a excepción de actividades logísticas como transporte de materias o productos. Los rangos empleados para establecer la escala, fueron determinados en base a conocimientos de expertos y revisiones de literatura.
Unidad de medida o expresión:	N/A
Interpretación/Análisis	
Este indicador permite evaluar el uso promedio de la flota vehicular en la empresa. Dependiendo de la cantidad aproximada de horas en las que se utiliza la flota vehicular, se puede puntuar entre -2 y 0. Mientras más alto sea el valor de las horas, peor es calificado el desempeño de la organización.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo

A-2-023. Acciones para promover la reducción del consumo energético

Código:	Nombre:		
A-2-023	Acciones para promover la reducción del consumo energético		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por llevar a cabo acciones para promover la reducción del consumo energético. Dichas acciones pueden incluir: Cambio de luminarias; Control de apagado y encendido de equipos; Cambio de equipos; Control de cableado y aislaciones; entre otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa genera acciones para promover la reducción del consumo energético.			
b. La empresa hace partícipe a los trabajadores en las acciones promovidas en pro de la reducción del consumo energético.			
c. La empresa realiza un seguimiento de los resultados de las acciones.			
d. La empresa realiza una actualización o revisión de sus iniciativas de reducción del consumo energético periódicamente.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción de la empresa se solicita que especifique:			
a. ¿La empresa realiza acciones para promover la reducción del consumo energético?			
1. Si. 0. No			
b. ¿La empresa hace partícipe a los trabajadores en las acciones para promover la reducción del consumo energético?			
1. Si. 0. No			
c. ¿La empresa realiza un seguimiento de los resultados de las acciones?			
1. Si. 0. No			
d. ¿La empresa realiza una revisión periódica de sus acciones para promover la reducción del consumo energético?			
1. Si. 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación, planes o las instalaciones donde se pueda evidenciar la realización de acciones para la reducción del consumo energético.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no genera acciones para propiciar la reducción del consumo energético de sus operaciones.	Si la empresa no realiza acciones para promover la reducción del consumo energético, se considera que tiene un desempeño inaceptable. Así, se demostraría una falta de interés de la empresa por implementar acciones o iniciativas para reducir el impacto ambiental generado por sus consumos energéticos.
Inadecuado	-1	La empresa ha implementado acciones para promover la reducción del consumo energético pero no son difundidas internamente.	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo energético. Sin embargo, el comportamiento se considera inadecuado al limitarse a una acción individual sin que se incluya capacitación, actualización o seguimiento de esta participación. Esto se debe a que, no existen esfuerzos por parte de la organización para hacer partícipe a su público interno por aportar a la reducción de consumo energético.
Estándar	0	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo energético y hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones, mediante capacitaciones o socialización.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa implementa acciones para reducir el consumo energético y se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas. Así, la empresa busca incentivar este tipo de prácticas en sus trabajadores, lo cual extiende el alcance de las mismas.
Bueno	1	La empresa implementa acciones para propiciar la reducción del consumo energético, hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones y realiza un seguimiento de sus resultados.	La empresa realiza acciones para promover la reducción del consumo energético y se interesa por que su fuerza laboral las conozca. Además, se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al realizar un seguimiento de su aplicación y análisis de sus resultados.
Sobresaliente	2	La empresa implementa acciones para generar reducción del consumo energético, hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones, realiza un seguimiento de los resultados y las revisa periódicamente.	Se considera como sobresaliente que la empresa haya implementado acciones para promover la reducción del consumo energético, se interese por que la fuerza laboral conozca las mismas, realice un seguimiento de su aplicación y resultados y, adicionalmente, las revise/actualice periódicamente. Esta situación refleja la importancia que la organización da a temas ambientales y se muestra un alto nivel de proactividad en la reducción de consumos energéticos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa la iniciativa de la empresa por llevar a cabo acciones para generar la reducción del consumo energético. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-2-024. Porcentaje anual de electricidad economizada

Código:	Nombre:		
A-2-024	Porcentaje anual de electricidad economizada		
Definición:	El indicador evalúa la cantidad de electricidad economizada en la empresa por la puesta en marcha de diferentes acciones en favor de la eficiencia del consumo eléctrico.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
$\% \text{ electricidad economizada} = \frac{\text{consumo año anterior} - \text{consumo año actual}}{\text{consumo año actual}} * 100$			
Variables relacionadas			
Porcentaje anual de electricidad economizada se encuentra relacionado a dos variables			
1. Cantidad de electricidad economizada (kwh)			
2. Electricidad total (Kwh/h)			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de electricidad economizada se deben verificar los registros de la empresa e identificar las cantidades registradas de consumos con la finalidad de compararla con períodos anteriores.			
El cálculo del porcentaje de electricidad economizada se obtiene al dividir la diferencia de la cantidad de electricidad consumida durante el año anterior menos el consumo del último año para el total de energía consumida en el presente año. Otra alternativa es consultar la información requerida al responsable ambiental o de producción mediante la siguiente pregunta:			
Especifique los siguientes datos sobre el consumo de electricidad en los últimos dos años:			
a. Cantidad de energía eléctrica consumida en el último año:			
b. Cantidad de energía eléctrica consumida en el penúltimo año:			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador puede ser complejo de aplicar debido a que no todas las empresas llevan registros de los consumos de electricidad de manera apropiada.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0%-5%	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa ha conseguido economizar un porcentaje entre 0% y 5% de electricidad en sus operaciones o flota vehicular. Así, la empresa se encontraría en una etapa inicial de implementación de acciones de economización o tendría resultados similares al promedio de la industria.
Bueno	1	5%- 15%	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa economiza un porcentaje de 5% a 15% de electricidad en sus operaciones. Así, se evidencia que la empresa ha implementado efectivamente acciones de economización, consiguiendo resultados superiores al promedio de la industria.

Sobresaliente	2	>15%	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa economiza un porcentaje mayor al 15% de electricidad en sus operaciones. De esta manera, se evidencia que la empresa ha implementado acciones de economización obteniendo resultados sobresalientes, superiores a los de la industria.
Nota u observación de la escala:	El desempeño del indicador está relacionado con las acciones de reducción de uso de electricidad. Dado que la implementación de medidas para economizar el uso de energía es algo voluntario, no se define una escala negativa. Los rangos utilizados para establecer la escala de referencia se basan en revisiones de literatura y opinión de expertos.		
Unidad de medida o expresión:	%		
Interpretación/Análisis			
El indicador permite analizar el porcentaje de electricidad economizado en la empresa anualmente. Mientras mayor sea el porcentaje de energía economizada, mejor es calificado el desempeño de la organización en este indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Registros de consumos		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Sucozhañay		

A-2-025. Existencia de acciones en favor de la reducción del consumo de combustibles

Código:	Nombre:		
A-2-025	Existencia de acciones en favor de la reducción del consumo de combustibles		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la organización por generar iniciativas encaminadas a reducir el consumo de combustibles en las operaciones de la empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa implementa acciones para generar la reducción del consumo de combustibles.			
b. La empresa hace partícipe a los trabajadores en las acciones para promover la reducción del consumo de combustibles.			
c. La empresa realiza un seguimiento de los resultados de las acciones para promover la reducción del consumo de combustibles.			
d. La empresa realiza una actualización o revisión periódica de las acciones para promover la reducción del consumo de combustibles.			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción de la empresa se solicita que especifique:			
a. ¿La empresa implementa acciones para propiciar la reducción del consumo de combustibles?			
1. Si. 0. No			
b. La empresa hace partícipe a los trabajadores en acciones para propiciar la reducción del consumo de combustibles?			
1. Si. 0. No			
c. ¿La empresa realiza un seguimiento de los resultados de las acciones para generar la reducción del consumo de combustibles?			
1. Si. 0. No			
d. ¿La empresa realiza una actualización periódica de las acciones para generar la reducción del consumo de combustibles?			
1. Si. 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación, planes o las instalaciones donde se pueda evidenciar la realización de acciones para la reducción del consumo de combustibles.			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no genera acciones para promover la reducción del consumo de combustibles.	Si la empresa no realiza acciones para promover la reducción del consumo de combustibles, se considera que tiene un desempeño inaceptable. Así, se demostraría una falta de interés de la empresa por implementar acciones o iniciativas para reducir el impacto ambiental generado por sus consumos energéticos.

Inadecuado	-1	La empresa ha implementado acciones para promover la reducción del consumo de combustibles pero no son difundidas internamente.	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo de combustibles. Sin embargo, el comportamiento se considera inadecuado al limitarse a una acción individual sin que se incluya capacitación, actualización o seguimiento de esta participación. Esto se debe a que, no existen esfuerzos por parte de la organización para hacer participe a su público interno por aportar a la reducción de consumo energético.
Estándar	0	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo de combustibles y hace participe a los trabajadores de dichas acciones, mediante capacitaciones o socialización.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa implementa acciones para reducir el consumo de combustibles y se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas. Así, la empresa busca incentivar este tipo de prácticas en sus trabajadores, lo cual extiende el alcance de las mismas.
Bueno	1	La empresa implementa acciones para propiciar la reducción del consumo de combustibles, hace participe a los trabajadores de dichas acciones y realiza un seguimiento de sus resultados.	La empresa realiza acciones para promover la reducción del consumo de combustibles y se interesa por que su fuerza laboral las conozca. Además, se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al realizar un seguimiento de su aplicación y análisis de sus resultados.
Sobresaliente	2	La empresa implementa acciones para generar reducción del consumo de combustibles, hace participe a los trabajadores de dichas acciones, realiza un seguimiento de los resultados y las revisa periódicamente.	Se considera como sobresaliente que la empresa haya implementado acciones para promover la reducción del consumo de combustibles, se interese por que la fuerza laboral conozca las mismas, realice un seguimiento de su aplicación y resultados y, adicionalmente, las revise/actualice periódicamente. Esta situación refleja la importancia que la organización da a temas ambientales y se muestra un alto nivel de proactividad en la reducción de consumos energéticos.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa la iniciativa de la empresa por llevar a cabo acciones para generar la reducción del consumo de combustibles. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-2-026. Porcentaje anual de combustible economizado

Código:	Nombre:		
A-2-026	Porcentaje anual de combustible economizado		
Definición:	El indicador evalúa la cantidad de combustible economizado en la empresa por la puesta en marcha de diferentes acciones en favor de la reducción del consumo de combustibles.		
Dimensión/Subdimensión:	Energía		
Fórmula de Cálculo			
$\% \text{ combustible economizado} = \frac{\text{consumo año anterior} - \text{consumo año actual}}{\text{consumo año actual}} * 100$			
Variables relacionadas			
Porcentaje anual de combustible economizado se encuentra relacionado a dos variables			
1. Cantidad de combustible economizado			
2. Combustible total			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo de combustible economizado se deben verificar los registros de la empresa e identificar las cantidades registradas de consumos con la finalidad de compararla con períodos anteriores.			
El cálculo del porcentaje de combustible economizado se obtiene al dividir la diferencia de la cantidad de combustible utilizado durante el año anterior menos el consumo del último año para el total de combustible consumido en el presente año. Otra alternativa es consultar la información requerida al responsable ambiental o de producción mediante la siguiente pregunta:			
Especifique los siguientes datos sobre el consumo de electricidad en los últimos dos años:			
a. Cantidad de combustible en el último año:			
b. Cantidad de combustible consumida en el penúltimo año:			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador puede ser complejo de aplicar debido a que no todas las empresas llevan registros de los consumos de combustible de manera apropiada.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0%-5%	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa economiza un porcentaje entre 0% y 5% de combustible en sus operaciones o flota vehicular. Así, la empresa se encontraría en una etapa inicial de implementación de acciones de economización o tendría resultados similares al promedio de la industria.
Bueno	1	5%-15%	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa economiza un porcentaje de 5% a 15% de combustible en sus operaciones. Así, se evidencia que la empresa ha implementado efectivamente acciones de economización, consiguiendo resultados superiores al promedio de la industria.

Sobresaliente	2	>15%	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa economiza un porcentaje mayor al 15% de combustible en sus operaciones. De esta manera, se evidencia que la empresa ha implementado acciones de economización obteniendo resultados sobresalientes, superiores al de la industria.
Nota u observación de la escala:	<p>El desempeño del indicador está relacionado con las acciones de reducción de uso de combustible. Dado que la implementación de medidas para economizar el uso de energía es algo voluntario, no se define una escala negativa.</p> <p>Los rangos utilizados para establecer la escala de referencia se basan en revisiones de literatura y opinión de expertos.</p>		
Unidad de medida o expresión:	%		
Interpretación/Análisis			
El indicador permite evaluar el porcentaje anual de combustible economizado en la empresa de manera anual. Mientras más alto sea el porcentaje de reducción, mejor será calificado el desempeño.			
Fuente de datos (propuesta):	Registros de consumos		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	<p>Instituto Ethos. (2019).</p> <p>Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/</p>		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo		

A-3-027. Monitoreo del consumo de agua

Código:	Nombre:		
A-3-027	Monitoreo del consumo de agua		
Definición:	<p>El indicador evalúa la iniciativa de la empresa de efectuar monitoreos al consumo de agua en sus operaciones.</p> <p>Un monitoreo del consumo de agua es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento del consumo de agua por parte de la empresa para la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia de monitoreo de consumos de agua en las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de agua de las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo del consumo de agua	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo del consumo de agua en sus operaciones. Así, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar en lo referente al uso de agua o no tendría interés en establecerlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de consumo de agua con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.
Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de consumo de agua anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de sus consumos de agua, lo cual se considera un comportamiento regular en la industria.

Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de consumo de agua de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente, si la empresa realiza monitoreos de consumo de agua de manera mensual. De esta manera, el monitoreo de aguas se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear sus consumos de agua, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		9/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-3-028 Volúmen total de agua consumida

Código:	Nombre:		
A-3-028	Volumen total de agua consumida		
Definición:	<p>El indicador evalúa el volumen total de agua utilizada en la empresa, ya sea para el consumo humano o agua insumida (consumo intermedio en los procesos de transformación y de servicios), durante el año.</p> <p>El agua en este dominio puede ser utilizada como materia prima, como transporte, como elemento de transferencia de calor en procesos tanto de calentamiento, enfriamiento, o como contenedor de residuos industriales. Al tratarse de un recurso primario se considera que un menor consumo de agua es en cierta medida proporcional a una menor generación de impactos.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
<p><i>Consumo total de agua anual</i> = Consumo sistema municipal + Consumo cuerpos agua + Consumos otras fuentes ...</p>			
Variables relacionadas			
Para determinar el consumo de agua se toma en cuenta una única variable:			
a. Volumen de agua total consumido por la organización en litros o metros cúbicos en el último año.			
Metodología de cálculo			
<p>El cálculo del consumo de agua se obtiene por la medición de los consumos en la empresa. El consumo de agua en la industria están relacionados con actividades de transferencia de calor y/o enfriamiento, aplicación a procesos, re-aplicación a procesos, recirculación, reutilización, reutilización y otros servicios industriales conexos o auxiliares, por lo general, prestados a terceros.</p> <p>El dato del volumen de agua total consumido se puede obtener de planillas de consumo o medidores. En caso de que la empresa emplee agua de otras fuentes que no sea el sistema municipal, es necesario que la empresa mantenga un control del agua que emplea de otras fuentes como ríos, lagos, etc. Para esto, la recomendación es utilizar recipientes que permitan marcar la cantidad de agua que almacenan y se mantenga un registro del agua empleada.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva ya que en las industrias se debe establecer una línea base de consumo propia considerando características como el tamaño, el número de empleados, el número de procesos que incluyan el consumo de agua. Una escala es comparable entre empresas siempre que estas compartan similitudes en los aspectos antes mencionados. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de agua consumida es un dato específico de cada empresa que depende de su tipo de producción y tamaño. Por lo tanto, no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		

Unidad de medida o expresión:	Litros o m3
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas o Facturas de consumo
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	12/1/2022
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Jhonny Mauricio Bustamante Montesdeoca

A-3-029. Monitoreo del consumo de agua desagregado por procesos

Código:	Nombre:		
A-3-029	Monitoreo del consumo de agua desagregado por procesos		
Definición:	El indicador busca evaluar los esfuerzos de la empresa para revisar sus consumos de agua base a la frecuencia de monitoreos del consumo de agua desagregado por procesos. Para esto, el indicador requiere información del número de veces en el año que se recolecta, sistematiza y analiza la información relacionada con el consumo y uso eléctrico (maquinaria, luminarias etc) de manera específica por cada uno de los procesos identificados en la empresa		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia de monitoreo de consumos de agua desagregado por procesos			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea la siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de agua de las operaciones de la empresa, desagregados por procesos o áreas:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo del consumo de agua por procesos	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo desagregado del consumo de agua en sus operaciones. Así, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar en lo referente al uso de agua a nivel detallado o no tendría interés en establecerlos de una manera detallada.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua por procesos con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de consumo de agua por procesos con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de consumo de agua por procesos anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de sus consumos de agua, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno si la empresa realiza monitoreos de consumo de agua por procesos de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de consumo de agua por procesos con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de consumo de agua de manera mensual. De esta manera, el monitoreo de aguas se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear sus consumos de agua, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones directas - Informes de estudios	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		9/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-3-030. Volúmen total anual de agua consumida por proceso

Código:	Nombre:		
A-3-030	Volumen total anual de agua consumida por proceso		
Definición:	Este indicador analiza el consumo de agua desagregado por cada proceso o área de la empresa. Así, su finalidad es desagregar los consumos inherentes a cada proceso, de forma que se puedan establecer acciones correctivas específicas.		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Agua consumida por procesos} = \frac{\text{m3 consumidos por procesos}}{\text{Año}}$			
Variables relacionadas			
Para determinar el consumo de agua se toma en cuenta una única variable:			
a. Volúmen de agua en litros o metros cúbicos consumidos por proceso y por unidad de tiempo			
Metodología de cálculo			
El cálculo del volumen total anual de agua consumida por proceso (litros, metros cúbicos) se basa en la mediciones puntuales en la fuente a cada uno de los procesos que tengan asociado el consumo de agua. La realización de estas mediciones requerirá la implementación de medidores específicos en cada área.			
Adicionalmente, es posible recopilar la información requerida mediante un cuestionario, donde se le solicita al responsable ambiental o de producción que responda la siguiente pregunta:			
Especifique el consumo de agua (litros o m3) por cada proceso de la empresa durante el último año:			
Proceso A			
Proceso B			
Proceso C			
...			
El consumo de agua debe ser especificado en m3 o litros por cada proceso donde se utiliza. Ej. Lavado 100 litros por mes, Planchado 10 m3 por mes.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador se levanta de manera descriptiva ya que en las industrias se debe establecer una línea base de consumo propia considerando características como el tamaño, el número de procesos que incluyan el consumo de agua. Una escala es comparable entre empresas siempre que estas compartan similitudes con este aspecto antes.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A

Nota u observación de la escala:	La cantidad de agua consumida es un dato específico de cada empresa que depende de su tipo de producción y tamaño. Por lo tanto, no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.
Unidad de medida o expresión:	Litros o m3
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra

A-3-031. Existencia de acciones para promover la reducción del consumo de agua

Código:	Nombre:		
A-3-031	Acciones para promover la reducción del consumo de agua		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por implementar acciones para la reducción del consumo de agua como: Control de fugas de agua, Cambio de grifería, Cambio de maquinaria, Uso de agua reciclada, Uso de agua lluvia, entre otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
<p>El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:</p> <p>a. La empresa implementa acciones para la reducción del consumo de agua</p> <p>b. La empresa capacita a los trabajadores sobre las acciones para la reducción del consumo de agua .</p> <p>c. La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones para la reducción del consumo de agua.</p> <p>d. La empresa realiza una actualización de las acciones para la reducción del consumo de agua.</p>			
Metodología de cálculo			
<p>Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión industrial o producción de la empresa se solicita que especifique:</p> <p>a. ¿La empresa ha implementado acciones para la reducción del consumo de agua?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>b. ¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las acciones para la reducción del consumo de agua?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>c. ¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones para la reducción del consumo de agua?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>d. ¿La empresa realiza una actualización periódica de las acciones para la reducción del consumo de agua?</p> <p>1. Si. 0. No</p> <p>Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación, planes o las instalaciones donde se pueda evidenciar la realización de acciones para la reducción del consumo de agua.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa no genera acciones para promover la reducción del consumo de agua.	Si la empresa no realiza acciones para promover la reducción del consumo de agua, se considera que tiene un desempeño inaceptable. Así, se demostraría una falta de interés de la empresa por implementar acciones o iniciativas para reducir el impacto ambiental generado por sus consumos de agua.

Inadecuado	-1	La empresa ha implementado acciones para promover la reducción del consumo de agua pero no son difundidas internamente.	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo de agua. Sin embargo, el comportamiento se considera inadecuado al limitarse a una acción individual sin que se incluya capacitación, actualización o seguimiento de esta participación. Esto se debe a que, no existen esfuerzos por parte de la organización para hacer partícipe a su público interno por aportar a la reducción de consumo de agua.
Estándar	0	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo de agua y hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones, mediante capacitaciones o socialización.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa implementa acciones para reducir el consumo de agua y se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas. Así, la empresa busca incentivar este tipo de prácticas en sus trabajadores, lo cual extiende el alcance de las mismas.
Bueno	1	La empresa implementa acciones para propiciar la reducción del consumo de agua, hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones y realiza un seguimiento de sus resultados.	La empresa realiza acciones para promover la reducción del consumo de agua y se interesa por que su fuerza laboral las conozca. Además, se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al realizar un seguimiento de su aplicación y análisis de sus resultados.
Sobresaliente	2	La empresa implementa acciones para generar reducción del consumo de agua, hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones, realiza un seguimiento de los resultados y las revisa periódicamente.	Se considera como sobresaliente que la empresa haya implementado acciones para promover la reducción del consumo de agua, se interese por que la fuerza laboral conozca las mismas, realice un seguimiento de su aplicación y resultados y, adicionalmente, las revise/actualice periódicamente. Esta situación refleja la importancia que la organización da a temas ambientales y se muestra un alto nivel de proactividad en la reducción de consumos de agua.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa la iniciativa de la empresa por llevar a cabo acciones para generar la reducción del consumo de agua. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-3-032. Porcentaje promedio anual de agua economizado por las acciones de reducción de la empresa

Código:	Nombre:		
A-3-032	Porcentaje de agua economizada		
Definición:	El indicador evalúa los resultados de las acciones implementadas para reducir la cantidad de agua utilizada en el desarrollo de sus operaciones. El uso eficiente del agua, mediante cambios al comportamiento de los usuarios, cambios operacionales, o cambios de equipos, pueden ayudar a mitigar los efectos de las sequías si lo practican ampliamente.		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
$\% \text{ agua economizada} = \frac{\text{consumo año anterior} - \text{consumo año actual}}{\text{consumo año actual}} * 100$			
VARIABLES RELACIONADAS			
Porcentaje anual de agua economizada se encuentra relacionado a dos variables			
1. Consumo de agua del año anterior			
2. Consumo de agua el último año			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
El cálculo del volumen de consumos de agua se basa en la mediciones puntuales en la fuente a cada uno de los procesos que tengan asociado el consumo de agua. Se deben realizar mediciones puntuales en la empresa y contrarrestar los consumos previos a las acciones economización versus los consumos con las acciones de mejora			
El cálculo del porcentaje de agua economizada se obtiene al dividir la diferencia de la cantidad de agua utilizada durante el año anterior menos el consumo del último año para el total de agua utilizada en el presente año. Otra alternativa es consultar la información requerida al responsable ambiental o de producción mediante la siguiente pregunta:			
Especifique los siguientes datos sobre el consumo de electricidad en los últimos dos años:			
a. Cantidad de agua utilizada en el último año:			
b. Cantidad de agua utilizada en el penúltimo año:			
LIMITACIONES O CONSIDERACIONES			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0%-5%	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa economiza un porcentaje entre 0% y 5% de agua en sus operaciones. Así, la empresa se encontraría en una etapa inicial de implementación de acciones de economización o tendría resultados similares al promedio de la industria.
Bueno	1	5%- 15%	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa economiza un porcentaje de 5% a 15% de agua en sus operaciones. Así, se evidencia que la empresa ha implementado efectivamente acciones de economización, consiguiendo resultados superiores al promedio de la industria.

Sobresaliente	2	>15%	Se considera un desempeño sobresaliente, cuando la empresa economiza un porcentaje mayor al 15% de agua en sus operaciones. De esta manera, se evidencia que la empresa ha implementado acciones de economización obteniendo resultados sobresalientes, superiores al de la industria.
Nota u observación de la escala:	Los rangos establecidos en la escala de referencia de desempeño fueron establecidos mediante criterios y validación de expertos. Por lo tanto, puede existir desacuerdo en los rangos definidos.		
Unidad de medida o expresión:	%		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar el porcentaje de agua economizada por acciones de reducción. Dependiendo del porcentaje economizado, se puede puntuar en una escala entre 0 y 2. Mientras más alto sea el porcentaje obtenido, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones directas - Facturas de consumo		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	12/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Sucozhañay		

A-4-033. Monitoreo de entradas de material

Código:	Nombre:		
A-4-033	Monitoreo de las entradas del material		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa para controlar su uso de materiales en base a la frecuencia de monitoreos de material empleado en los procesos de producción de la empresa en un período determinado.		
Dimensión/Subdimensión:	Materiales		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia de monitoreo de entradas y salidas de material en las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos del consumo de entradas y salidas de materiales en las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo de materiales	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo del consumo de materiales usados en sus operaciones. Esto se debe a que, al no haber realizado dicho monitoreo, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar por el uso de las materias empleados o no tendría interés en determinarlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de entrada y salida de materiales con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de entradas y salidas de materiales con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de entradas y salidas de materiales con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de entradas y salidas de materiales anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de su uso de materiales, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de entradas y salidas de materiales con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de entradas y salidas de materiales de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de entradas y salidas de materiales con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de entradas y salidas de materiales de manera mensual. De esta manera, el monitoreo se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear su uso de materiales, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra		

