



**FACULTAD DE POSTGRADO
TESIS DE POSTGRADO**

**NUEVO ENFOQUE DE PROYECCIÓN SOCIAL EN LA
COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS**

**SUSTENTADO POR:
JOHANA LIZETH MARADIAGA ANDINO**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL.**

TEGUCIGALPA, M.D.C., HONDURAS, C.A.

OCTUBRE, 2015

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA CENTROAMERICANA

UNITEC

FACULTAD DE POSTGRADO

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR

LUIS ORLANDO ZELAYA MEDRANO

SECRETARIO GENERAL

ROGER MARTÍNEZ MIRALDA

VICERRECTOR ACADÉMICO

MARLON BREVÉ REYES

DECANA DE LA FACULTAD DE POSTGRADO

**NUEVO ENFOQUE DE PROYECCIÓN SOCIAL EN LA
COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS**

**TRABAJO PRESENTADO EN CUMPLIMIENTO DE LOS
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN
DIRECCIÓN EMPRESARIAL**

**ASESOR METODOLÓGICO
CARLOS AUGUSTO ZELAYA OVIEDO**

**ASESOR TEMÁTICO
VIRGILIO PAREDES MACHADO**

MIEMBROS DE LA TERNA

ALBERTINA NAVARRO

RAFAEL ATMETLLA

CESAR SUAZO



FACULTAD DE POSTGRADO

NUEVO ENFOQUE DE PROYECCIÓN SOCIAL EN LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS

AUTORA:

JOHANA LIZETH MARADIAGA ANDINO

RESUMEN

El presente trabajo tiene el propósito de crear un modelo de valores compartidos en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), con el propósito de transmitirlo a la comunidad y ayudar a mejorar la calidad de vida de las personas, y que este modelo sirva como ejemplo para las demás instituciones de cualquier índole; para esta investigación se hizo un análisis de las distintas etapas que han tenido las actividades de voluntariado, además se usó el método analítico, y por tanto se conoció lo más reciente, nuevo y diferente que resulta prometedor y que va más allá de la responsabilidad social empresarial, como resultado de la información se determina la viabilidad de la creación de este modelo, ya que la mayoría de los empleados estarían a favor del mismo, por tanto se recomienda a comenzar lo antes posible con la adopción de este modelo de valores compartidos iniciativa de Michael Porter y Mark Kramer, como ejemplo de las mejores y buenas prácticas en beneficio para todos.

Palabras Clave: Filantropía, Responsabilidad social, Valores Compartidos, Voluntariado.



GRADUATE SCHOOL

NEW APPROACH TO SOCIAL PROJECTION ON NATIONAL BANKS AND INSURANCE COMMISSION

**AUTHOR:
JOHANA LIZETH MARADIAGA ANDINO**

ABSTRACT

This work aims to create a model of shared at the National Banking and Insurance Commission (NBIC), for the purpose of transmission to the community and help improve the quality of life of people values, and that this model serves as an example for other institutions of any kind; for this research was an analysis of the different stages that have taken voluntary activities, to others using the analytical method, and thus met the most recent, new and different that is promising and that goes beyond the responsibility social business as a result of information the feasibility of creating this model is determined, since most employees would be in favor of it, so it is recommended to begin as soon as possible with the adoption of this model of shared values initiative of Michael Porter and Mark Kramer, as an example of the best and best practices for the benefit for everyone.

Keywords: Philanthropy, Social responsibility, Shared values, Volunteering

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, se lo dedico principalmente a Dios el creador de todo lo que existe y existirá, ya que sin su ayuda nada de esto sería posible.

A esas personas que fueron las primeras en conocer las intenciones de continuar con mis estudios, y en ningún momento dijeron no apoyarme, si no que me brindaron todos los ánimos suficientes para seguir adelante, por tanto Familia este trabajo es dedicado a Uds. Principalmente a mis hijas; Fátima Gisselle Zelaya Maradiaga y Kristel Ximena Zelaya Maradiaga, que fueron las más sacrificadas en esta lucha.

AGRADECIMIENTO

Mi mayor agradecimiento a Dios, que nunca me ha abandonado en cualquier tarea que me proponga, a mi familia y amigos, que estuvieron siempre para darme palabras alentadoras, desde el inicio de mi carrera.

Agradezco a la Lic. María Teresa Jerez por darme la oportunidad de llevar a cabo mi maestría, al Lic. Fernando Neda que como autoridad de la CNBS, me brindo el apoyo necesario para realizar la investigación dentro de la institución.

Agradezco enormemente al Lic. Virgilio Paredes Machado, por ser mi mentor en diferentes clases en Unitec y además por ser mi asesor temático en dicha investigación, agradezco ya que del obtuve un enorme conocimiento no solo en clases de aula si no en lecciones de vida, que sin duda me ayudaran a ser una mejor persona cada día.

Agradezco a mi gran amigo Darwin Karin Mendoza, por ser un amigo incondicional, por estar presente en momentos buenos y malos, además de proporcionarme la información necesaria, supo darme los mejores consejos para no abandonar mi lucha, estando siempre a mi lado.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 INTRODUCCIÓN	1
1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	2
1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA	5
1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	6
1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	6
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
1.5 JUSTIFICACIÓN	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	9
2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO	9
2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO	13
2.1.3 ANÁLISIS INTERNO.....	13
2.1.3.1 EL ROL DE DIVERSAS ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES EN LA COMUNIDAD	15
2.1.3.2 EL ROL DE ENTIDADES DEL ESTADO EN LA PROYECCIÓN SOCIAL.....	15
2.1.3.3 LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS DE HONDURAS	15
2.1.3.4 CREACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS	16
2.1.3.5 MISIÓN DE LA CNBS	16
2.1.3.6 VISIÓN DE LA CNBS.....	17
2.1.3.7 OBJETIVOS DE LA CNBS	17
2.1.3.8 VALORES DE LA CNBS	17
2.1.3.9 ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN	18
2.1.3.10 ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA CNBS.....	19
2.1.3.11 NIVEL DIRECTIVO	19
2.1.3.12 NIVEL CREADOR DE VALOR	19
2.1.3.13 NIVEL DE ASESORÍA.....	20

2.1.3.14 NIVEL DE APOYO	20
2.1.3.15 ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL EN LA CNBS	21
2.2 TEORÍAS.....	22
2.2.1 TEORÍAS DE SUSTENTO.....	22
2.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN.....	23
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	26
3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA	26
3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	28
3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS.....	30
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.3.1 POBLACIÓN.....	31
3.3.2 MUESTRA	32
3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS	32
3.4 UNIDAD DE RESPUESTA	32
3.5 INSTRUMENTOS, TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS.....	33
3.5.1 INSTRUMENTOS.....	33
3.5.2 TÉCNICAS	33
3.5.3 PROCEDIMIENTOS.....	33
3.6 FUENTES DE INFORMACIÓN	34
3.6.1 FUENTES PRIMARIAS	34
3.6.2 FUENTES SECUNDARIAS	34
3.7 LIMITANTES DEL ESTUDIO.....	34
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS	35
4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS.....	35
4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS	40
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	50
5.1 CONCLUSIONES	50
5.2 RECOMENDACIONES.....	51
CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD.....	52
6.1 MODELO DE ENFOQUE SOCIAL EN LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS, CON LA CVC.....	52
6.2 INTRODUCCIÓN	52

6.3 DESCRIPCIÓN DEL MODELO.....	523
6.3.1 ESTRATEGIA COMPLEMENTARIA DE CREACION DE VALORES COMPARTIDOS	52
6.3.2 PROGRAMAS.....	525
6.4 PRESUPUESTO.....	529
6.4.1 ANALISIS COSTO BENEFICIO	61
6.4.2 BENEFICIOS INTERNOS DEL NUEVO MODELO.....	62
6.4.3 BENEFICIOS EXTERNOS DEL NUEVO MODELO.....	62
6.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	72

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo, se detalla la introducción, un análisis específico del problema de la investigación, la justificación, las preguntas que generan el tópico, el objetivo general y los específicos, los cuales serán la guía para llegar a una conclusión viable para ayudar a disminuir el problema en cuestión.

1.1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad la mayoría de las empresas privadas, conocen y se están sumando a realizar prácticas encaminadas a lo que se conoce como responsabilidad social empresarial, como forma de proyectarse hacia la comunidad y decir presente a las necesidades que tanto se demanda; Aquí se presenta la viabilidad de sumar a la empresa pública a la responsabilidad social, pero esta vez de una forma diferente que ayude a disminuir las demandas más significativas con el objetivo de aumentar la calidad de vida de las personas.

La presente tesis de investigación invita y da a conocer como además de adoptar la responsabilidad social empresarial en las organizaciones, esta se puede transmitir a través del departamento de recursos humanos, por medio de lo que se denomina la creación de valores compartidos, que es una visión que va más allá de la responsabilidad social empresarial, ya que la misma no ha sido vista de forma apropiada por las personas, ya que se ha percibido más que nada como una manera de evadir impuestos y como estrategia de marketing.