A-4-034. Peso total de materiales utilizados en la producción

Código:	Nombre:		
A-4-034	Peso total de materiales utilizados en la producción		
Definición:	Este indicador evalúa el uso de materiales en las operaciones de la empresa mediante el peso total de materiales utilizados en la producción en el último año. El peso es la cantidad de material en kilogramos que se utiliza en las entradas de los diferentes procesos que abarca el proceso productivo en una empresa.		
Dimensión/Subdimensión:	Agua		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Peso total de materiales} = \sum \text{peso de materiales usados por proceso (al año)}$			
Variables relacionadas			
El peso total del material utilizado en la producción durante el último año.			
Metodología de cálculo			
Para el cálculo del indicador se emplea la sumatoria del peso de los diferentes materiales usados en cada proceso de producción, los datos serán recopilados de los inventarios de la empresa, mediciones puntuales o bases de datos propias.			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador se levantará de manera descriptiva, ya que cada empresa utiliza un peso específico de materiales en su producción. Para reportar este indicador es necesario que la empresa cuente con un registro de los materiales empleados o se realicen mediciones puntuales. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de materiales usados es un dato específico de cada empresa, por lo tanto no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		
Unidad de medida o expresión:	Kilogramos		
Fuente de datos (propuesta):			
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	12/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Jhonny Mauricio Bustamante Montesdeoca		

A-4-035. Acciones para reducir el consumo de materiales en la producción

Código:	Nombre:		
A-4-035	Acciones para reducir el consumo de materiales en la producción		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por generar acciones para propiciar la reducción del consumo de materiales en la producción. Para esto, se analiza la implementación de dichas acciones, su difusión interna, su seguimiento y revisión.		
Dimensión/Subdimensión:	Materiales		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en cuatro criterios a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. La empresa realiza acciones para la reducción del consumo de materiales			
b. La empresa capacita a los trabajadores sobre las acciones para la reducción del consumo de materiales .			
c. La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones para la reducción del consumo de materiales .			
d. La empresa realiza una actualización o revisión periódica de las acciones para la reducción del consumo de materiales.			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión industrial o producción de la empresa se solicita que especifique:			
a. ¿La empresa realiza acciones para la reducción del consumo de materiales?			
1. Si. 0. No			
b. ¿La empresa capacita a los trabajadores sobre las acciones para la reducción del consumo de materiales?			
1. Si. 0. No			
c. ¿La empresa realiza un seguimiento del cumplimiento y resultados de las acciones para la reducción del consumo de materiales?			
1. Si. 0. No			
d. ¿La empresa realiza una actualización periódica de las acciones para la reducción del consumo de materiales?			
1. Si. 0. No			
Los criterios se levantan mediante preguntas con opciones de respuesta afirmativa o negativa. Una vez levantada esta información, se determina la cantidad de respuestas positivas generadas por el responsable. Si todas las respuestas son afirmativas la empresa alcanza el nivel máximo de desempeño, caso contrario se define el desempeño según la cantidad de respuestas afirmativas. En caso de que la respuesta de la primera pregunta sea negativa, no se deberá responder las siguientes y se define al desempeño como inaceptable.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación, planes o las instalaciones donde se pueda evidenciar la realización de acciones para la reducción del consumo de materiales en producción.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción

Inaceptable	-2	La empresa no genera acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción.	Si la empresa no realiza acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción, se considera que tiene un desempeño inaceptable. Así, se demostraría una falta de interés de la empresa por implementar acciones o iniciativas para reducir el impacto ambiental generado por sus consumos energéticos.
Inadecuado	-1	La empresa ha implementado acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción pero no son difundidas internamente.	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción. Sin embargo, el comportamiento se considera inadecuado al limitarse a una acción individual sin que se incluya capacitación, actualización o seguimiento de esta participación. Esto se debe a que, no existen esfuerzos por parte de la organización para hacer partícipe a su público interno por aportar a la reducción de consumo de materiales.
Estándar	0	La empresa implementa acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción y hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones, mediante capacitaciones o socialización.	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa implementa acciones para reducir el consumo de materiales en producción y se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas. Así, la empresa busca incentivar este tipo de prácticas en sus trabajadores, lo cual extiende el alcance de las mismas.
Bueno	1	La empresa implementa acciones para propiciar la reducción del consumo de materiales en producción, hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones y realiza un seguimiento de sus resultados.	La empresa realiza acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción y se interesa por que su fuerza laboral las conozca. Además, se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al realizar un seguimiento de su aplicación y análisis de sus resultados.
Sobresaliente	2	La empresa implementa acciones para generar reducción del consumo de materiales en producción, hace partícipe a los trabajadores de dichas acciones, realiza un seguimiento de los resultados y las revisa periódicamente.	Se considera como sobresaliente que la empresa haya implementado acciones para promover la reducción del consumo de materiales en producción, se interesa por que la fuerza laboral conozca las mismas, realice un seguimiento de su aplicación y resultados y, adicionalmente, las revise/actualice periódicamente. Esta situación refleja la importancia que la organización da a temas ambientales y se muestra un alto nivel de proactividad en la reducción de consumos de materiales.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador evalúa la iniciativa de la empresa por llevar a cabo acciones para generar la reducción del consumo de materiales en producción. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre -2 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-4-036. Porcentaje de material economizado anualmente

Código:	Nombre:		
A-4-036	Porcentaje de material economizado anualmente		
Definición:	Este indicador analiza los resultados de los esfuerzos de la empresa por utilizar eficientemente y reducir la cantidad de material que es utilizada en sus operaciones, mediante el porcentaje economizado en un periodo de un año.		
Dimensión/Subdimensión:	Materiales		
Fórmula de Cálculo			
$\% \text{ material economizado} = \frac{\text{consumo año anterior} - \text{consumo año actual}}{\text{consumo año actual}} * 100$			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Porcentaje de material economizado anualmente			
Metodología de cálculo			
El cálculo del porcentaje de material economizado se obtiene al dividir la diferencia de la cantidad de material utilizado durante el año anterior menos el material utilizado el último año para el total de material utilizado en el presente año. Otra alternativa es consultar la información requerida al responsable ambiental o de producción mediante la siguiente pregunta:			
Especifique los siguientes datos sobre el consumo de material en producción en los últimos dos años:			
a. Cantidad de material utilizado en el último año:			
b. Cantidad de material utilizado en el penúltimo año:			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	Entre un 0% y 5% es economizado anualmente	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa economiza un porcentaje entre 0% y 5% de materiales en sus operaciones ya que se evidencia que la empresa se encuentra en una etapa inicial de implementación de acciones de economización
Bueno	1	Entre un 5% y 10% es economizado anualmente	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa economiza un porcentaje de 5% a 15% de materiales en sus operaciones, ya que se evidencia que la empresa se encuentra ha implementado efectivamente acciones de economización
Sobresaliente	2	>15%	Se considera un desempeño sobresaliente cuando la empresa economiza un porcentaje mayor al 15% de materiales en sus operaciones, ya que se evidencia que la empresa ha implementado acciones de economización sobresalientes
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:			
N/A			

Interpretación/Análisis	
Este indicador permite evaluar el porcentaje de material economizado anualmente. Dependiendo del porcentaje economizado, se puede puntuar en una escala entre 0 y 2. Mientras más alto sea el porcentaje obtenido, mejor es calificado el desempeño de la organización.	
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas

A-5-037. Monitoreo de la generación de residuos

Código:	Nombre:		
A-5-037	Monitoreo de la generación de residuos		
Definición:	El indicador evalúa la existencia de procedimientos de monitoreo de los residuos generados en la empresa por sus operaciones.		
Dimensión/Subdimensión:	Residuos		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia del monitoreo de la generación de residuos en las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea la siguiente pregunta:			
a) Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos de los residuos generados por las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo de residuos	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo de los residuos generados por sus operaciones. Esto se debe a que, al no haber realizado dicho monitoreo, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar por los residuos generados o no tendría interés en determinarlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de residuos con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de residuos con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.
Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de residuos con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de residuos anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de su generación de residuos, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de residuos con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de residuos de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.

Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de residuos con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de residuos de manera mensual. De esta manera, el monitoreo se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear su generación de residuos, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra		

A-5-038. Peso total de residuos generados en la empresa

Código:	Nombre:		
A-5-038	Peso total de residuos generados en la empresa		
Definición:	El indicador evalúa la cantidad de residuos generados por la empresa en un periodo de tiempo como resultado de sus procesos administrativos y operativos. Para esto se evalúa el peso de los residuos generados.		
Dimensión/Subdimensión:	Residuos		
Fórmula de Cálculo			
$\text{Peso total de residuos} = \frac{\text{Cantidad de residuos (kg)}}{\text{año}}$			
Variables relacionadas			
El peso total de residuos generado en la empresa se define mediante dos variables:			
1. Kg: Unidad de masa que representa la cantidad de residuos generados por la empresa			
2. Año: Unidad de tiempo			
Metodología de cálculo			
Mediciones en la empresa: Los residuos generados en la empresa deben ser pesados continuamente (semanal, mensual) con el objetivo de tener disponible un inventario de su generación de residuos el pesaje puede estar diferenciado por tipo de residuo (reciclable, no reciclable, residuo de proceso etc).			
Se recomienda que los reportes de la generación de residuos sean anuales para poder contabilizar las variaciones significativas y tomar acciones correctivas. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.			
Limitaciones o consideraciones			
Para mantener un inventario anual de residuos generados se requiere un monitoreo constante de los residuos. Es por ello que en esta primera versión no se ha establecido una escala de referencia para este indicador El indicador se levantará de manera descriptiva y permitirá conocer la cantidad de residuos generados por la empresa al año			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	N/A
Inadecuado	-1	N/A	N/A
Estándar	0	N/A	N/A
Bueno	1	N/A	N/A
Sobresaliente	2	N/A	N/A
Nota u observación de la escala:	La cantidad de residuos generados es un dato específico de cada empresa, por lo tanto no es posible determinar rangos en la escala de referencia. En esta primera versión de indicadores no se ha establecido una escala de referencia para este indicador.		
Unidad de medida o expresión:	kg/ Año		
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones propias en la empresa		
Periodicidad (propuesta):	Anual		

Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo

A-5-039. Generación de residuos peligrosos

Código:	Nombre:		
A-5-039	Generación de residuos peligrosos		
Definición:	Este indicador analiza la diversidad de residuos peligrosos que genera la empresa debido a sus operaciones. Algunos residuos considerados peligrosos para el medioambiente son: pilas, baterías, aguas residuales urbanas, desechos biológicos, limaduras de hierro, solventes y pinturas, aceites usados, entre otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Residuos		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Número de diferentes tipos de residuos peligrosos generados			
b. La empresa ha implementado mecanismos para gestionar sus residuos peligrosos			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea la siguiente pregunta:			
a. Seleccione el tipo de residuos peligrosos generados por las operaciones de la empresa:			
Pilas y baterías			
Aguas y residuales urbanas			
Desechos biológicos			
Limaduras de hierro			
Solventes y pinturas			
Aceites usados			
Otro			
b. ¿La empresa ha definido un procedimiento o mecanismo para gestionar sus residuos peligrosos generados?			
1. Si, 0. No			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable tales como documentación de los procedimientos para gestionar sus residuos o los implementos o espacios destinados para su gestión.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa genera más de un tipo de residuo peligroso y no ha definido un procedimiento para gestionarlo adecuadamente.	Se considera como desempeño inaceptable que la empresa genere varios residuos peligrosos en sus operaciones y no haya establecido un procedimiento para gestionarlos. Además, de este modo existe un riesgo de generar un impacto ambiental negativo y no cumplir con su responsabilidad de gestionarlos adecuadamente.