El Objetivo de este estudio es la incorporación de un nuevo modelo de enfoque social, a través de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), empresa pública desconcentrada de la Presidencia de la República de Honduras, este nuevo modelo ira más allá de lo que es la Responsabilidad Social Empresarial, con el objetivo de disminuir de manera más objetiva las carencias y necesidades de la comunidad en general y empleados de la institución, generando valores internos para luego estos transmitirlos hacia afuera.

El estudio de esta tesis consta de 6 Capítulos, en los cuales se determina la necesidad de la investigación, el objetivo general y los específicos, el marco de referencia donde se conoce la

viabilidad de la incorporación de los valores compartidos en una empresa de carácter pública, la metodología utilizada para la recopilación de la información, las recomendaciones para la adopción del mismo, por último un estudio de aplicabilidad en la CNBS, con el objetivo de su ejecución y puesta en marcha, con la visión de que sea una forma de abrir brecha y uso de ejemplo para las demás instituciones públicas o privadas del país.

1.2 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La falta de oportunidades de crecimiento económico, la escasez de los recursos y otras causas negativas, han dado como resultado luchas interminables por parte de la sociedad, en busca del bienestar común, igualdad económica y el respeto a los derechos humanos; este sentir e inconformidad de las personas, hicieron eco hasta llegar a oído de las organizaciones de todos los tipos, las cuales vieron la oportunidad de adoptar actividades filantrópicas, como ser donaciones y programas de voluntariados, para dar respuesta a sus reclamos y demostrar así que sienten empatía por la comunidad a la cual pertenecen.

A pesar de la filantropía, la comunidad sigue sufriendo hambre, pobreza y desigualdad; las donaciones y otras, pudieron solucionar algunos problemas pero de manera eventual, y no disminuyeron las dificultades, seguían existiendo de igual forma o quizás en mayor profundidad, se necesitó otra forma de dar respuesta a las comunidades y a sus quejas, por tanto nació lo que hoy se conoce como Responsabilidad Social Empresarial.

La Responsabilidad Social Empresarial no ha dado el resultado que se esperaba, no siendo la mejor estrategia de generar el valor que tanto se demanda, a pesar de eso se encontró prácticamente con los mismos problemas, es decir pobreza, diferencia de clases sociales, mal manejo de recursos económicos y del medio ambiente, personas insatisfechas en las organizaciones y comunidad en general, de esta manera se ve la necesidad que la empresa pública pase a formar parte de esta responsabilidad, esta vez con un mejor enfoque, por ser dependencia del gobierno ya éste es el órgano encargado del bienestar de los ciudadanos, como se menciona “En los últimos años la Responsabilidad Social ha adquirido un gran protagonismo en todos los ámbitos sociales y empresariales, condicionando también el modelo de desempeño de la Administración Pública” (Carrigues, 2012, p. 3).

Como se mencionó anteriormente, la responsabilidad social corporativa o empresarial, es fuertemente cuestionada, ya que algunos expertos aseguran que este tipo de prácticas, realmente son adoptadas por las organizaciones, como estrategias de mercado “La responsabilidad social empresarial, es gestionada de manera parcial, como un elemento más que traerá, beneficios y cumplimientos legales para la empresa” (Morillo Moreno, 2008, p. 192).

Luego entra otra forma de hacer responsabilidad social, pero esta vez con un nuevo enfoque, en donde se pretende dar un giro y reinventar prácticas tradicionales que se han venido haciendo en las organizaciones, incluyendo en ello toda la cadena de valor dentro de las compañías, practicar Valores Compartidos representa una iniciativa de todas las organizaciones de una sociedad y estaría orientada a mejorar el hábitat de los empleados u otros actores de una organización de la iniciativa privada o institución estatal, así como, lo relativo a educación, salud y cultura de cada uno de los miembros de su grupo social en forma tal que puedan satisfacer las necesidades básicas que se definen en la pirámide de Maslow (Maslow, 1991).

Se necesita una estrategia de creación de valor enfocada a dar en el punto exacto, iniciando por erradicar los problemas más importantes que afectan a la comunidad. Esta vez de forma diferente, que realmente genere ese valor que la comunidad necesita, mediante prácticas como el cuidado del medio ambiente, seguridad, educación, deporte entre otras, igualmente cambiar el trato que se ha venido dando a los empleados, cambiando este último término por el de colaboradores y socios, de esta forma las personas ya no verán a las empresas y en este caso a la empresa pública como únicamente capitalistas, sino más bien organizaciones preocupadas por el bienestar general.

La creación de valor parece una solución para disminuir en gran manera los desafíos de la sociedad, ya que éste no trata sólo de hacer donaciones y actividades de voluntariado, sino más bien disminuir el mal desde la raíz, y devolverle a las personas la capacidad de que ellas mismas puedan hacer las cosas y no esperar a que un gobierno lo haga, esto significa enseñarle a la gente a vivir y como puede ir aumentando su calidad de vida cada vez más, cuidando de los recursos económicos y otros, tal como se menciona a continuación:

Miera (2011) afirma:

La crisis económica se está convirtiendo en una auténtica prueba de fuego, para medir la verdadera relevancia de la política de responsabilidad social...ello solo será posible, si aporta valor, si responde a las expectativas de los diferentes grupos de interés y si, en definitiva, genera confianza en el proyecto empresarial. (p. 9)

La existencia de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros como ente reguladora del sistema financiero, también puede sumarse a la proyección social, mediante la creación de valor a través de actividades como fortaleciendo las comunidades más necesitadas en educación financiera, la CNBS puede tomar parte o punto de referencia uno de sus valores el cual literalmente dice: Responsabilidad Social: “ El compromiso con la Responsabilidad Social es trabajar por el prójimo es trabajar por Honduras” (Comision Nacional de Bancos y seguros, 2014, sec. 3).

Las necesidades de nuestro país son inmensas, de allí se desencadenan las presiones sociales, medioambientales y económicas, por tanto no basta que las empresas existan solamente para generar empleo, ofrecer un producto o servicio, sino que también se identifiquen con lo que realmente importa en una comunidad, se habla de salud, vivienda, nutrición, seguridad financiera, para estar al frente a cualquier riesgo que se pueda suscitar, una organización que dé más importancia a la comunidad en la que se desenvuelve.

Además no es extraño, que los recursos económicos y otros, han sido mal utilizado y por tanto se necesita generar conciencia en el tema, ya que los recursos son cada vez más escasos y cada día se demandan en mayor cuantía, debido a la creciente población desmedida principalmente en los países en vías de desarrollo, es necesario entonces hacer un alto, y detenerse a pensar en una estrategia definitiva para mejorar el consumo de recursos ambientales y económicos, ésto tomando de la mano algo tan importante como lo es la tecnología de avanzada, ésto para ayudar a la conservación del agua y su reutilización, el uso de las materias primas y generar una cultura de reciclaje como existe en países desarrollados.

1.3 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

A continuación se presenta una explicación amplia del problema de investigación, las preguntas que se generan para una solución, con el objetivo de incorporar una estrategia de apoyo

en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, a través de un modelo de enfoque social, basado en la creación de valores compartidos de la empresa a la comunidad en la que se desarrolla.

1.3.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

La falta de un programa de enfoque social, que englobe todas las actividades filantrópicas y otras que realiza la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), de manera esporádica y no como una norma o política ya establecida, es lo que determina la necesidad de implementar una estrategia de apoyo que ayude al cumplimiento de la misión y visión de la CNBS, en pro del desarrollo económico y social del país, que tanto necesita la comunidad, y que como institución de gobierno puede contribuir.

Bajo este enfoque se pretende que la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) ofrezca una estrategia con un concepto, que vaya un poco más allá de la Responsabilidad Social Empresarial, esto a través de un modelo enfocado en las comunidades más vulnerables y llegar hacia ellos, compartiendo valores con la sociedad, es decir crear juntos el bienestar empresa-comunidad, en vista de la protección del medio ambiente, programas de desarrollo social, voluntariados comunitarios, prácticas anticorrupción, entre otros.

Por tanto, se considera conveniente incorporar a instituciones de los gobiernos central, descentralizado y local, a este gran desafío para que de esta manera contribuyan al prosperidad de las personas, desde otro enfoque, ya que son los que proveen la sostenibilidad económica de las mismas, las cuales tienen como finalidad el buscar el bien común de toda la población hondureña, tomando en consideración la voz de toda la ciudadanía, a través de la democracia.

La democracia lleva implícita la responsabilidad que tienen los gobiernos al brindar servicios a sus habitantes, ya que de allí es que se obtienen las opiniones más importantes para el estado, luego surgen las empresas que son factor importante en la economía de los países, es decir; este es un trinomio que debe ser responsable en un círculo virtuoso responsable de todos sus actos. (Garzo, 2004, sec.1)

1.3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), no existe una participación activa en materia de enfoque social que ayude al desarrollo del país y mejore la calidad de vida de los habitantes. Por lo cual, se plantea la viabilidad de incorporar una estrategia de apoyo encaminada al desarrollo económico y social, mediante un nuevo modelo de acción social.

¿Se podrá incorporar una estrategia de apoyo, mediante un modelo de enfoque social, en la Comisión Nacional de Bancos?

1.3.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1. ¿Cuál sería la alternativa más óptima para que la CNBS se proyecte con enfoque social?
2. ¿Porqué en la CNBS no se ha incorporado aún, un modelo con enfoque social?
3. ¿Se cuenta con la aprobación de las autoridades para el establecimiento de actividades encaminadas a la proyección social en la CNBS?
4. ¿Qué estrategia se podrá utilizar para la creación de un comité de enfoque social en la CNBS?

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Incorporar y desarrollar la proyección social en la CNBS, mediante un modelo de enfoque social, con la creación de valores compartidos, que ayude a mejorar la calidad de vida de la sociedad a la cual sirve y que sea referente para las demás instituciones públicas.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar una vía factible con la cual se pueda aplicar un programa orientado al enfoque de orden social en la institución.
2. Analizar la información recibida y otras experiencias afines para determinar su viabilidad.

3. Conocer las causas o factores que limitan o pueden potenciar un plan, enfocado a lo social en la CNBS.
4. Proponer un modelo de enfoque social con la creación de valores compartidos en la CNBS, que involucre de manera directa a los empleados de la institución, para el desarrollo de sus capacidades, y mejoramiento del clima laboral.
5. Desarrollar un esquema que sea fácilmente aplicable en otras instituciones del Estado.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Actualmente en Honduras existen factores, como la falta de interés, el tradicionalismo, la baja educación, la poca cultura e intereses políticos entre otros, los que contribuyen a que no exista una agenda de proyección o responsabilidad social, programada en las instituciones públicas, por tanto solamente las instituciones privadas se incorporan a dichas labores.

Cada vez existen más empresas, que se suman al compromiso de devolver beneficios recibidos de parte de la comunidad y el medio ambiente, a la cual sirven por medio de programas de responsabilidad social, ya que han entendido que no solo aspectos como: el aumento de salario de las personas, un ascenso, un cambio de puesto, es lo que mejora la calidad de vida de los mismos; lo antes expuesto se aplica de igual forma a todas las organizaciones, independientemente de su naturaleza y propósitos, que tienen la obligación legal y moral de buscar el beneficio integral de todos los miembros y usuarios de la misma.

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, puede adoptar prácticas de responsabilidad social ya que es un ente regulador, además no es ajeno a la sociedad, también está involucrado en ofrecer un servicio al público en general, es comprador de bienes y servicios, desde estos puntos puede comenzar a ser responsable, en aras de ser transparente a la sociedad a la cual sirve.

Ya que en otros países particularmente europeos, si existen modelos modernos de enfoque social que ayudan a una empresa pública a ir más allá del simple hecho de generar empleo y ofrecer un servicio, contribuyendo así a mejorar la calidad de vida integral de los beneficiarios directos e indirectos de la razón de ser de una organización, por tanto se deberá conocer las experiencias logradas por ellos, lo cual permiten expandir el alcance del beneficio económico y

social convencional orientado a personas, para que sea al núcleo de familia como base fundamental del desarrollo.

La responsabilidad social, conlleva consigo muchos beneficios a las organizaciones en general, debido a ello ya no se debe considerar como algo desconocido, lo cual es importante tomar partido de ello, porque a la larga será necesaria para la generación de rentabilidad a las empresas que la adopten, como una estrategia de apoyo. (González, R. de L. 2005)

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

El presente capítulo muestra los aspectos que sustentan la investigación, mediante análisis observaciones, y estudios de otros autores, a través del estudio de la situación actual, análisis del entorno micro y macro entorno, las teorías que lo sustentan y los conceptos más importantes.

2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

2.1.1 ANÁLISIS DEL MACRO-ENTORNO

La responsabilidad Social en la actualidad pretende ofrecer una serie de beneficios, lo cual es bueno para la comunidad en general, actualmente las empresas privadas están haciendo mayor énfasis en el tema, pero se considera necesario que las empresas públicas se sumen a la lucha ya que el fin último de los gobiernos es el bienestar de las personas para lo cual eso involucra varios factores como lo menciona: Hernández-Arteaga, Alvarado-Pérez, & Luna, (2015) afirman: “Actitud voluntaria y sensible ante los problemas y las carencias de la sociedad, que demanda a la vez una actitud proactiva para buscar soluciones mediante estrategias que permitan disminuir los impactos negativos al medioambiente y a la sociedad” (p. 99).

Uno de los avances más destacados en materia de proyección social de la organizaciones hacia el compromiso de las mismas, consiste en un nuevo enfoque que plantea, que los modelos hasta la fecha utilizados por las organizaciones empresariales no han ayudado a paliar la situación de estas poblaciones, propias de un capitalismo explotador y que debido a ello todas las organizaciones (no solo las empresariales) y entidades de una sociedad, tienen el deber de llegar hasta las personas miembros de la unidad familiar, en forma tal que permita ayudarles a mejorar su calidad de vida y así lo expresan los mencionados autores “ Si bien nuestro foco primordial está puesto en las empresas, los principios del valor compartido se aplican por igual a gobiernos y organizaciones sin fines de lucro” (Porter,Kramer, 2011, p. 3).



Figura 1. Diferencia entre la Responsabilidad Social y la Creación de Valores Compartidos

Fuente: (Mutis, 2013, sec. 1)

El mundo cambió vorazmente, al igual que todas las empresas y negocios de todos los tipos, las actividades son más dinámicas, con exigencias cada vez mayores por parte de los grupos de interés, y estos últimos no están del todo conformes, solo con la compra de un bien o servicio, además se exige a las empresas que ofrezcan valor agregado es decir que ir más allá que el solo hecho de realizar una simple transacción.

Además en los últimos años, se les exige a las empresas, ser más responsables con la naturaleza, ya que el medio ambiente está siendo afectado por el calentamiento global, y siendo que las empresas al igual que las familias, también hacen uso de los recursos naturales, es decir están unidos no aislados y por tanto son cada vez más las empresas, que están más preocupadas por estos temas e iniciativas de la responsabilidad social.

La organización tiene obligaciones sociales con la comunidad en que habita, algunas de estas obligaciones las responde a través de transferencia de impuestos y otras las hace directamente a través de contribuciones económicas o sociales, por las cuales se espera que la empresa, sea un buen ciudadano haciendo participe a la comunidad para construir juntos un ambiente de convivencia adecuado. (Betancur, Giraldo & Velásquez, 2009, p.26)

A nivel mundial, empresas de gobierno preocupadas por el desarrollo continuo de sus países han establecido leyes y políticas en pro de la responsabilidad social empresarial, los gobiernos de los países de Europa son los primeros en establecer este tipo de prácticas en sus instituciones, como se menciona a continuación.

Carrigues (2012) afirma:

En Europa son muchas las entidades públicas que incluyen en sus contrataciones aspectos ambientales, sociales y éticos, entendiendo que la incorporación de estos criterios supone, además de ventajas desde el punto de vista ambiental y social, beneficios directos para los propios entes públicos, que van desde ahorro por la reducción del consumo de recursos naturales, hasta la mejora de la imagen pública, pasando por un mejor posicionamiento en relación a las nuevas exigencias que en materia de contratación pública prevé la nueva legislación. (p.5)

Al igual que los países del continente europeo, es importante que países de América Latina se sumen a la lucha, ya que los recursos son de todos los habitantes de todas las naciones, tomar como ejemplo las mejores prácticas a nivel mundial, y por tanto todas las organizaciones ya sean estas públicas o privadas, se deben cuidar con el mayor empeño, para proteger el futuro de las nuevas generaciones.

La necesidad de introducir criterios de sostenibilidad en el gobierno y en la gestión de las instituciones del sector público para poder legitimar sus actuaciones ante la ciudadanía, junto con las demandas crecientes de sus grupos de interés, han llevado a las administraciones públicas hacia una mayor preocupación por sus compromisos en materia de responsabilidad social. (Navarro, Ruiz, de los Ríos & Tirado, 2015, p. 2)

Existen normas a nivel mundial, en materia de responsabilidad social, que engloba varios enfoques, mediante una serie de objetivos que se espera sean aplicados, en cualquier tipo de

organización, pública o privada, sin y con fines de lucro etc..., con el fin de que todas las organizaciones apunten en una sola dirección, para el bienestar propio y de los demás. Se presentan a continuación, los principales principios por los que se rigen las Normas ISO 26000 del 2010.