Inadecuado	-1	La empresa genera un tipo de residuo peligroso y no ha definido un procedimiento para gestionarlo adecuadamente.	Se considera como desempeño inadecuado que la empresa genere un tipo de residuos peligroso que son posibles evitar durante sus operaciones, en razón del riesgo que representa para el personal que se encuentra en dicha actividad y el impacto que causa al medioambiente. Sin embargo los gestiona adecuadamente
Estándar	0	La empresa no genera residuos peligrosos o los genera y ha definido un procedimiento para gestionarlos adecuadamente.	Se considera como desempeño estándar que la empresa no genere residuos peligrosos en sus diferentes procesos o que los genere y haya establecido un procedimiento para gestionarlos adecuadamente. De esta manera, la empresa estaría cumpliendo con sus responsabilidades ambientales en caso de generar estos residuos que podrían causar impactos ambientales negativos.
Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar la generación de residuos peligrosos por las operaciones de la empresa y los esfuerzos por gestionarlos adecuadamente. Mientras mayor sea el número de tipos de diferentes residuos peligrosos generados, peor es calificado el desempeño de la organización, si no ha establecido un procedimiento para gestionarlos adecuadamente.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-5-040. Porcentaje de residuos peligrosos gestionados

Código:	Nombre:		
A-5-040	Porcentaje de residuos peligrosos gestionados		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por manejar adecuadamente sus residuos peligrosos, mediante el dato del porcentaje de residuos peligrosos gestionados. Los residuos químicos peligrosos comprenden todos aquellos materiales que por sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas e inflamables, representan un peligro para la salud humana y el ambiente, cuando son manejados o dispuestos en forma inadecuada.		
Dimensión/ Subdimensión:	Residuos		
Fórmula de Cálculo			
$\% \text{ residuos peligrosos gestionados} = \frac{\text{cantidad residuos gestionados}}{\text{cantidad residuos generados}} * 100$			
Variables relacionadas			
Las variables relacionadas al cálculo son 3:			
a. El tipo de residuo peligroso generado			
b. La cantidad de residuos peligroso generado			
c. La cantidad de residuos peligrosos gestionados			
Metodología de cálculo			
Los cálculos de este indicador parten con el levantamiento de datos en la empresa, mediante un proceso de identificación y pesaje de los residuos peligrosos generados y se los contrasta con el pesaje de residuos dispuesto para su gestión.			
Los siguientes datos sobre la gestión de residuos generados en producción en el último año deben ser recopilados:			
a. Cantidad de residuos peligrosos gestionados (litros, kg, u otro) en el último año:			
b. Cantidad de residuos peligrosos generados (litros, kg, u otro) en el penúltimo año:			
Limitaciones o consideraciones			
Al tratarse de residuos peligrosos la mediciones y gestión se deben realizar por personal autorizado siguiendo la normativa y consideraciones de salud y seguridad asociadas			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/ Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Menos del 50%	Se considera que tiene un desempeño inaceptable, cuando la empresa gestiona menos del 50% de los residuos peligrosos que genera. De este modo, la mayoría de residuos peligrosos generados no estarían siendo gestionados mediante un proceso adecuado y existiría el riesgo de contaminación al medio ambiente o afectaciones a los trabajadores.
Inadecuado	-1	99%-50%	Se considera un desempeño inadecuado cuando la empresa gestiona entre el 50% y 99% de los residuos peligrosos que genera. De esta manera, aunque maneja adecuadamente una gran parte de los residuos generados, aún existiría una parte que debería ser manejada de mejor manera y podría causar afectaciones a trabajadores o el medioambiente.
Estándar	0	100%	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa gestiona el 100% de los residuos peligrosos generados en sus operaciones. La gestión adecuada de todo residuo peligroso es una práctica obligatoria, la cual está regulada en la normativa local.

Bueno	1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Sobresaliente	2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		Kilogramos	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar el porcentaje de residuos peligrosos que genera y gestiona la empresa. Según normativas locales, una empresa debe gestionar el 100% de sus residuos peligrosos por lo que este indicador califica el desempeño en una escala de 0 a -2. Mientras mayor sea el porcentaje de residuos peligrosos no gestionado peor desempeño tendrá la empresa evaluada.			
Fuente de datos (propuesta):		La verificación de generación de residuos peligrosos se puede confirmar con el listado nacional de sustancias y residuos peligrosos.	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		12/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Jhonny Mauricio Bustamante Montesdeoca y Gabriela Sucozhañay	

A-5-041. Acciones para reducir la generación de residuos

Código:	Nombre:		
A-5-041	Acciones para reducir la generación de residuos		
Definición:	Este indicador evalúa las acciones implementadas por la empresa para propiciar la reducción de la generación de residuos. Para esto, se analiza la cantidad de acciones diferentes que la empresa afirma haber implementado durante el último año como: Reciclaje, Reutilización, Reparación u otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Materiales		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Cantidad de tipos de acciones diferentes implementadas para reducir la generación de residuos			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción de la empresa se solicita que especifique:			
a) Seleccione las iniciativas de la empresa para propiciar la reducción de la generación de residuos:			
Reciclaje			
Reutilización			
Reparación			
Otro			
Una vez levantada esta información, se define el desempeño según el número de iniciativas seleccionadas. Si el número corresponde a más de 3, la empresa alcanza el nivel sobresaliente de desempeño, caso contrario se define el desempeño entre los puntos 0 y 2.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación donde se evidencie la realización de iniciativas para la reducción de la generación de residuos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no implementa en acciones en pro de la generación de residuos en sus operaciones	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa no implementa acciones para propiciar la reducción de residuos en sus operaciones. Esto se debe a que no existe obligación por la normativa a realizar o participar de dichas iniciativas
Bueno	1	La empresa genera entre 1 a 3 acciones en pro de la reducción de residuos en sus operaciones	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa implementa entre una y tres acciones para propiciar la reducción de la generación de residuos. Con esto se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización de generar iniciativas que impacten positivamente en la organización.

Sobresaliente	2	La empresa genera más de tres acciones en pro de la reducción de residuos en la producción	La empresa participa en más de tres acciones para reducir la generación de residuos en sus operaciones. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización ya que se ha vuelto común en sus operaciones el dar importancia a temas ambientales en la gestión de la organización.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:	N/A		
Interpretación/Análisis			
Este indicador pretende determinar si la empresa participa en acciones en pro de la reducción de residuos generados en la producción. Dependiendo de la cantidad de criterios cumplidos por la empresa, puede alcanzar un puntaje entre 0 y 2. Mientras más alto el valor del indicador y la cantidad de criterios cumplidos, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Bernarda Vásquez Salinas		

A-5-042. Porcentaje de residuos reciclados

Código:	Nombre:		
A-5-042	Porcentaje de residuos reciclados		
Definición:	Este indicador permite evaluar los resultados de las acciones de la empresa para reducir su generación de residuos mediante el porcentaje de residuos que han sido reciclados en el último año. Para esto, la empresa debe pesar los residuos generados por sus procesos y realizar un promedio anual.		
Dimensión/Subdimensión:	Residuos		
Fórmula de Cálculo			
$\% \text{ residuos reciclados} = \frac{\text{peso de residuos reciclados}}{\text{peso de residuos generados}} * 100$			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en una variable o dato de la empresa, el cual determina su desempeño.			
a. Porcentaje de residuos resultantes de los procesos de la empresa que se han reutilizado o reciclado en el último año			
Metodología de cálculo			
El proceso para el cálculo de residuos reciclados consiste en pesaje de residuos con potencial de reciclaje generados dividido para el pesaje de residuos reciclados. La información a recopilar para aplicar este indicador es la siguiente:			
a. Peso de los residuos generados en el último año			
b. Peso de los residuos reciclados en el último año			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de registros donde se evidencie la cantidad de material registrado y generado por las operaciones de la empresa.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0%-5%	Se considera un desempeño estándar si la empresa recicla entre un 0% a 5% de sus residuos ya que se evidencia que la empresa se encuentra en una etapa inicial de implementación de acciones de reciclaje
Bueno	1	5%-15%	Se considera un desempeño bueno si la empresa recicla entre un 5% a 15% de sus residuos , ya que se evidencia que la empresa se encuentra ha implementado efectivamente acciones de reciclaje
Sobresaliente	2	Más de 15%	Se considera un desempeño estándar si la empresa recicla mas de un 15% de sus residuos, ya que se evidencia que la empresa ha implementado acciones de economización sobresalientes
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:			
%			

Interpretación/Análisis	
Este indicador permite evaluar el porcentaje de residuos reciclados anualmente. Mientras más alto sea el porcentaje obtenido, mejor es calificado el desempeño de la organización.	
Fuente de datos (propuesta):	
Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra y Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo

A-6-043. Monitoreos de emisiones a la atmósfera

Código:	Nombre:		
A-6-043	Monitoreos de emisiones a la atmósfera		
Definición:	El indicador evalúa los esfuerzos de la empresa para monitorear las emisiones que se producen en la empresa y son liberadas a la atmósfera. Se entiende como emisión cualquier descarga a la atmósfera ya sea continua o discontinua de materias, sustancias o formas de energía procedentes de cualquier fuente susceptible de producir contaminación. Dentro de la clasificación de emisiones se encuentran: emisiones de óxidos de carbono, compuestos orgánicos volátiles, metales, material particulado, entre otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia del monitoreo de emisiones liberadas a la atmósfera resultantes de las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos de emisiones liberadas a la atmósfera por las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida. Por otra parte, pocas de las empresas del sector MiPyMEs textiles generan emisiones directas por el desarrollo de sus operaciones. Por lo tanto, este indicador no sería aplicable.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo de sus emisiones	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo de las emisiones liberadas a la atmósfera por sus operaciones. Esto se debe a que, al no haber realizado dicho monitoreo, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar por las emisiones causadas o no tendría interés en determinarlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de sus emisiones con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de sus emisiones con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de sus emisiones con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de sus emisiones anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de su generación de residuos, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de sus emisiones con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de sus emisiones de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de sus emisiones con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de sus emisiones de manera mensual. De esta manera, el monitoreo se ha vuelto un proceso frecuente que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear su generación de emisiones, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2014). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Daniel Felipe Merchán Piedra	

A-6-044. Volumen total de NOx generado

Código:	Nombre:		
A-6-044	Volumen total de NOx (mg/Nm3)		
Definición:	El indicador evalúa el volumen total de Óxidos de nitrógeno (NOx) generado por las operaciones de la empresa. Los NOx comprenden gases que se emiten en los procesos de combustión vinculados al transporte en general, así como en instalaciones industriales de alta temperatura y de generación eléctrica. Su formación se debe a la oxidación que sufre el nitrógeno atmosférico (N ₂ , principal componente del aire) a altas temperaturas. Los niveles más altos de NOx se alcanzan en las grandes aglomeraciones urbanas y en sus zonas metropolitanas, así como en el entorno de las vías de comunicación con tráfico más denso.		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
$NOx = \frac{ug}{m^3} * año$			
Variables relacionadas			
El Volumen total de NOx se define mediante tres variables:			
1. ug: Microgramos es la unidad de masa que representa la cantidad de NOx presentes			
2. m3: Metros cúbicos unidad de volumen			
3. año: Unidad de tiempo			
Metodología de cálculo			
El método de medición de NOx es la quimioluminiscencia donde el NO ₂ es convertido en NO, el cual reacciona con ozono introducido expresamente, produciendo luz en la reacción. El instrumento utilizado permite la presentación de resultados para concentraciones tanto de NO ₂ como de NO (Óxido de Nitrógeno).			
Limitaciones o consideraciones			
Las medición de NOx provienen de fuentes específicas que la empresa debe identificar previo a la medición. Determinar el volumen de NOx generado requiere el uso específico de instrumentos de medición y el empleo de fórmulas de corrección de acuerdo al medio.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 133,33 ug/m3	La empresa tiene un desempeño inaceptable si las emisiones de NOx al año superan una concentración de 133,33 ug/m3. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	133,33 ug/m3 -100,01 ug/m3	La empresa tiene un desempeño inadecuado si las emisiones de NOx al año se encuentran en un rango de 133,33 ug/m3 -100,01 ug/m3. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	100 ug/m3 - 66,67 ug/m3	La empresa tiene un desempeño estándar si las emisiones de NOx al año se encuentran en un rango de 100 ug/m3 - 66,67 ug/m3. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.

Bueno	1	66,66 ug/m3 - 33,34 ug/m3	La empresa tiene un desempeño bueno si las emisiones de NOx al año se mantienen en un rango de 66,66 ug/m3 a 33,34 ug/m3. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	33,33 ug/m3 - 0 ug/m3	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si las emisiones de NOx al año se mantienen en un rango menor a los 33,33 ug/m3. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo	
Unidad de medida o expresión:		ug/m3	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de NOx emitidos a la atmósfera en un año. Mientras mayor sea el valor de concentración, peor será calificado el desempeño ambiental de la empresa en términos de emisiones.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 4 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112183.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-6-045. Volumen total de O3 generado

Código:	Nombre:		
A-6-045	Volumen total O3 (mg/Nm3)		
Definición:	El indicador evalúa la cantidad de Oxidantes fotoquímicos (O3) producidos en las emisiones de la empresa. Los oxidantes fotoquímicos son contaminantes secundarios formados por la acción de la luz del sol sobre los óxidos de nitrógeno e hidrocarburos presentes en el aire.		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
$O3 = \frac{ug}{m^3} * h$			
Variables relacionadas			
El Volumen total de O3 se define mediante tres variables:			
1. ug: Microgramos es la unidad de masa que representa la cantidad de NOx presentes			
2. m3: Metros cúbicos unidad de volumen			
3. h: Unidad de tiempo			
Metodología de cálculo			
La determinación de O3 se realiza mediante Quimioluminiscencia o Fotómetro ultravioleta donde:			
- Para equipos con quimioluminiscencia, la mezcla de aire con etileno, produciendo la reacción del ozono. Esta reacción libera luz (reacción quimioluminiscente), la cual es medida en un tubo fotomultiplicador.			
- En el caso de equipos con fotómetro ultravioleta, el principio de medición consiste en determinar la cantidad de luz absorbida a una longitud de onda de 254 nanómetros			
Limitaciones o consideraciones			
Las medición de O3 provienen de fuentes específicas que la empresa debe identificar previo a la medición. Se requiere el uso específico de instrumentos de medición y el empleo de fórmulas de corrección de acuerdo al medio.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 213,39 ug/m3	La empresa tiene un desempeño inaceptable si las emisiones de O3 al año superan una concentración de 213,39 ug/m3. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	213,39 ug/m3 - 160,01 ug/m3	La empresa tiene un desempeño inadecuado si las emisiones de O3 al año se encuentran en un rango de 213,39 ug/m3 - 160,01 ug/m3. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	160 ug/m3 - 106,67 ug/m3	La empresa tiene un desempeño estándar si las emisiones de O3 al año se encuentran en un rango de 160 ug/m3 - 106,67 ug/m3. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.