ISO 26000 (2010) dice:

- ✚ **Principio de rendición de cuentas:** una empresa debería rendir cuentas, por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente, y aceptar el escrutinio de sus grupos de interés.
- ✚ **Principio de transparencia:** una empresa debería ser transparente en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el medio ambiente.
- ✚ **Principio de comportamiento ético:** una empresa debería tener un comportamiento ético basado en los valores de la honestidad, equidad e integridad. Estos valores implican la preocupación por las personas, animales y medio ambiente, y un compromiso de tratar el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de las partes interesadas.
- ✚ **Principio de respeto a los intereses de las partes interesadas:** una empresa debería respetar, considerar y responder a los intereses de sus partes interesadas.
- ✚ **Principio de respeto de la legalidad:** una empresa debería aceptar que el respeto de las leyes y normas aplicables es obligatorio.
- ✚ **Principio de respeto a la normativa internacional de comportamiento:** una empresa debería respetar la normativa internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto de la legalidad.
- ✚ **Principio de respeto a los derechos humanos:** una empresa debería respetar los derechos humanos y reconocer, tanto su importancia como su universalidad. (p. 3)

A nivel internacional, países desarrollados se dieron cuenta que la Responsabilidad Social Empresarial, ha cambiado su enfoque porque esta última actividad ha estado perdiendo el verdadero objetivo, que es el mejoramiento de la vida de las personas, no basta con ayudarle a las comunidades con programas de beneficencia, ayudas económicas, creación de escuelas y colegios ,si no que se trata de enseñarle a las personas a cómo vivir de la mejor manera, es decir no basta con darle la comida a las personas si no enseñarles a ellas mismas a hacerlo por cuenta propia. Por tanto en estos países se están involucrando a la creación de valores compartidos, lo cual se considera que países en vías de desarrollo tomen las mejores ideas de otras naciones.

Los valores compartidos tienen sus raíces y éstas se sustentan mediante la interrelación que tienen con la comunidad y las empresas de todos los niveles, lo cual provoca una interdependencia en ambos lados, por tanto es necesario que tanto las organizaciones y comunidad en general, se preocupen cada vez más en generar valor en ambos escenarios, teniendo en consideración las decisiones más acertadas para el beneficio de ambos, es decir un ganar-ganar, para ello se hace referencia a los siguientes autores, especialistas en el tema.

Porter, Kramer (2011) afirman lo siguiente:

En un nivel muy básico, la competitividad de una compañía y la salud de las comunidades que la rodean están estrechamente relacionadas. Un negocio necesita una comunidad exitosa, no solo para crear demanda para sus productos sino para proveer bienes públicos y un ambiente propicio. Toda comunidad necesita negocios exitosos para crear puestos de trabajo y darles a sus ciudadanos oportunidades de generar riqueza. Esta dependencia implica que las políticas públicas que atentan contra la productividad y competitividad de los negocios son contraproducentes, especialmente en una economía global donde las facilidades y los trabajos pueden mudarse de un lugar a otro. (p. 26)

Se considera que una participación de una institución del estado u otra de naturaleza privada debe tener un alcance mayor a lo que normalmente se ha recibido de las acciones tradicionales, en vista de la complejidad de lo que representa la vida y desarrollo de la ciudadanía en un entorno en donde el cambio es permanente y la globalización y la tecnología es la parte fundamental del desarrollo de las naciones y por ende de los pueblos en el presente siglo.

Sousa (2012) Afirma:

Cuando hablamos de “Acción Social” nos estamos refiriendo a la utilización de recursos humanos, técnicos o financieros para ayudar a los colectivos menos favorecidos en la sociedad, tales como discapacitados, habitantes de países subdesarrollados, ancianos, drogodependientes, jóvenes... La acción social ni se confunde con ni es la parte fundamental de la Responsabilidad Social de las Empresas. (Sec.1)

Siguiendo una línea muy similar al artículo de Barco Sousa, quien establece 4 categorías diferentes de acción social diferenciadas en el alcance y propósito de la organización referida, en las cuales se encuentra la caridad, filantropía y responsabilidad social empresarial, describe además una relacionada con la estrategia empresarial en donde aparte de agregar valor económico y social se crea una ventaja competitiva sostenible para la misma; es decir forma parte central de la estrategia genérica y ello, se considera que la Creación de Valor Compartido (CVR) señalado por Porter y Kramer es una opción que solo puede salir del enfoque estratégico según lo establece Porter en sus diversos estudios sobre el tema.

2.1.2 ANÁLISIS DEL MICRO-ENTORNO

En Honduras solamente un sector se preocupa por establecer actividades de RSE, “Con la ayuda de la fundación hondureña de responsabilidad social empresarial (FUNDAHRSE); la cual proporciona los lineamientos con los que deben cumplir las empresas para poder obtener el

certificado de empresas socialmente responsables (RSE)” (Recarte, 2015, sec.1). Para el caso de las instituciones públicas se puede comenzar a establecer métodos para el buen manejo de proyección social, y esta vez de manera más formal, mediante acuerdos o leyes y con la ayuda de dicha fundación, de igual forma poner en práctica el Artículo 59 de la constitución de la república que literalmente dice:

Congreso Nacional (1982) Afirma:

La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla”, por tanto se considera que las instituciones del estado, se apeguen a las leyes en materia de proyección social, está vez desde un nuevo modelo de enfoque social. (p. 9)

El gobierno está en todas partes y fue creado para el bienestar de una nación, practicar el bien común en pro del mejoramiento de calidad de vida de sus habitantes, de acuerdo al Artículo 1 de la Constitución de la República, Congreso Nacional (1982) Afirma: “ Honduras es un Estado de derecho, soberano, constituido como república libre, democrática e independiente para asegurar a sus habitantes el goce de la justicia, la libertad, la cultura el bienestar económico y social” (p. 1).

La Responsabilidad Social Empresarial, presenta una gran oportunidad para que el gobierno mediante su aplicación se reinvente y se pueda alinear, con el sector privado, mediante las relaciones sanas con los grupos de interés, esto con el objetivo de ser transparentes a la sociedad en general, El gobierno de la república implemento el plan de nación que constituye lo siguiente PEI 2014-2018 afirma: “Una Honduras productiva, generadora de oportunidades y empleo digno, que aprovecha de manera sostenible sus recursos y reduce la vulnerabilidad ambiental” (p.49).

En materia de proyección social en la empresa pública, se hizo referencia al Banco Central de Honduras, el cual ha adoptado un programa denominado Fondo de Solidaridad Bantralino que literalmente dice:

El Fondo de Solidaridad Bantralino se creó en 1987 durante la presidencia del licenciado Gonzalo Carias Pineda denominándose en ese entonces como “Comité de Acción Social”. El Fondo de Solidaridad Bantralino es una organización filantrópica sin discriminación racial, política o religiosa conformada por funcionarios y empleados del Banco Central de Honduras y que opera en el seno de esta Institución como un órgano que permite canalizar ayuda institucional a los sectores de la población menos favorecidos de nuestro país y a los empleados de la institución que tienen necesidades urgentes de salud. (Morazán,Lopez, s. f., p. 1)

2.1.3 ANÁLISIS INTERNO

2.1.3.1 EL ROL DE DIVERSAS ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES EN LA COMUNIDAD

Este aspecto ha venido cambiando con el tiempo y con las necesidades que presentan las comunidades a las cuales sirven las diversas organizaciones e instituciones de una sociedad en general; siempre ha existido en la humanidad diferentes clases sociales en donde es necesario que los que más tienen se sientan motivados y en algunos caso obligados a compartir sus riquezas con aquellos que no las poseen, independiente de cual sea la razón de la misma, se conoce que ello se estable en los últimos siglos desde la Caridad de un enfoque eminentemente religioso, a la Filantropía de orden personal, a la Responsabilidad Social Empresarial del siglo recién pasado a la de Creación de Valores Compartidos propia del reciente siglo.

2.1.3.2 EL ROL DE ENTIDADES DEL ESTADO EN LA PROYECCIÓN SOCIAL

Es importante señalar cual ha sido y es el papel que las instituciones del estado juegan en materia social, por costumbre o necesidad más que por las funciones propias de un gobierno de estado (legislar, juzgar y ejecutar), están orientadas a desarrollar intensos programas de orden social, dejando por fuera o suplantar las actividades que deberían ser propias de las organizaciones de la iniciativa privada. Sin embargo, su papel es importante y debería ser revisado de acuerdo a un mundo cambiante de manera permanente y que se presenta globalizado y con avanzada tecnología de la información y comunicación.

2.1.3.3 LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS DE HONDURAS

La comisión es una empresa desconcentrada de la presidencia de la Republica de Honduras, su función principal es la de supervisar, dirigir y controlar, al sistema financiero, para contribuir al crecimiento económico del país, mediante prácticas encaminadas al bienestar común.

Las oficinas de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros se ubican, en el en la Colonia Castaño Sur, Paseo Virgilio Zelaya Rubí, Bloque C, Tegucigalpa, M.D.C, Honduras, C.A.

2.1.3.4 CREACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS

La creación de la CNBS, como pieza fundamental del sistema financiero y la economía de Honduras, por parte del gobierno de la república, la cual se encaminan a las ordenanzas de este último, en busca de unir esfuerzos y contribuir al desarrollo de la nación.

PEI CNBS, 2014 dice lo siguiente:

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros fue creada mediante Decreto No. 155-95 del 24 de Octubre de 1995, reformada por Decreto No.110-2004 del 17 de agosto de 2004, con la finalidad establecida en su Artículo 1 de: Supervisar, las actividades financieras, de seguros, previsionales, de valores y demás relacionadas con el manejo, aprovechamiento e inversión de los recursos captados del público; y otras instituciones financieras y actividades, determinadas por el Presidente de la República en Consejo de Ministros; además vigilará que las instituciones supervisadas cuenten con sistemas de prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo; haciendo cumplir las leyes que regulan estas actividades, con sujeción a los criterios siguientes:

- Que el desarrollo de dichas actividades esté en concordancia con las leyes de la república y con el interés público;
- Que el ejercicio de tales actividades se desarrolle en cumplimiento de la función económica prevista para cada una;
- Que en tales actividades se respeten los derechos de los usuarios de los servicios ofrecidos por las instituciones supervisadas y preferentemente, el de los ahorrantes, depositantes, asegurados e inversionistas;
- Que las instituciones supervisadas cuenten con los niveles de patrimonio adecuado para salvaguardar su solvencia;
- Que la supervisión en el área de su competencia, promueva la estabilidad del sistema financiero, en complemento a la labor del Banco Central de Honduras en dicha materia;
- Que los accionistas, administradores y funcionarios de las instituciones supervisadas reúnan los requisitos de idoneidad y solvencia moral necesarios para desempeñarse adecuadamente
- Que los marcos regulatorios promuevan la libre competencia, equidad de participación, la eficiencia de las instituciones supervisadas y protección de los derechos de los acreedores.
- Que se promuevan la adopción de buenas prácticas en la administración de los riesgos inherentes a las actividades que realizan las instituciones supervisadas. (p.6)

2.1.3.5 MISIÓN DE LA CNBS

Somos la institución que por mandato constitucional tiene la responsabilidad de velar por la estabilidad y solvencia de los sistemas financieros y demás supervisados, su regulación, supervisión y control. Vigilamos que se respeten los derechos de los usuarios financieros, y contribuimos a promover la inclusión financiera y además con el sistema de prevención y detección lavado activo y financiamiento al terrorismo, a fin de salvaguardar el interés público.

2.1.3.6 VISIÓN DE LA CNBS

Ser una entidad referente de regulación y supervisión a nivel centroamericano, que aplica estándares y las mejores prácticas internacionales, apoyada en las competencias de su talento humano.

2.1.3.7 OBJETIVOS DE LA CNBS

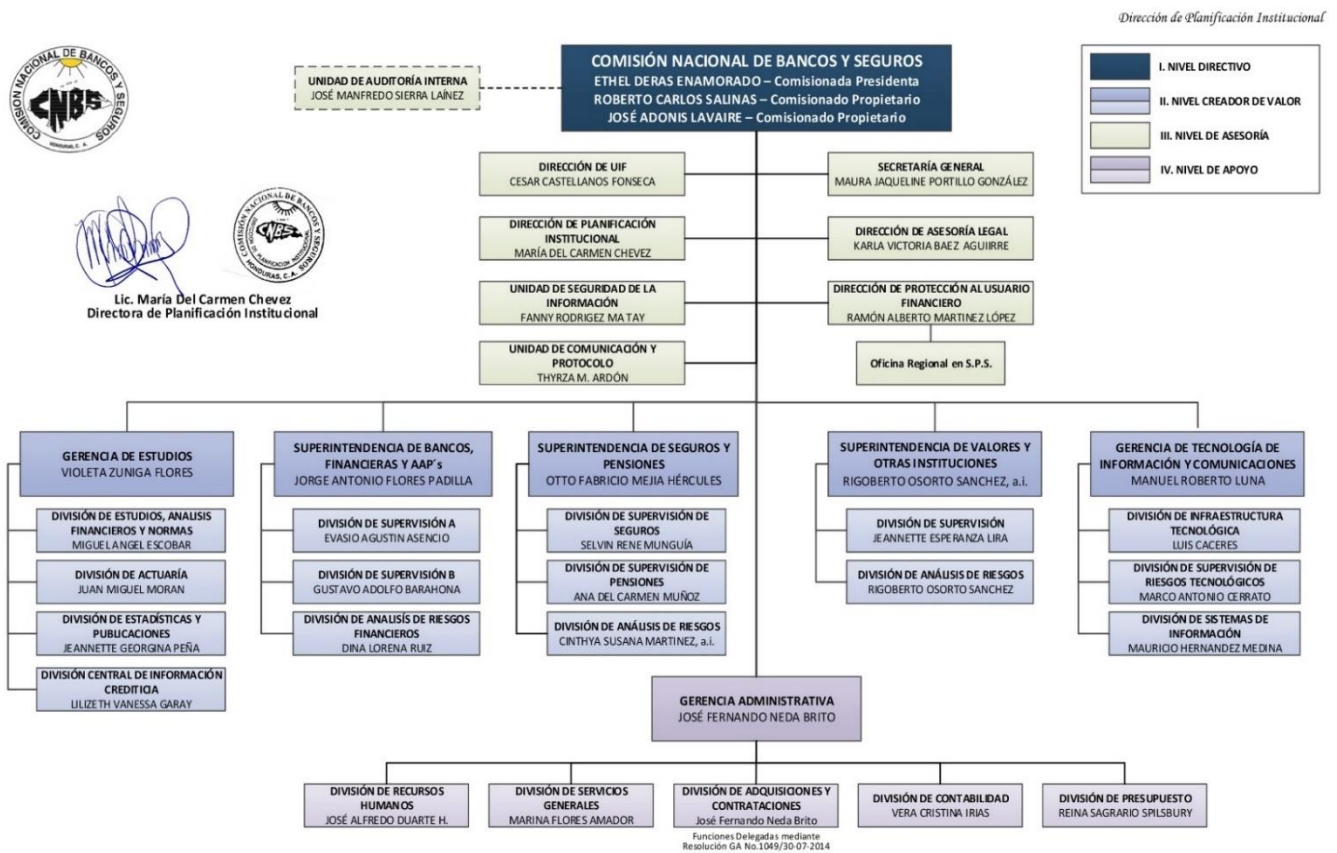
- Mantener el sistema supervisado con niveles de solvencia de acuerdo a la normativa vigente, asegurando que las instituciones gestionen todos sus riesgos con base en las sanas prácticas, revelación y transparencia de su información y den cumplimiento al marco legal aplicable para salvaguardar su estabilidad y velar por el interés público.
- Velar por la transparencia, el respeto al derecho de los usuarios financieros, y la promoción de la cultura financiera en la ciudadanía.
- Crear un entorno favorable para la inclusión financiera de las mayorías.
- Fortalecer en el sistema supervisado la prevención del delito de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo.
- Promover la consolidación y solvencia del Sistema de Seguridad Social para mejorar sus índices de inclusión y calidad de los beneficios y servicios que se ofrecen en el País, en el marco del Plan de Nación y Visión de País.

2.1.3.8 VALORES DE LA CNBS

- **Integridad:** Actuación sustentada en la honradez, prudencia, entereza, rectitud y firmeza.
- **Responsabilidad:** Ejecución de la labor realizada con profesionalismo, diligencia e independencia en procura de lograr las metas y objetivos en los tiempos determinados.
- **Transparencia:** Amplia difusión de información sobre nuestras actuaciones. Rendición de cuentas ante la sociedad.
- **Lealtad:** Actuar con fidelidad y rectitud hacia la CNBS y compañeros de trabajo, y hacia la sociedad.
- **Confidencialidad:** Actuar con discreción en el manejo y divulgación de información y hechos conocidos en el ejercicio de nuestras funciones.

- **Honestidad:** Actuar con sinceridad y tener conducta íntegra con nosotros mismos y hacia otras personas.
- **Prudencia:** Actuar con buen juicio, cautela y en forma moderada.
- **Responsabilidad Social:** El compromiso con la Responsabilidad Social es trabajar por el prójimo es trabajar por Honduras.

2.1.3.9 ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN



ORGANIGRAMA – ESTRUCTURA

VIGENTE AGOSTO 2015 – Última actualización Agosto de 2015

MANUAL ORGÁNICO FUNCIONAL

Figura 2. Organigrama de la CNBS

Fuente: (DPI, 2015, sec. 1)

En la Figura anterior se muestra como está estructurada la CNBS, lo cual indica que cuenta con una autoridad de orden jerárquica de forma vertical, lo que significa que los mandos u órdenes son estructurados en cada nivel desde el superior pasando hasta el inferior de los niveles, lo anterior nos indica de la importancia que estratégicamente se tiene que hacer una culturización y socialización de los Valores compartidos desde la alta gerencia, para que paulatinamente estos sean transmitidos a los demás miembros, como un cambio de cultura dentro de la organización.