Bueno	1	106,66 ug/m ³ - 53,34 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño bueno si las emisiones de O ₃ al año se mantienen en un rango de 106,66 ug/m ³ - 53,34 ug/m ³ . La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	53,33 ug/m ³ - 0 ug/ m ³	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si las emisiones de O ₃ al año se mantienen en un rango menor a los 53, 33 ug/m ³ . La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		ug/m ³	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de O ₃ emitida a la atmósfera en un año. Mientras mayor sea el valor de concentración, peor será calificado el desempeño ambiental de la empresa en términos de emisiones.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 4 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112183.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-6-046. Volumen total de SOx generado

Código:	Nombre:		
A-6-046	Volumen total de SOx (mg/Nm3)		
Definición:	<p>El indicador evalúa la existencia de óxidos de azufre (SOx) en las emisiones causadas por la empresa. Los óxidos de azufre son un grupo de gases compuestos por trióxido de azufre (SO3) y dióxido de azufre (SO2).</p> <p>El dióxido de azufre es un gas incoloro y no inflamable, de olor fuerte e irritante. Más de la mitad de las emisiones de óxidos de azufre que llegan a la atmósfera se producen por actividades humanas, sobre todo por la combustión de carbón, petróleo y por la industria metalurgia, debido a que el azufre reacciona con el oxígeno en el proceso de combustión, formando SO2.</p> <p>El dióxido de azufre es un gas irritante y tóxico afecta sobre todo las mucosidades y los pulmones provocando ataques de tos. Si bien éste es absorbido por el sistema nasal, la exposición de altas concentraciones durante cortos períodos de tiempo puede irritar el tracto respiratorio, causar bronquitis, reacciones asmáticas, espasmos reflejos, parada respiratoria y congestionar los conductos bronquiales de los asmáticos.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
$SOx = \frac{ug}{m^3} * año$			
Variables relacionadas			
<p>El Volumen total de SOx se define mediante tres variables:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ug: Microgramos es la unidad de masa que representa la cantidad de NOx presentes 2. m3: Metros cúbicos unidad de volumen 3. año: Unidad de tiempo 			
Metodología de cálculo			
<p>La determinación de SOx se realiza mediante el método de Pararosanilina donde :</p> <p>El dióxido de azufre es absorbido en una solución de potasio o de tetracloromercurato de sodio (TCM).</p> <p>La muestra es acondicionada para evitar interferencias, en particular de metales y de agentes oxidantes, como ozono y óxidos de nitrógeno.</p> <p>La solución es tratada con formaldehído, ácido fosfórico y pararosanilina, a fin de mantener condiciones adecuadas de pH y de color.</p> <p>La concentración final se determina mediante colorímetro.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
<p>Las medición de SOx provienen de fuentes específicas que la empresa debe identificar previo a la medición, requiere el uso específico de instrumentos de medición y el empleo de fórmulas de corrección de acuerdo al medio.</p>			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 106,66 ug/m3	La empresa tiene un desempeño inaceptable si las emisiones de SOx al año superan una concentración de 106,66 ug/m3. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.

Inadecuado	-1	106,66 ug/m ³ - 80,01 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño inadecuado si las emisiones de SO _x al año se encuentran en un rango de 106,66 ug/m ³ - 80,01 ug/m ³ . Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	80 ug/m ³ - 53,34 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño estándar si las emisiones de SO _x al año se encuentran en un rango de 80 ug/m ³ - 53,34 ug/m ³ . De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	53,33 ug/m ³ - 26,67 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño bueno si las emisiones de SO _x al año se mantienen en un rango de 53,33 ug/m ³ - 26,67 ug/m ³ . La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	26,66 ug/m ³ - 0 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si las emisiones de SO _x al año se mantienen en un rango menor a los 26,66 ug/m ³ . La reducción significativa en la concentración muestra un comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:	La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.		
Unidad de medida o expresión:	ug/m ³		
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de SO _x emitido a la atmósfera en un año. Mientras menor sea el valor de concentración, mejor será calificado el desempeño ambiental de la empresa en términos de emisiones.			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones en la fuente		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Libro VI Anexo 4 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112183.pdf		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo		

A-6-047. Volumen total de CO generado

Código:	Nombre:		
A-6-047	Volumen total de CO (mg/Nm3)		
Definición:	<p>El indicador evalúa la cantidad de monóxido de carbono (CO) presente en las emisiones generadas por las operaciones de la empresa. El monóxido de carbono es un gas incoloro y altamente tóxico que puede causar la muerte cuando se respira en niveles elevados. Este gas se produce por la combustión deficiente de sustancias como gas, gasolina, queroseno, carbón, petróleo, tabaco o madera. Las chimeneas, las calderas, los calentadores de agua o calefactores y los aparatos domésticos que queman combustible, como las estufas u hornillas de la cocina o los calentadores a queroseno, también pueden producirlo si no están funcionando bien. Grandes cantidades de CO se forman como subproducto durante los procesos oxidativos para la producción de productos químicos, lo que hace necesaria la purificación de los gases residuales.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
$CO = \frac{ug}{m^3} * h$			
Variables relacionadas			
<p>El Volumen total de CO se define mediante tres variables:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ug: Microgramos es la unidad de masa que representa la cantidad de CO presente 2. m3: Metros cúbicos unidad de volumen 3. año: Unidad de tiempo 			
Metodología de cálculo			
<p>La presencia de CO se determina mediante el principio de Analizador infrarrojo no dispersivo (NDIR) donde la medición consiste en determinar la concentración de monóxido de carbono mediante el cambio en absorción de energía infrarroja en diferentes longitudes de onda.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
<p>El CO proviene de fuentes específicas que la empresa debe identificar previo a la medición, requiere el uso específico de instrumentos de medición y el empleo de fórmulas de corrección de acuerdo al medio.</p>			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 13 331 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño inaceptable si las emisiones de CO al año superan una concentración de 13 331 ug/m. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	13 333 ug/m ³ -10 001 g/m ³	La empresa tiene un desempeño inadecuado si las emisiones de CO al año se encuentran en un rango de 13 333 ug/m ³ -10 001 g/m ³ . Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	10 000 ug/m ³ - 6 667 g/m ³	La empresa tiene un desempeño estándar si las emisiones de CO al año no superan una concentración de 10 000 ug/m ³ - 6 667 g/m ³ . De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.

Bueno	1	6 666 g/m ³ - 3 334 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño bueno si las emisiones de CO al año se mantienen en un rango de 6 666 g/m ³ - 3 334 ug/m ³ . La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	3 333 ug/m ³ - 0 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si las emisiones de SO _x al año se mantienen en un rango menor a los 3 333 ug/m ³ . La reducción significativa en la concentración muestra un comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		ug/m ³	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de CO liberado a la atmósfera por las operaciones de la empresa durante un año. Mientras menor sea el valor de concentración, mejor será calificado el desempeño ambiental de la empresa en términos de emisiones.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 4 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112183.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-6-048. Cantidad de Material particulado 2.5 generado

Código:	Nombre:		
A-6-048	Cantidad de Material particulado 2.5 (ppm)		
Definición:	El indicador evalúa la presencia de material particulado en las emisiones causadas por la empresa. El material particulado está constituido por material sólido o líquido en forma de partículas, con excepción del agua no combinada, presente en la atmósfera en condiciones normales. Se designa como PM _{2,5} al material particulado cuyo diámetro aerodinámico es menor a 2,5 micrones.		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
La variable relacionada con este indicador es la presencia de material particulado menor a 2,5 micrones			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
El cálculo de esta variable se realiza con mediciones en la fuente. Se puede emplear el Método Gravimétrico, mediante muestreador de bajo caudal donde:			
El equipo muestreador, de bajo caudal, estará equipado con una entrada aerodinámica capaz de separar aquellas partículas de tamaño superior a 2,5 micrones de diámetro aerodinámico.			
Las partículas menores a 2,5 micrones serán captadas en un filtro, y la concentración se determinará mediante el peso ganado por el filtro, dividido para el volumen total de aire muestreado en un período de 24 horas.			
LIMITACIONES O CONSIDERACIONES			
El monitoreo de ppm 2.5 es un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente. Esta medición a menudo tiene la finalidad de evaluar conformidad con objetivos específicos de la empresa y la normativa vigente.			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 20 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño inaceptable si las emisiones de PM 2.5 al año superan una concentración de 20 ug/m ³ . Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	20 ug/m ³ - 15, 01 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño inadecuado si las emisiones de PM 2.5 al año se encuentran en un rango de 20 ug/m ³ - 15, 01 ug/m ³ . Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	15 ug/m ³ - 10, 01 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño estándar si las emisiones de PM 2.5 al año no superan una concentración de 15 ug/m ³ - 10, 01 ug/m ³ . De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	10 ug/m ³ - 5,01 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño bueno si las emisiones de PM 2.5 al año se mantienen en un rango de 10 ug/m ³ - 5,01 ug/m ³ . La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.

Sobresaliente	2	5 ug/m3 - 0 ug/m3	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si las emisiones de PM 2.5 al año se mantienen en un rango menor a los 5 ug/m3. La reducción significativa en la concentración muestra un comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo	
Unidad de medida o expresión:		ug/m3	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de material particulado PM 2.5 liberado a la atmósfera por las operaciones de la empresa durante un año. Mientras menor sea el valor de concentración, mejor será calificado el desempeño ambiental de la empresa en términos de emisiones.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 4 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112183.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-6-049. Cantidad de Material particulado 10 (PM10) generado

Código:	Nombre:		
A-6-049	Cantidad Material particulado 10 (ppm)		
Definición:	El indicador evalúa la presencia de material particulado en las emisiones causadas por la empresa. El material particulado está constituido por material sólido o líquido en forma de partículas, con excepción del agua no combinada, presente en la atmósfera en condiciones normales. Se designa como PM10 al material particulado de diámetro aerodinámico menor a 10 micrones.		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
VARIABLES RELACIONADAS			
La variable relacionada con este indicador es la presencia de material particulado menor a 10 micrones			
METODOLOGÍA DE CÁLCULO			
El material particulado 10 se determina mediante el método Gravimétrico, mediante muestreador de alto caudal o de bajo caudal donde:			
El equipo muestreador, de alto caudal o de bajo caudal, estará equipado con una entrada aerodinámica capaz de separar aquellas partículas de tamaño superior a 10 micrones de diámetro aerodinámico.			
Las partículas menores a 10 micrones serán captadas en un filtro, de alta eficiencia, y la concentración se determinará mediante el peso ganado por el filtro, dividido para el volumen total de aire muestreado en un período de 24 horas.			
LIMITACIONES O CONSIDERACIONES			
Es el proceso de monitoreo de PM10 es un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones, y realizar el subsiguiente registro, de varias características del ambiente.			
ESCALA DE REFERENCIA DE DESEMPEÑO			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 66,67 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño inaceptable si las emisiones de PM10 al año superan una concentración de 66,67 ug/m ³ . Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	66,67 ug/m ³ - 50,01 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño inadecuado si las emisiones de PM10 al año se encuentran en un rango de 66,67 ug/m ³ - 50,01 ug/m ³ . Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	50 ug/m ³ - 33,34 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño estándar si las emisiones de PM10 al año se encuentran en un rango de 50 ug/m ³ - 33,34 ug/m ³ . De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	33,33 ug/m ³ - 16,67 ug/m ³	La empresa tiene un desempeño bueno si las emisiones de PM10 al año se mantienen en un rango de 33,33 ug/m ³ - 16,67 ug/m ³ . La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.

Sobresaliente	2	16,66 ug/m3 - 0 ug/m3	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si las emisiones de PM10 al año se mantienen en un rango menor a los 16,66 ug/m3. La reducción significativa en la concentración muestra un comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo	
Unidad de medida o expresión:		ug/m3	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de material particulado PM 10 liberado a la atmósfera por las operaciones de la empresa durante un año. Mientras menor sea el valor de concentración, mejor será calificado el desempeño ambiental de la empresa en términos de emisiones.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 4 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112183.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-6-050. Acciones encaminadas a la reducción de emisiones a la atmósfera

Código:	Nombre:		
A-6-050	Acciones encaminadas a la reducción de emisiones a la atmósfera		
Definición:	Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por implementar acciones encaminadas a la reducción de emisiones a la atmósfera. Para esto, se analiza los tipos de acciones implementadas como: Cambio de maquinaria, Implementación de filtros, Rediseño de procesos, entre otros.		
Dimensión/Subdimensión:	Emisiones		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un criterio a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Número de acciones diferentes encaminadas a la reducción de emisiones a la atmósfera			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción de la empresa se solicita que especifique:			
a. Seleccione las acciones implementadas por la empresa para la reducción de emisiones en el último año:			
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cambió de maquinaria 2. Implementación de filtros 3. Rediseño de procesos 4. Otro 			
Una vez levantada esta información, se define el desempeño según el número de iniciativas seleccionadas. Si el número corresponde a más de 3, la empresa alcanza el nivel sobresaliente de desempeño, caso contrario se define el desempeño entre los puntos 0 y 2.			
Limitaciones o consideraciones			
El indicador requiere la presentación de evidencias que permitan validar las respuestas brindadas por el o la responsable, como es el caso de documentación o instalaciones donde se pueda evidenciar la promoción de acciones para la reducción de emisiones a la atmósfera.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	La empresa no implementa acciones o iniciativas para reducir sus emisiones a la atmósfera	Se considera un desempeño estándar, cuando la empresa no genera acciones para propiciar la reducción de la generación de emisiones a la atmósfera, en razón de que no es una práctica obligatoria regulada por la normativa local.
Bueno	1	La empresa ha implementado entre 1 a 3 acciones para reducir sus emisiones a la atmósfera en el último año	Se considera un desempeño bueno, cuando la empresa implementa entre una y tres acciones para reducir la generación de emisiones a la atmósfera. Con esto se demuestra un comportamiento proactivo por parte de la organización al formar parte de dichas iniciativas que generan un impacto positivo en la organización.

Sobresaliente	2	La empresa ha generado más de 3 acciones para reducir sus emisiones a la atmósfera en el último año.	La empresa ha implementado en más de tres acciones para reducir las emisiones a la atmósfera en el último año. Esto refleja un comportamiento ejemplar por parte de la organización, ya que se ha vuelto algo habitual el participar en este tipo de acciones durante el último año.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó en base a validación de expertos en donde se consideró que mientras más acciones para propiciar la reducción de emisiones, la empresa tendría un mejor desempeño. Debido a que, las acciones ambientales pueden ser más complejas y requerir recursos adicionales, se estableció que a partir de 3 acciones sea considerado como un desempeño sobresaliente	
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador pretende evaluar los esfuerzos de la organización de implementar acciones para reducir la generación de emisiones a la atmósfera. Mientras más alta sea la cantidad de iniciativas generadas, mejor es calificado el desempeño de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Bernarda Vásquez Salinas	

A-7-051. Monitoreo de efluentes

Código:	Nombre:		
A-7-051	Monitoreo de efluentes		
Definición:	Este indicador evalúa la existencia de mecanismos en la empresa para monitorear los efluentes producidos por sus operaciones. Un efluente son las aguas de abastecimiento de una población, después de haber sido impurificada por diversos usos. Desde el punto de vista de su origen, resultan de la combinación de los líquidos o desechos arrastrados por el agua, procedentes de la vivienda, instituciones y establecimientos comerciales e industriales, más las aguas subterráneas, superficiales o de precipitación que puedan agregarse.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia del monitoreo de los efluentes resultantes de las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos de los efluentes generados por las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos.			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo de los efluentes resultantes de sus operaciones	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo de los efluentes generados por sus operaciones. Esto se debe a que, al no haber realizado dicho monitoreo, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que causan los fluidos generados por sus procesos o no tendría interés en determinarlos.
Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de sus efluentes con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de sus efluentes con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento periódico.

Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de sus efluentes con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de sus emisiones anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de su generación de efluentes, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de sus efluentes con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de sus efluentes de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de sus efluentes con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de sus efluentes de manera mensual. De esta manera, el monitoreo se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear su generación de efluentes, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):	Cuestionario		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Instituto Ethos. (2019). Indicadores Ethos para negocios sustentables y responsables. https://www.ethos.org.br/conteudo/indicadores/		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Daniel Felipe Merchán Piedra		

A-7-052. Presencia de Aceites y Grasas

Código:	Nombre:		
A-7-052	Presencia de Aceites y Grasas		
Definición:	Las grasas son un L un componente que está presente, en mayor o en menor medida, en todas las aguas residuales urbanas e industriales poseen una tendencia a oxidarse lo que provoca que fijen rápidamente el oxígeno disuelto disponible, pudiendo ocasionar situaciones de anoxia puntuales que podrían propiciar la proliferación de microorganismos filamentosos. Además, las grasas y aceites tienen tendencia a flotar, debido a que su densidad es inferior a la del agua, lo que genera capas en la superficie de los reactores biológicos, dificultando la transferencia de oxígeno.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de aceites y grasas ($Cc =$ carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados, ubicados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de aceites y grasas en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 66,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de aceites y grasas en efluentes supera los 66,67 mg/l ya que se encuentran fuera de el rango de tolerancia establecido, incumpliendo con la ley y produciendo una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	66,67 mg/l - 50,1 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado, si la cantidad de aceites y grasas en efluentes se encuentra en un rango de 66,67 mg/l - 50,1 mg/l . Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	50 mg/l - 33,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de aceites y grasas en efluentes se encuentra en un rango de 50 mg/l - 33,33 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	33,33 mg/l - 16,66 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad de aceites y grasas en efluentes se mantiene en un rango de 33,33 mg/l - 16,66 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	16,66 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de aceites y grasas en efluentes se mantiene en un rango menor a los 16,66 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:	La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.		
Unidad de medida o expresión:	mg/l		
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de aceites y grasas en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones en la fuente		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo		

A-7-053. Presencia de Cadmio

Código:	Nombre:		
A-7-053	Presencia de Cadmio		
Definición:	El cadmio (Cd) es un metal tóxico liberado al ambiente por fuentes naturales y antrópicas. El Cadmio liberado al ambiente tiende a acumularse en los suelos quedando disponible para las plantas, entrando así a la cadena alimenticia. Uno de los ecosistemas más afectados por la presencia de cadmio son los ríos ya que reciben una gran cantidad de aguas servidas domésticas e industriales. Una alta concentración de metales en los ríos podría traer como consecuencia la reducción en el crecimiento y supervivencia de la población de peces y del zooplancton, así como la extinción de algunas especies.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de cadmio (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados, ubicados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de cianuros en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 0,02 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de cadmio en sus efluentes supera los 0,02 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala
Estándar	0	0,02 mg/l - 0,014 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de cadmio en efluentes se encuentra en un rango de 0,02 mg/l - 0,014 mg/l. De esta manera, la presencia de cianura en el efluente se encuentra dentro de los límites permisibles de la normativa.

Bueno	1	0,013 mg/l - 0,0061mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad cadmio en efluentes se mantiene en un rango de 0,013 mg/l - 0,0061 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,006 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de cadmio en efluentes se mantiene en un rango menor a los 0,006 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de cadmio vertido en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-7-054. Presencia de Cobre

Código:	Nombre:		
A-7-054	Presencia de Cobre		
Definición:	<p>El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de cobre y su cantidad. El Cobre es un metal de alto interés en calidad de agua de consumo porque tiene un doble carácter, es un metal esencial para el ser humano y puede, tanto por deficiencia como por exceso, producir efectos perjudiciales en la salud.</p> <p>La presencia de cobre en aguas de consumo puede ser de origen natural o antrópico. Este último por efecto de lixiviación/corrosión a causa de las características físico-químicas de la matriz del agua que entra en contacto con los materiales que contienen cobre.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de cobre (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de cobre en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mas de 1,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de cobre total en efluentes supera los 1,34 mg/l ya que se encuentran fuera de el rango de tolerancia establecido, incumpliendo con la ley y produciendo una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas
Inadecuado	-1	1,34 mg/l - 1,01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado, si la cantidad de cobre total en efluentes se encuentra en un rango de 1,34 mg/l - 1,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	1,0 mg/l- 0,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de cobre total en efluentes se encuentra en un rango de 1,0 mg/l- 0,67 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	0,66 mg/l - 0,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad de cobre total en efluentes se mantiene en un rango de 0,66 mg/l - 0,34 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,33 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de cobre en efluentes se mantiene en un rango menor a los 0,33 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de cobre presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-7-055. Presencia de Cromo

Código:	Nombre:		
A-7-055	Presencia de Cromo		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de cromo y su cantidad. Su toxicidad depende del estado de oxidación y concentración en que se encuentra, siendo de especial importancia la eliminación de cromo hexavalente presente en los sistemas acuosos, por su reconocido carácter cancerígeno. El cromo hexavalente, Cr (VI), en el medio ambiente suele ser el resultado de aplicaciones industriales como por ejemplo la manufactura de productos químicos, textiles y cuero. Los diversos compuestos de cromo (Cr) representan una gran amenaza al ambiente y al hombre debido a sus efectos nocivos. Las intoxicaciones se manifiestan en lesiones renales, gastrointestinales, del hígado, del riñón, de la glándula tiroides y la médula ósea, y la velocidad corporal de eliminación es muy lenta.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de cromo (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de cromo en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 0,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de cromo en efluentes supera los 0,67 mg/l ya que se encuentran fuera del rango de tolerancia establecido, incumpliendo con la ley y produciendo una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	0,67 mg/l - 0,51mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de cromo en efluentes se encuentra en un rango de 0,67 mg/l - 0,51mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	0.5 mg/l - 0,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de cromo en efluentes se encuentra en un rango de 0,5 mg/l - 0,33 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	0,33 mg/l - 0,17 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad cromo en efluentes se mantiene en un rango de 0,33 mg/l - 0,17 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,16 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de cromo se mantiene en un rango menor a los 0,16 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de cromo presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-7-056. Demanda Química de Oxígeno (DQO)

Código:	Nombre:		
A-7-056	Demanda Química de Oxígeno (DQO)		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la Demanda Química de Oxígeno (DQO) y su cantidad. La Demanda Química de Oxígeno (DQO) determina la cantidad de oxígeno requerido para oxidar la materia orgánica en una muestra, bajo condiciones específicas. DQO es el único método utilizado para medir la cantidad de residuos industriales en el agua que no puede ser medido por la Demanda Bioquímica de Oxígeno siendo un análisis indispensable para plantas de tratamiento de agua y efluentes.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$DQO = 8000 \frac{(V1 - V0)T}{V}$			
Variables relacionadas			
El cálculo de la DQO requiere información de 4 variables :			
V0: es el volumen de disolución de sulfato de hierro (II) y amonio necesario para la determinación (ml)			
V1: es el volumen de disolución de sulfato de hierro (II) y amonio necesarios para el ensayo en blanco (ml)			
T: es el valor de la concentración de la disolución de sulfato de hierro (II) y amonio			
V: es el volumen de la muestra tomada para la determinación.			
Metodología de cálculo			
La demanda química de oxígeno se calcula a partir de la diferencia entre el dicromato añadido inicialmente y el dicromato encontrado tras la oxidación. Basándose en el mismo principio se puede utilizar la espectroscopia ultravioleta-visible, mediante mediciones fotométricas del color producido por la reducción del dicromato a ion cromo (III) (Cr+3) posterior a la digestión.			
Limitaciones o consideraciones			
La DQO varía en función: las características de las materias presentes, sus proporciones, posibilidades de oxidación y otras variables. Por esto, la reproducibilidad de los resultados y su interpretación no pueden ser satisfechos más que en condiciones metodológicas de ensayo bien definidas y estrictamente respetadas.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 666,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si el valor de DQO supera los 666,67 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	666,67 mg/l- 500,01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la DQO se encuentra en un rango de 666,67 mg/l- 500,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	500,0 mg/l - 333,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la DQO en efluentes se encuentra en un rango entre 333,33 mg/l y 500 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	333,33 mg/l - 166,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la DQO se mantiene en un rango de 333,33 mg/l - 166,67 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	166,66 mg/l - 0.0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la DQO se mantiene en un rango menor a los 166,66 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la DQO en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		12/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Sucozhañay	

A-7-057. Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO)

Código:	Nombre:
A-7-057	Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO)
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de Demanda Bioquímica de Oxígeno (DBO) y su cantidad. La DBO es la cantidad de oxígeno que los microorganismos, especialmente bacterias (aeróbicas o anaeróbicas), hongos y plancton, consumen durante la degradación de las sustancias orgánicas contenidas en la muestra. Esta medida es usada para determinar apropiadamente el grado de contaminación, el cual se mide transcurridos cinco días de reacción (DBO5) y se expresa en miligramos de oxígeno diatómico por litro (mg O ₂ /l).
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes
Fórmula de Cálculo	
$DBO5 = F(T0 - T5) - (F - 1)(D0 - D5)$	
Variables relacionadas	
<p>El cálculo de la DBO se relaciona con 5 variables</p> <p>D0 = Contenido de oxígeno (mg/l) del agua de dilución al principio del ensayo.</p> <p>D5 = Contenido medio de oxígeno (mg/l) del agua de dilución al cabo de cinco días de incubación.</p> <p>T0 = Contenido de oxígeno (mg/l) de una de las diluciones de la muestra al principio del ensayo.</p> <p>T5 = Contenido de oxígeno (mg/l) de una de las diluciones de la muestra al cabo de cinco días de incubación.</p> <p>F = Factor de dilución.</p>	
Metodología de cálculo	
<p>La técnica utilizada para la medición es la siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se introduce un volumen definido de la muestra líquida en un recipiente opaco que evite que la luz pueda introducirse en su interior (se eliminarán de esta forma las posibles reacciones fotosintéticas generadoras de gases) - Se introduce un agitador magnético en su interior, y se tapa la boca de la botella con un capuchón de goma en el que se introducen algunas lentejas de sosa - Se cierra la botella con un sensor piezoeléctrico, y se introduce en una estufa refrigerada a 20 °C. - Las bacterias irán oxidando la materia orgánica del interior de la disolución, con el consecuente gasto de oxígeno del interior de la botella. - Estas bacterias, debido al proceso de respiración, emitirán dióxido de carbono que será absorbido por las lentejas de sosa. Este proceso provoca una disminución interior de la presión atmosférica, que será medida con el sensor piezoeléctrico. 	
Limitaciones o consideraciones	
<p>El método pretende medir, en principio, exclusivamente la concentración de contaminantes orgánicos. Sin embargo, la oxidación de la materia orgánica no es la única causa del fenómeno, sino que también intervienen la oxidación de los nitritos y de las sales amoniacales, susceptibles de ser también oxidadas por las bacterias en disolución. Para evitar este hecho se añade N-aliltiourea como inhibidor. Además, las necesidades de oxígeno originadas por los fenómenos de asimilación y de formación de nuevas células influyen en el proceso.</p>	

Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 333,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la DBO en efluentes supera los 333,33 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	333,33 mg/l - 250.01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la presencia de DBO en efluentes se encuentra en un rango de 333,33 mg/l - 250.01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	250.0 mg/l - 166,66 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la DBO en efluentes se encuentra en un rango de 250.0 mg/l - 166,66 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	166,66 mg/l - 83,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la DBO en efluentes se mantiene en un rango de 166,66 mg/l - 83,34 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	83,33 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la DBO en efluentes se mantiene en un rango menor a los 83,33 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:	La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.		
Unidad de medida o expresión:	mg/l		
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la DBO en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones en la fuente		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	12/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Sucozhañay		

A-7-058. Presencia de Hierro

Código:	Nombre:		
A-7-058	Presencia de Hierro		
Definición:	El hierro o fierro es un elemento químico metálico, blanco, moldeable y dúctil, es vital para la vida animal y las plantas, además, el cuarto elemento más abundante en la corteza terrestre. Las concentraciones de este metal encontradas en el agua por lo general no presentan un peligro para la salud. Sin embargo, puede modificar el sabor del agua, genera manchas color marrón rojizo en la ropa, de igual manera origina problemas de acumulación en tuberías, tanques presurizados y hasta suavizadores de agua.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de cromo (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de hierro en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 33,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la presencia de hierro en efluentes supera los 33,33 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	33,33 mg/l - 25,1 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la presencia de hierro en efluentes se encuentra en un rango de 33,33 mg/l - 25,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	25 mg/l - 16,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la presencia de hierro en efluentes se encuentra en un rango de 25 mg/l - 16,67 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.