2.1.3.10 ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA CNBS.

La estructura organizacional y funcional de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, está integrada por:

2.1.3.11 NIVEL DIRECTIVO

Constituye el direccionamiento estratégico que orienta la gestión de la organización mediante el establecimiento de políticas, directrices y normas. Está conformado por:

2.1.3.12 NIVEL CREADOR DE VALOR

Procesos que aseguran la ejecución del control y vigilancia de los sectores supervisados conforme a los requerimientos de la normativa vigente y permiten cumplir con la Misión y Visión institucional. Está integrado por:

- ✓ **Superintendencia de Bancos, Financieras y AAP'S**
 - ✚ División de Supervisión A
 - ✚ División de Supervisión B
 - ✚ División de Análisis de Riesgos financieros
- ✓ **Superintendencia de Seguros y Pensiones**
 - ✚ División de Seguros
 - ✚ División de Pensiones
- ✓ **Superintendencia de Valores y otras Instituciones Financieras**
 - ✚ División de Valores
 - ✚ División de otras Instituciones Financieras

- ✓ **Gerencia de Estudios**
 - ✚ División de Estudios, Análisis Financiero y Normas
 - ✚ División de Actuaría
 - ✚ División de Estadísticas y Publicaciones
 - ✚ División Central de Información Financiera
- ✓ **Gerencia de Informática**
 - ✚ División de Operaciones
 - ✚ División de Desarrollo
 - ✚ División de Servicios de Tecnología al Sistema Financiero
 - ✚ División de Auditoría de Sistemas

2.1.3.13 NIVEL DE ASESORÍA

Procesos de asesoría y control de la gestión de la Institución que aseguran el cumplimiento de las leyes, normas, y procedimientos. Está integrado por:

- ✚ Auditoría Interna
- ✚ Secretaría General
- ✚ Dirección de Asesoría Legal
- ✚ Dirección de Información Financiera
- ✚ Dirección de Protección al Usuario Financiero
- ✚ Dirección de Planificación Institucional
- ✚ Unidad de Seguridad de la Información
- ✚ Unidad de Comunicación y Protocolo

2.1.3.14 NIVEL DE APOYO

Procesos de gestión de los recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales, bienes e información necesarios para la generación de los productos y servicios requeridos para el control y vigilancia, de acuerdo a la Misión y Visión institucional. Está integrado por:

- ✓ **Gerencia Administrativa**
 - ✚ División de Recursos Humanos
 - ✚ División de Presupuesto

- ✚ División de Contabilidad
- ✚ División de Servicios Generales
- ✚ Unidad Técnica de Proyectos
- ✚ Unidad de Proveeduría

2.1.3.15 ACTIVIDADES DE PROYECCIÓN SOCIAL EN LA CNBS

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, cuenta con un renglón presupuestario denominado transferencias y donaciones corrientes al sector público y privado sin fines de lucro para subsidiar hasta en un 80% del total de los gastos, y ayudar de manera directa a la realización de actividades encaminadas a la proyección social, las cuales se mencionan:

- ✚ Actividades deportivas (equipos de Fútbol, Ciclismo y equipos que se sumaron al programa actívate promovido por el Gobierno de la República).
- ✚ Ayudas económicas, de manera esporádica, cuando personas ajenas a la institución. lo requieren, previa autorización de las autoridades superiores.
- ✚ Programa de becas para empleados de la institución.
- ✚ Beca para estudiante de escasos recursos, ajeno a la institución.
- ✚ Contribuciones para eventualidades que puedan suceder en el país, como huracanes inundaciones y otros.
- ✚ Campañas de educación financiera.

Esta última actividad que realiza la CNBS, en los últimos años, también es considerada como responsabilidad social, más aún cuando se trata de una institución que debe velar por la estabilidad financiera del país, por tanto se considera sumamente importante que los habitantes, puedan tener libertad financiera, buen manejo de los recursos y aprovechamiento al máximo para la generación de ahorro, lo que al final esto ayudaría para poder invertir más en desarrollo social.

Morales (2013) afirma: La educación financiera para todos los hondureños es un compromiso compartido en el que participan las instituciones públicas y privadas, Instituciones académicas, empresas y sociedad civil, por lo cual, éste programa deberá ser el inicio de un trabajo que genere un compromiso continuo y sostenible. (p.2)

2.2 TEORÍAS

2.2.1 TEORÍAS DE SUSTENTO

A continuación se presentan las teorías que ayudan a sustentar el tema investigado, nuevo modelo de acción social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, la misma se tiende a sujetar a las leyes y reglamentos para su funcionalidad y para el bienestar de la comunidad, como se menciona a continuación:

Uno de los aspectos importantes... es que las organizaciones operan dentro de límites impuestos, por otras organizaciones y por la propia comunidad. Se trata de límites legales, éticos y comerciales. Por lo tanto, cualquier situación en la que la organización irrumpa, estos límites será considerada como una conducta inaceptable para la sociedad y el entorno donde opera. (Rojas, Geisler, Ramirez, 2013, p. 20)

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, como empresa descentralizada del gobierno de la república y como todas la demás instituciones sujetas a un régimen de administración, deben practicar la democracia para el bienestar del ciudadano, además puede ser el motor que impulse a las demás empresas públicas, para crear una vida mejor a sus habitantes.

La esencia fundamental de la democracia, su elemento vital, es la responsabilidad, aunque no se trata solo del tipo de responsabilidad que los gobiernos aceptan en cuanto a brindar servicios básicos al pueblo. De hecho, la responsabilidad se inicia con el pueblo, a través de la forma como expresa sus opiniones y del comportamiento social entre los individuos. La responsabilidad personal establece el escenario sobre la manera como el gobierno enfoca sus responsabilidades propias. Las empresas, motor de la economía y parte fundamental de la identidad de una nación. (El Universal, 2004, p. 1)

Porque es importante que el gobierno se proyecte en materia de Responsabilidad Empresarial, mediante un enfoque que vaya más allá del que lo hacen las empresas privadas, porque este es el órgano con más relación con las comunidades, en cuanto a empleo, en cuanto a relación con proveedores, mayores relaciones internacionales, es el mayor comprador, en definitiva es el mayor demandante de recursos económicos y ambientales de un País, por tanto será adecuado que este lleve esta proyección más allá de la pura responsabilidad social, si no que este genere valores compartidos en toda la comunidad.

En el ámbito internacional existen una serie de regulaciones y normas establecidas para que organizaciones de todos los tipos, publicas y privadas con fines y sin fines de lucro, se puedan sumar a la Responsabilidad Social, esto con el objetivo de dejar practicas egoísta con la comunidad y medio ambiente, tenemos a continuación la Norma ISO 26000 que literalmente dice:

ISO 26000 (2010) afirma:
proporciona orientación sobre los Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente si son grandes, medianas o pequeñas y operan en países desarrollados o en países en desarrollo. (p. 1)

Siendo que el fin último del Gobierno de la Republica de Honduras, es el bienestar de las personas. Las empresas que se sujetan bajo el mandato de la administración pública pueden adoptar programas, planes o proyectos encaminados a ofrecer no solamente una proyección social de manera somera, si no estas pueden agregar valor a esto. No basta con ir a las comunidades y sembrar árboles, pintar escuelas, donar mobiliario, si no en generar conciencia y enseñarle a los habitantes a hacerlo por sí mismos.

2.2.2 CONCEPTUALIZACIÓN

El concepto de las actividades que ha venido realizando la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, para proyectar la responsabilidad social desde un nuevo modelo, de cierta manera estos conceptos se han unificado en la mayoría de las empresas a nivel mundial, para una mejor consolidación de todas las operaciones en un solo enfoque.

RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Responsabilidad Social Empresarial es considerada como una de las formas de mayor apogeo entre las organizaciones a nivel global, existiendo organizaciones privadas que se dedican de manera especializada a dar consultoría a las diversas formas de organizaciones en la manera que han de aplicar la misma, así como reconocer por gobierno y entidades de educación los esfuerzos que realizan estas empresas. Una de las características de esta modalidad de proyección

social, a diferencia de la caridad y filantropía, es que su proyección hacia la comunidad está íntimamente relacionada con la razón de ser de la organización que la presta.

ISO 26000 (2010) afirma:

1. Responsabilidad de una Organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:
2. Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
3. Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas,
4. Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento.
5. Está integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones. (p. 2)

PROYECCIÓN SOCIAL

Una posición cultural con sensibilidad social y humana para que se tomen decisiones con la consideración de los efectos inmediatos o posteriores en el bienestar social, en el auto sostenibilidad y demás asuntos que son vitales para garantizar la sobrevivencia de las especies, inclusive de la humana, y para lograr mejoras de convivencia y de los escenarios de vida. (F. González, 2009, p. 4)

CNBS

Se entiende por Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

CVC

Se entiende como la creación de valores compartidos.