Bueno	1	16,66 mg/l - 8,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la presencia de hierro en efluentes se mantiene en un rango de 16,66 mg/l - 8,34 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	8,33 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si presencia de hierro se mantiene en un rango menor a los 8,33 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la presencia de hierro en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		12/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Sucozhañay	

A-7-059. Presencia de Níquel

Código:	Nombre:		
A-7-059	Presencia de Níquel		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de níquel y su cantidad. El níquel es un elemento químico de número atómico 28, metal duro, blanco plateado, dúctil y maleable, el cual constituye cerca de 0.008% de la corteza terrestre y 0.01% de las rocas ígneas. Una alta cantidad de níquel en los cuerpos de agua receptores producto de las aguas residuales industriales ocasiona un notable deterioro del medio ambiente reflejado en la modificación de la vida de los ecosistemas allí presentes.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de níquel (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales.			
Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero.			
El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de níquel en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro, de varias características del ambiente. A menudo tiene la finalidad de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 2,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de níquel total en efluentes supera los 2,67 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	2,67 mg/l - 2,01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de níquel en efluentes se encuentra en un rango de 2,67 mg/l - 2,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	2,0 mg/l - 1,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de níquel total en efluentes se encuentra en un rango de 2,0 mg/l - 1,34 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	1,33 mg/l - 0,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad níquel total en efluentes se mantiene en un rango de 1,33 mg/l - 0,67 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,66 mg/l - 0.0mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de níquel en efluentes se mantiene en un rango menor a los 0,66 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de níquel presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		12/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Jhonny Mauricio Bustamante Montesdeoca	

A-7-060. Presencia de Mercurio

Código:	Nombre:		
A-7-060	Presencia de Mercurio		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de mercurio y su cantidad. El mercurio (Hg) es un metal pesado líquido inodoro que funciona como un buen conductor de electricidad. El mayor efecto negativo de la contaminación ambiental por mercurio se produce a nivel acuático, debido a que el metilmercurio con el tiempo se acumula en la vida acuática en concentraciones y niveles más elevados. Al ir remontando la cadena alimentaria, las dosis medidas en los depredadores van en aumento.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de mercurio (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales.			
Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero.			
El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de mercurio en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro, de varias características del ambiente. A menudo tiene la finalidad de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 0,001 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de mercurio en sus efluentes supera los 0,001 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	N/A	No se define el punto de referencia de desempeño en la escala

Estándar	0	0,001 mg/l - 0,00067 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de mercurio en efluentes se encuentra en un rango de 0,001 mg/l - 0,00067 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	0,00066 mg/l - 0,00034 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad de mercurio en efluentes se mantiene en un rango de 0,00066 mg/l - 0,00034 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,00033 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de mercurio en efluentes se mantiene en un rango menor a los 0,00033 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de mercurio presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Daniel Felipe Merchán Piedra	

A-7-061. Presencia de Plomo

Código:	Nombre:		
A-7-061	Presencia de Plomo		
Definición:	El plomo es un metal pesado flexible, inelástico y se funde con facilidad, que no cumple ninguna función esencial en el cuerpo humano y es muy dañino después de ser ingerido en la comida, o a través del aire o el agua. Con respecto a su incidencia en el medio ambiente, el plomo se encuentra de forma natural en el ambiente, pero las mayores concentraciones encontradas son el resultado de las actividades humana, provocando su acumulación en organismos acuáticos y terrestres, y con la posibilidad de llegar hasta el ser humano a través de la cadena alimenticia. La acumulación de plomo en los animales puede causar graves efectos en su salud por envenenamiento, e incluso la muerte por paro cardiorrespiratorio.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de plomo (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de plomo en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 0,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de plomo en efluentes supera los 0,67 mg/l ya que se encuentran fuera del rango de tolerancia establecido, incumpliendo con la ley y produciendo una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas
Inadecuado	-1	0,67 mg/l - 0,51mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de plomo en efluentes se encuentra en un rango de 0,67 mg/l - 0,51mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	0,5 mg/l - 0,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de plomo en efluentes se encuentra en un rango de 0,5 mg/l - 0,33 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	0,33 mg/l - 0,17 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad de plomo en efluentes se mantiene en un rango de 0,33 mg/l - 0,17 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,16 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de plomo se mantiene en un rango menor a los 0,16 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de plomo presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo	

A-7-062. Presencia de Selenio

Código:	Nombre:		
A-7-062	Presencia de Selenio		
Definición:	<p>El selenio es un oligoelemento ampliamente distribuido en la naturaleza, tanto en forma orgánica como inorgánica. El selenio presenta un comportamiento dual en el ser humano, ya que dependiendo de la concentración a la que se encuentre puede actuar tanto como un elemento tóxico o como un elemento esencial. El comportamiento del selenio en el medio ambiente depende fuertemente de sus interacciones con otros componentes y de las condiciones medioambientales en el lugar en concreto y a una hora concreta.</p> <p>Existe evidencia de que el selenio puede acumularse en los tejidos corporales de los organismos y puede ser transportada en la cadena alimenticia hacia niveles superiores. Normalmente esta bio magnificación de selenio comienza cuando los animales ingieren muchas plantas que han estado absorbiendo enormes cantidades de selenio, antes de la ingestión. Debido a la irrigación, las concentraciones de selenio en la escorrentía tienden a ser muy altas en organismos acuáticos en muchas zonas.</p>		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de selenio (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
<p>A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales. Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.</p> <p>La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero. El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.</p>			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de selenio en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro de varias características del ambiente, a menudo con el fin de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 0,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de selenio en efluentes supera los 0,67 mg/l ya que se encuentran fuera del rango de tolerancia establecido, incumpliendo con la ley y produciendo una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.

Inadecuado	-1	0,67 mg/l - 0,51mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de selenio en efluentes se encuentra en un rango de 0,67 mg/l - 0,51mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.
Estándar	0	0.5 mg/l - 0,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de selenio en efluentes se encuentra en un rango de 0,5 mg/l - 0,33 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	0,33 mg/l - 0,17 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad selenio en efluentes se mantiene en un rango de 0,33 mg/l - 0,17 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	0,16 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de selenio se mantiene en un rango menor a los 0,16 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:	La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.		
Unidad de medida o expresión:	mg/l		
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de selenio presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):	Mediciones en la fuente		
Periodicidad (propuesta):	Anual		
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf		
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	7/1/2022		
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo		

A-7-063. Presencia de Sulfatos

Código:	Nombre:		
A-7-063	Presencia de Sulfatos		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de sulfatos y su cantidad. Los sulfatos son sales provenientes del ácido sulfúrico. Los sulfatos pueden encontrarse en la fabricación de vidrio y detergentes, y pueden ocasionar impactos en la salud como problemas gastrointestinales.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de sulfatos (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales.			
Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero.			
El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de sulfatos en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro, de varias características del ambiente. A menudo tiene la finalidad de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 533,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de sulfatos en efluentes supera los 533,33 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	533,33 mg/l - 400,01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de sulfatos en efluentes se encuentra en un rango de 533,33 mg/l - 400,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	400 mg/l - 266,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de sulfatos en efluentes se encuentra en un rango de 400 mg/l - 266,67 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	266,66 mg/l - 133,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad de sulfatos en efluentes se mantiene en un rango de 266,66 mg/l - 133,34 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	133,33 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de sulfatos se mantiene en un rango menor a los 133,33. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental ejemplar por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana. El desempeño inadecuado se ha estimado en base a un rango de tolerancia proporcional. Sin embargo, el valor de tolerancia está sujeto a discusión, ya que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de sulfatos presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Daniel Felipe Merchán Piedra	

A-7-064. Presencia de Zinc

Código:	Nombre:		
A-7-064	Presencia de Zinc		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de Zinc y su cantidad. El zinc es un metal maleable, dúctil y de color gris. Se utilizan para constituir las aleaciones y el recubrimiento protector de otros metales. El zinc es un elemento esencial para el desarrollo de muchas clases de organismos vegetales y animales en los cuerpos de agua. Su exceso puede ocasionar impactos como el aumento de la acidez del agua, lo cual altera la vida acuática.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
Variables relacionadas			
La presencia de zinc (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales.			
Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero.			
El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de zinc en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro, de varias características del ambiente. A menudo tiene la finalidad de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 13,33 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de zinc en efluentes supera los 13,33 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	13,33 mg/l - 10,01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de zinc en efluentes se encuentra en un rango de 13,33 mg/l - 10,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	10 mg/l - 6,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de zinc en efluentes se encuentra en un rango de 10 mg/l - 6,67 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	6,66 mg/l - 3,34 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad de zinc en efluentes se mantiene en un rango de 6,66 mg/l - 3,34 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	3,33 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad de zinc en efluentes se mantiene en un rango menor a los 3,33 mg/l - 0 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de zinc presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		12/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Jhonny Mauricio Bustamante Montesdeoca	

A-7-065. Presencia de Vanadio

Código:	Nombre:		
A-7-065	Presencia de vanadio		
Definición:	El indicador evalúa la calidad de los efluentes mediante el análisis de la presencia de vanadio y su cantidad. El vanadio es un elemento común que está presente en la naturaleza y se encuentra en forma de cristal o en polvo. El Vanadio causa la inhibición de ciertas enzimas de animales, lo cual tiene varios efectos neurológicos. Además, el Vanadio puede causar desórdenes respiratorios, parálisis y efectos negativos en el hígado y los riñones.		
Dimensión/Subdimensión:	Efluentes		
Fórmula de Cálculo			
$Cc = C * Q$			
VARIABLES RELACIONADAS			
La presencia de vanadio (Cc = carga contaminante) en los efluentes se define mediante variables:			
1. C = Concentración			
2. Q = Caudal			
Metodología de cálculo			
A la salida de las descargas de los efluentes no tratados y de los tratados, deberán existir sistemas apropiados para medición de caudales.			
Para la medición del caudal en canales o tuberías se usarán vertederos rectangulares o triangulares, medidor Parshall u otros aprobados por la Entidad Ambiental de Control.			
La tubería o canal de conducción y descarga de los efluentes, deberá ser conectada con un tanque de disipación de energía y acumulación de líquido, el cual se ubicará en un lugar nivelado y libre de perturbaciones, antes de llegar al vertedero.			
El vertedero deberá estar nivelado en sentido perpendicular al fondo del canal y sus características dependen del tipo de vertedero y del ancho del canal o tanque de aproximación.			
Limitaciones o consideraciones			
Determinar la presencia de vanadio en los efluentes requiere un proceso programado de coleccionar muestras, efectuar mediciones y realizar el subsiguiente registro, de varias características del ambiente. A menudo tiene la finalidad de evaluar conformidad con objetivos específicos.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Más de 6,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño inaceptable si la cantidad de vanadio en efluentes supera los 6,67 mg/l. Esto representa un valor fuera del rango de tolerancia establecido, el cual incumple con la ley y produce una generación de efluentes catalogada como crítica que requiere acciones correctivas inmediatas.
Inadecuado	-1	6,67 mg/l- 5,01 mg/l	La empresa tiene un desempeño inadecuado si la cantidad de vanadio en efluentes se encuentra en un rango de 6,67 mg/l - 5,01 mg/l. Esto representa un incumplimiento de la ley, situándose dentro de un rango de tolerancia que requiere acciones correctivas inmediatas.