FILANTROPIA

Se entiende que la filantropía siguió a la caridad en forma pero no de fondo, ya que ambas están relacionadas con el amor al prójimo, de donde, a diferencia de la caridad que normalmente es personal a menudo relacionado con entidades religiosas, la filantropía se realiza de una forma más organizada de manera personal e institucional pero ambas representa ayudar al prójimo sin recibir nada a cambio de manera desinteresada (Caixa, 2012).

A pesar de que la filantropía es una práctica orientada a beneficiar a los más desprotegidos que ha evolucionado a otras formas de ayudar de manera solidaria, quedan aún varias organizaciones que aún la practican con el único propósito de mantener un vínculo entre la

empresa y la comunidad de la cual se sirve, en la búsqueda de mejorar o mantener la imagen empresarial o corporativa.

ETICA

“Se entiende por ética los valores morales que orientan una vida que vale la pena. Ética es saber vivir con calidad humana. Saber vivir con dignidad es un equilibrio, es la sabiduría” (Martinez, 2010, p.4).

MEDIO AMBIENTE

“Entorno natural en el cual una organización opera, incluyendo aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos, el espacio exterior y sus interrelaciones” (ISO 26000, 2010).

SHARED VALUE (VALORES COMPARTIDOS)

Se define como una serie de políticas y prácticas operativas que optimicen la competitividad de una empresa y al mismo tiempo mejoren las condiciones sociales y económicas de las comunidades donde operan. La creación de valor compartido se centra en identificar y expandir las conexiones entre el progreso social y económico. (Porter,Kramer, 2011)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

En este Capítulo se detalla y describe la metodología de la investigación, bajo un enfoque mixto con predominancia de tipo cualitativo, con un diseño no experimental de tipo exploratorio, esto por el tipo de información recolectada y con el objetivo de conocer a profundidad, si las personas que son la unidad de análisis, se sienten identificadas y estarían a favor de incorporar un modelo de acción social en la CNBS.

3.1 CONGRUENCIA METODOLÓGICA

La presente investigación nace de la carencia de un programa que englobe las actividades encaminadas de enfoque social que se llevan a cabo en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros de forma relativa, la misma que genero dudas en cuanto a la posibilidad de incorporar un plan de manera formal, mediante una estrategia de apoyo con un enfoque social. Para recabar información en cuanto a la viabilidad de la incorporación, se utilizó una encuesta con preguntas mixtas, para un conocimiento más profundo de la problemática.

La recolección de la información se hizo a través de una entrevista estructurada de 7 preguntas y una encuesta de 8 ítems, aplicada a empleados de la Gerencia Administrativa y a miembros del comité de ética, de las cuales se obtuvo una información valiosa, gracias a la colaboración de cada uno de los entrevistados.

Se presenta a continuación la matriz de la metodología que se siguió, desde el reconocimiento de un problema, las principales interrogantes que surgen para una solución al mismo, dicha matriz dio las pautas a seguir para recolectar una información valiosa para el enriquecimiento de la investigación, como ser el objetivo general, objetivos específicos las variables que surgen del mismo para el análisis.

Tabla 1. Matriz Metodológica

Título	Problema	Preguntas de Investigación	objetivos		Variables	
			General	Específicos	Independientes	Dependiente
Nuevo enfoque de proyección social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros	Carencia de un programa de proyección social por lo cual no existe una participación activa para contribuir al desarrollo del país económico y social del país.	¿Cuál sería la alternativa más óptima para que la CNBS se proyecte con enfoque social?	Incorporar y desarrollar la proyección social en la CNBS, mediante un modelo de enfoque social, con la creación de valores compartidos, que ayude a mejorar la calidad de vida de la sociedad a la cual sirve y que sea referente para las demás instituciones públicas.	Identificar una vía factible con la cual se pueda aplicar un programa orientado al enfoque de orden social en la institución.	Normas o leyes que determinen su aplicación.	Modelo de enfoque Social en la CNBS, con la creación de valores Compartidos.
		¿Porqué en la CNBS no se ha incorporado aún, un modelo con enfoque social?		Analizar la información recibida y otras experiencias afines para determinar su viabilidad.		
		¿Se cuenta con la aprobación de las autoridades para el establecimiento de actividades encaminadas a la proyección social en la CNBS?		Conocer las causas o factores que limitan o pueden potenciar un plan, enfocado a lo social en la CNBS.	Visión Ejecutiva	
		¿Qué estrategia se podrá utilizar para la creación de un comité de enfoque social en la CNBS?		Proponer un modelo de enfoque social con la creación de valores compartidos en la CNBS, que involucre de manera directa a los empleados de la institución, para el desarrollo de sus capacidades, y mejoramiento del clima laboral.	Voluntariado institución	
				Desarrollar un esquema que sea fácilmente aplicable en otras instituciones del Estado.	Visión Ejecutiva	

3.1.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Dependiente

Modelo de Enfoque Social en la CNBS, con la creación de valores compartidos.

Variables Independientes

1. Normas o leyes que determinen su aplicación.
2. Visión Ejecutiva.
3. Educación y conciencia en el tema.
4. Voluntariado institucional.