Estándar	0	5 mg/l - 3,32 mg/l	La empresa tiene un desempeño estándar si la cantidad de vanadio en efluentes se encuentra en un rango de 5 mg/l - 3,32 mg/l. De esta manera, la presencia de esta sustancia se encuentra en los límites permisibles según normativas ambientales.
Bueno	1	3,32 mg/l - 1,67 mg/l	La empresa tiene un desempeño bueno si la cantidad vanadio en efluentes se mantiene en un rango de 3,32 mg/l - 1,67 mg/l. La reducción en la concentración muestra un comportamiento ambiental mejor al regular por parte de la empresa.
Sobresaliente	2	1,66 mg/l - 0 mg/l	La empresa tiene un desempeño sobresaliente si la cantidad vanadio en efluentes se mantiene en un rango menor a los 1,67 mg/l. La reducción significativa en la concentración muestra un mejor comportamiento ambiental por parte de la empresa y da cuenta de posibles acciones encaminadas a mejorar estos indicadores.
Nota u observación de la escala:		La escala se planteó de acuerdo a las consideraciones legales de la normativa ecuatoriana, el desempeño inadecuado se ha estimado como un rango de tolerancia sin embargo es importante mencionar que los daños al ambiente en cualquier escala representan un impacto negativo.	
Unidad de medida o expresión:		mg/l	
Interpretación/Análisis			
El indicador evalúa la cantidad de vanadio presente en los efluentes que van al alcantarillado público. Así, mientras menor sea la carga en los efluentes, mejor es calificado el desempeño ambiental de la organización.			
Fuente de datos (propuesta):		Mediciones en la fuente	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro VI Anexo 1 http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/ecu112180.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		7/1/2022	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Gabriela Sucozhañay	

A-8-066. Frecuencia de monitoreo de la presión sonora

Código:	Nombre:		
A-8-066	Frecuencia de monitoreo de la presión sonora		
Definición:	El ruido es una de las principales molestias para la población y el ambiente, causa problemas de salud y altera las condiciones naturales de los ecosistemas. Este indicador evalúa los esfuerzos de la empresa por monitorear el ruido generado por sus operaciones y que puede afectar a su entorno.		
Dimensión/Subdimensión:	Ruido Ambiente		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
El indicador se basa en un aspecto a evaluar en las empresas para definir su desempeño:			
a. Frecuencia del monitoreo del ruido ambiente causada por las operaciones de la empresa			
Metodología de cálculo			
Mediante un cuestionario aplicado al responsable de gestión ambiental o producción se plantea las siguiente pregunta:			
a. Seleccione la frecuencia con la que se realizan monitoreos de la presión sonora causada por las operaciones de la empresa:			
0. Nunca			
1. Mayor a Anual			
2. Anual			
3. Semestral			
4. Mensual			
Una vez levantada esta información, se procede a determinar la escala del indicador según los criterios establecidos			
Limitaciones o consideraciones			
Este indicador requerirá la presentación de evidencias, como los informes de resultados de los monitoreos, para corroborar la calificación de desempeño obtenida.			
La realización de un monitoreo de presión sonora puede no ser necesario en organizaciones que no emplean equipos o maquinaria que causan altos niveles de ruido. Por lo tanto, este indicador puede no ser aplicable en todas las organizaciones.			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	La empresa nunca ha realizado un monitoreo de presión sonora	Se califica como inaceptable que la empresa nunca haya realizado un monitoreo de la presión sonora de sus operaciones. Esto se debe a que, al no haber realizado dicho monitoreo, la empresa no estaría consciente de los impactos negativos que pueda generar a sus trabajadores o al exterior o no tendría interés en determinarlos.

Inadecuado	-1	La empresa realiza monitoreos de presión sonora con una frecuencia mayor a un año	Se considera que la empresa tiene un desempeño inadecuado, si únicamente realiza monitoreos de presión sonora con períodos mayores a un año. Así, la empresa pudo haber llevado a cabo los monitoreos al inicio de sus operaciones únicamente o para cumplir alguna regulación, sin que sea un procedimiento constante en sus operaciones.
Estándar	0	La empresa realiza monitoreos de presión sonora con una frecuencia anual	Se califica como estándar que la empresa realice monitoreos de presión sonora anualmente. De esta manera, la empresa ha determinado un período regular para efectuar revisiones de la presión sonora causada, lo cual se considera un comportamiento regular.
Bueno	1	La empresa realiza monitoreos de presión sonora con una frecuencia semestral	Se considera como desempeño bueno, si la empresa realiza monitoreos de presión sonora de manera semestral. De esta manera, la empresa ha incorporado este procedimiento como algo frecuente en el desarrollo de sus operaciones.
Sobresaliente	2	La empresa realiza monitoreos de presión sonora con una frecuencia mensual	Se considera como desempeño sobresaliente si la empresa realiza monitoreos de presión sonora de manera mensual. De esta manera, el monitoreo se ha vuelto un proceso que es parte de las operaciones de la empresa.
Nota u observación de la escala:			
Unidad de medida o expresión:		N/A	
Interpretación/Análisis			
Este indicador permite evaluar los esfuerzos de la empresa para monitorear la presión sonora causada, mediante la frecuencia establecida para realizarlos. Mientras menor sea la frecuencia de monitoreo establecida, mejor será calificado el desempeño del indicador.			
Fuente de datos (propuesta):		Cuestionario	
Periodicidad (propuesta):		Anual	
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:		Libro XI Anexo 5 https://www.cip.org.ec/attachments/article/450/ANEXO%205%20RUIDO.pdf	
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:		23/12/2021	
Fecha de actualización de la ficha metodológica:			
Elaborado por:		Daniel Felipe Merchán Piedra	

A-8-067. Presión sonora equivalente en la empresa

Código:	Nombre:		
A-8-067	Presión sonora equivalente en la empresa		
Definición:	El nivel sonoro continuo equivalente (LAeqT) es un indicador que permite describir la contaminación acústica en una localización. Muestra el nivel de ruido acumulado a lo largo de un período T, y estandarizado con respecto a dicho intervalo. Este indicador evalúa el nivel de ruido en la empresa mediante el nivel sonoro continuo equivalente.		
Dimensión/Subdimensión:	Ruido Ambiente		
Fórmula de Cálculo			
N/A			
Variables relacionadas			
Presión sonora producida en un tiempo determinado.			
Metodología de cálculo			
Para medir este indicador se deberá realizar la medición de campo de forma continua o semicontinua, teniendo en cuenta las condiciones normales de operación de la fuente fija. Se deberán registrar al menos cinco (5) mediciones con una duración de un minuto cada una.			
Si se trata de ruido Estable o diez (10) mediciones de un minuto cada una si se trata de ruido fluctuante, por cada punto monitoreado.			
Limitaciones o consideraciones			
Escala de referencia de desempeño			
Desempeño	Pts	Rango/Intervalo	Descripción
Inaceptable	-2	Mayor a 75 db	Se considera inaceptable que las operaciones de la empresa generen un nivel de ruido mayor a 75 db. Esto se debe a que este es el nivel máximo establecido para zonas industriales.
Inadecuado	-1	Entre 70 db y 75 db	Se considera inadecuado que las operaciones de la empresa generen un nivel de ruido entre 70 db y 75 db. Esto se debe a que este es el nivel máximo establecido para zonas comerciales mixtas.
Estándar	0	Entre 65 db y 70 db	Se considera un desempeño estándar cuando la empresa genera un nivel de ruido de entre 65 db y 70 db. Este rango corresponde a los límites establecidos para zonas comerciales.
Bueno	1	Entre 60 db y 65 db	Se considera un desempeño bueno cuando la empresa mantiene una presión sonora entre 60 db y 65 db. Este límite corresponde al nivel de ruido máximo para una zona residencial.
Sobresaliente	2	Menos de 60 db	Se considera un desempeño sobresaliente cuando la empresa mantiene una presión sonora menor a los 60 db. Así, la empresa generaría un nivel de ruido bajo el límite de lo establecido para zonas residenciales.
Nota u observación de la escala:	Los rangos de la escala de referencia fueron tomados de la normativa ecuatoriana vigente.		
Unidad de medida o expresión:	dB		
Interpretación/Análisis			
El indicador determina la presión sonora en la empresa. Por tanto mientras menor sea mejor desempeño ambiental tendrá la empresa.			
Fuente de datos (propuesta):	Toma de datos en la fuente		

Periodicidad (propuesta):	Anual
Referencias bibliográficas de construcción del indicador:	Libro XI Anexo 5 https://www.cip.org.ec/attachments/article/450/ANEXO%20%20RUIDO.pdf
Fecha de elaboración de la ficha metodológica:	23/12/2021
Fecha de actualización de la ficha metodológica:	
Elaborado por:	Gabriela Carolina Sucozhañay Idrovo

Anexo B - Listado de normativas revisadas

- Constitución de la República del Ecuador
- Código del Trabajo
- Código Orgánico del Ambiente.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19
- Ley Orgánica Integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres
- Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica del Servicio Público y del Código del Trabajo para la Prevención del Acoso Laboral
- Ley de Seguridad Social
- Ley Orgánica de defensa del consumidor
- Acuerdo Nro. MDT-2017-0082- Normativa para la Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-249- Fijar el salario básico unificado del trabajador en general para el año 2021.
- Acuerdo Ministerial Nro.1404-Reglamento de los servicios médicos de las empresas.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135-Instructivo para el cumplimiento de los empleadores públicos y privados.
- Acuerdo Ministerial No. MRL-2014- Reglamento para el registro de contratos de trabajo y actas de finiquito.
- Decisión 584- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Acuerdo Ministerial MDT-2015- 87 -Norma para el pago de las cuotas decimotercera y decimocuarta.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2019-934.
- Acuerdo Ministerial MDT- 2016 0303- Normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo.
- Acuerdo Ministerial MDT-MSP-2019-0038- Directrices para la formulación e implementación de programas de prevención integral del uso y consumo de alcohol, tabaco u otras drogas en los espacios laborales públicos y privados.
- Resolución del IESS 516-Reglamento de Aseguramiento, Recaudación y Administración de Cartera del IESS.
- Resolución No. C.D 516- Reglamento del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Decreto Ejecutivo 2393-Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- Resolución 957- Reglamento del instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo C - Ficha de Identificación y Evaluación de riesgos

		IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS							Código:					OBSERVACIONES								
		Fecha de Elaboración: Última aprobación: Revisión:							<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"> <tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr> </table>													
Elaborado por:		Revisado por:							Aprobado por:													
Localización:																						
Puestos de trabajo:									<input checked="" type="checkbox"/> Evaluación:													
Nº de trabajadores:									Inicial													
Tiempo de exposición:									<input type="checkbox"/> Periódica													
Proceso:																						
Subproceso:									Fecha Evaluación:													
									Fecha última evaluación:													
#	Peligro Identificativo	Probabilidad			Consecuencias			Estimación del Riesgo														
		B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN										
1	Caída de personas a distinto nivel	1			1																	
2	Caída de personas al mismo nivel																					
3	Caída de objetos por desplome o derrumbamiento																					
4	Caída de objetos en manipulación																					
5	Caída de objetos desprendidos																					
6	Pisada sobre objetos																					
7	Choque contra objetos inmóviles																					
8	Choque contra objetos móviles																					
9	Golpes/cortes por objetos herramientas																					
10	Proyección de fragmentos o partículas																					
11	Atrapamiento por o entre objetos																					
12	Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos																					
13	Atropello o golpes por vehículos																					
14	Incendios																					
15	Explosiones																					
16	Estrés térmico																					
17	Contactos térmicos																					
18	Contactos eléctricos directos																					
19	Contactos eléctricos indirectos																					
20	Exposición a radiaciones ionizantes																					
21	Exposición a radiaciones no ionizantes																					
22	Ruido																					
23	Vibraciones																					
24	Iluminación																					
25	Exposición a gases y vapores																					
26	Exposición a aerosoles sólido																					
27	Exposición a aerosoles líquidos																					
28	Exposición a sustancias nocivas o tóxicas																					
29	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas																					
30	exposición a virus																					
31	Exposición a bacterias																					
32	Parásitos																					
33	Exposición a hongos																					
34	Exposición a derivados orgánicos																					
35	Exposición a insectos																					
36	Exposición a animales selváticos: tarántulas, serpientes, fieras																					
37	Dimensiones del puesto de trabajo																					
38	Sobre-esfuerzo físico / sobre tensión																					
39	Sobrecarga																					
40	Posturas forzadas																					
41	Movimientos repetitivos																					
42	Confort acústico																					
43	Confort térmico																					
44	Confort lumínico																					
45	Calidad de aire																					
46	Organización del trabajo																					
47	Distribución del trabajo																					
48	Operadores de PVD																					
49	Carga Mental																					
50	Contenido del Trabajo																					
51	Definición del Rol																					
52	Supervisión y Participación																					
53	Autonomía																					
54	Interés por el Trabajo																					
55	Relaciones Personales																					
Evaluación realizada por:									Firma:													
									Fecha:													
									Firma:													
									Fecha:													
									Firma:													
									Fecha:													

Historial de Revisiones:

Revisión	Razón del Cambio	Fecha
0	Ninguno (original)	

UCUENCA



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE AMBATO

KU LEUVEN



ISBN: 978-9978-14-531-9



9 789978 145319