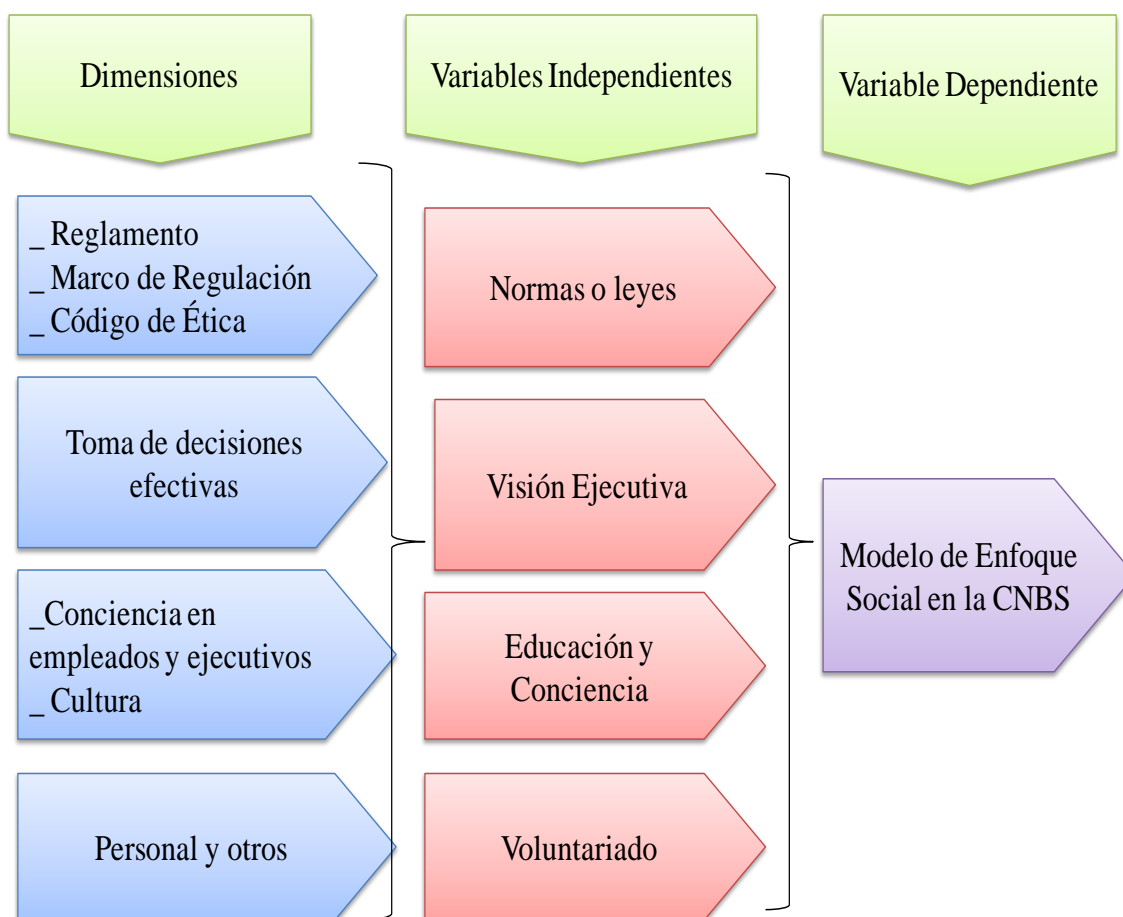


Figura 3. Diagrama de variables

Tabla. 2 Operacionalización de las variables

Variable Dependiente	Definición		Dimensiones	Items	Indicadores
	Conceptual	Operacional			
Modelo de enfoque social en la CNBS	Se refiere a la orientación que debe tener un trabajo o una opinión por ejemplo si estudias una enfermedad el enfoque social lo das cuando además de ver el área biológica puedes reflexionar sobre como se da esta enfermedad en las comunidades o barrios.	Un modelo de responsabilidad orientado directamente a la familia, es decir enseñarle a las personas a vivir, inculcarles el compromiso de tener una mejor calidad de vida.	proyección	¿Cuál será la alternativa más óptima para que la CNBS se proyecte con enfoque social?	Entrevista
			Comunidad	¿Porque en la CNBS no se ha incorporado aun, un modelo con enfoque social?	
			Autoridades superiores	¿Se cuenta con la aprobación de las autoridades para el establecimiento de actividades encaminadas a la proyección social en la	
			Plan	¿Qué estrategia se podrá utilizar para la creación de un comité de enfoque social en la CNBS?	
Variable Independiente	Definición		Dimensiones	Indicadores	
Conceptual	Operacional				
Normas o Leyes	Se establece para ser cumplida por un sujeto específico en un espacio y lugar también específico.	Establecimiento de leyes para un modelo de acción social a través de un grupo o comité de valores compartidos.	Conciencia en los empleados y ejecutivos	4. Cree Ud. que sea necesario que la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, se sume a la lucha por medio de actividades encaminadas con un enfoque social.	Encuesta
Visión Ejecutiva	Es la capacidad de ver más allá, en tiempo y espacio, y por encima de los demás, significa visualizar, ver con los ojos de la imaginación, en términos del resultado final que se pretende alcanzar.	La alta gerencia, deberá tener conciencia en el tema, ver a futuro que la generación de valores compartidos traerá beneficios a la comunidad en general.	Toma de decisiones efectivas	3. Actualmente como cree que sea la participación de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, en materia de enfoque social.	Encuesta
				7. Como cree Ud. que la adopción de proyección social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, vendría a mejorar el clima laboral.	
				8. Actividades que se consideran más importantes, que se podría adoptar a un programa de enfoque social en la CNBS.	
Educación y conciencia en el tema	Puede definirse como el proceso de socialización de los individuos, también implica una concientización cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores.	Educar a las personas en materia de valores compartidos y socializarlos dentro de la institución, para poder transmitirlos luego hacia la comunidad.	Marco de Regulación	1. ¿Qué conocimiento tiene usted de lo que es la proyección social empresarial?	Encuesta
				2. ¿Cuál cree que sea la situación actual del país, en materia de enfoque Social, a través de actividades socialmente responsables?	
Voluntariado	Es aquella actividad que se realiza de manera voluntaria pero que se caracteriza especialmente por poner la energía, los conocimientos o las ganas al servicio de quien más lo necesita en la comunidad sin recibir nada a cambio.	Se refiere a la ayuda mutua en la realización de actividades que pueda tener la organización adhonoren.	Personal de la CNBS	5. ¿Estaría Ud. De acuerdo, que se formaran equipos de voluntariado, con un enfoque social, en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros?	Encuesta
				6. De formarse equipos de enfoque social, en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, estaría Ud. dispuesto a participar en las actividades que se desarrollen en los mismos.	

3.2 ENFOQUE Y MÉTODOS

El enfoque de esta investigación es de carácter mixto con predominancia cualitativo, gracias a la amplitud, riqueza y flexibilidad del tema, en todo el proceso de la misma, este es un estudio relativamente nuevo, al menos para las instituciones del gobierno.

El método utilizado fue histórico, debido a un recuento a través de las diferentes etapas que ha tenido las organizaciones en cuanto a proyección social, comenzando con actividades de beneficencia conocido como la filantropía, luego el surgimiento de la responsabilidad social empresarial y ahora lo que se conoce como valores compartidos “ Mediante el método histórico se analiza la trayectoria concreta de la teoría, su condicionamiento a los diferentes períodos de la historia” (Ramos, 2008, p. 1).

Otro de los métodos es el método analítico, ya que se hace un análisis de las diferentes etapas del tema, también se utilizó el método exploratorio, ya que el tema en cuestión es relativamente nuevo, se ha adoptado en otras organizaciones pero esta explícitamente como responsabilidad social empresarial o corporativa, sin embargo este estudio tiene otro enfoque, consistente en un nuevo modelo de aplicación, por tanto el diseño de la investigación es de carácter exploratorio. Como se menciona a continuación “el estudio exploratorio se realiza cuando el objetivo consiste en examinar un tema poco estudiado” (Baptista, 2010, p. 79).

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación es no experimental, de forma Transeccional, ya que se obtienen los datos en un único momento, esto sin necesidad de manipulación de variables, para conocer la viabilidad de aplicación de valores compartidos en la CNBS a través de un nuevo enfoque social.

“El diseño no experimental se realiza sin manipulación de variables de estudio, solamente se observan cómo es su comportamiento con el tiempo, para luego tomar nota y sacar conclusiones” (Palella, Martins, 2006, p. 87).

**ETAPAS DEL PROCESO DE
INVESTIGACIÓN**

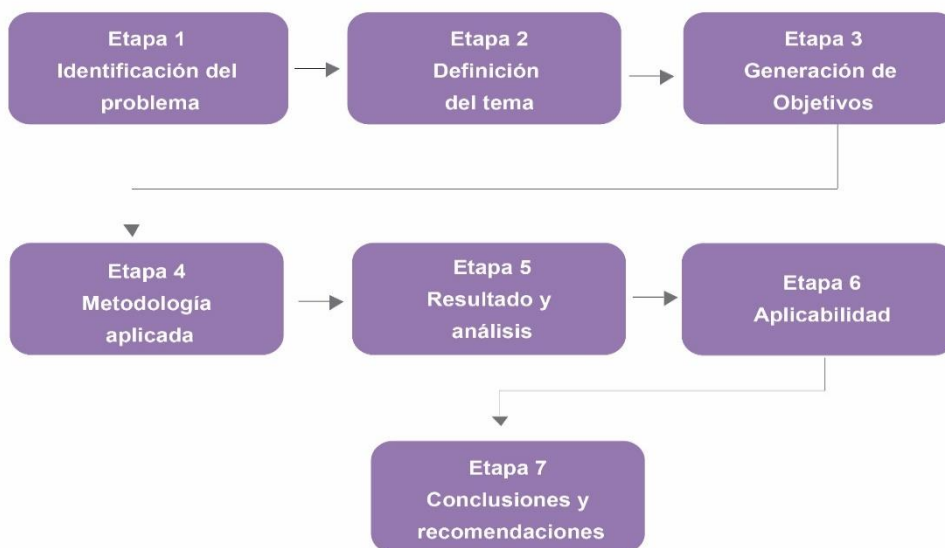


Figura 4. Etapas del proceso de la investigación

3.3.1 POBLACIÓN

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros, cuenta con 28 empleados directos de la Gerencia Administrativa, los cuales se consideran como personal de apoyo, encaminado a establecer mejores prácticas cada vez, en conjunto con el comité de Probidad y Ética, el cual se considera necesario para el fortalecimiento interno de la Institución.

Tabla 3. Población de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros

Comisión Nacional de Bancos y Seguros	Total de Empleados
Personal de otras areas	336
Personal de Apoyo	28
Comité de probidad y Ética	4
Total	366

3.3.2 MUESTRA

La muestra es un fragmento o parte de la población, para extraer de allí los estudios y así poder generalizar los resultados y la objetividad de las respuestas, siendo así una muestra de 32 personas, Esta misma es no probabilística, la cual considera solo extraer, lo que piensan las personas, en este caso que es la unidad de análisis.

Para la muestra se tomara en consideración el área de apoyo en este caso los 32 empleados y las 2 personas que conforman el código de ética, en este caso, resulta interesante saber cuáles son las expectativas de los mismos, ya que la idea es la generación de una estrategia de apoyo con enfoque social, por tanto el personal de apoyo estaría totalmente ligado a la misma, como lo mencionan los autores “En las muestras no probabilísticas, La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (Baptista, 2010, p. 176).

3.3.3 UNIDAD DE ANÁLISIS

Los datos se recolectaron a través de la unidad de análisis, en este estudio se hizo el mismo a las personas, es decir a 32 personas que laboran en la institución, bajo el nivel de apoyo que está bajo mando de la Gerencia Administrativa, como ser:

✚ Personal de la gerencia Administrativa:	2
✚ Personal de la división de Recursos Humanos:	9
✚ Personal de la División de Servicios Generales:	11
✚ Personal de la División de Presupuestos:	4
✚ Personal de la División de Contabilidad:	4
✚ Personal que integra el comité de ética y probidad:	2

3.4 UNIDAD DE RESPUESTA

La unidad de respuesta en este estudio se basó en una tendencia de las respuestas de la entrevista y en el conteo de las respuestas, y estas representan el porcentaje que se obtuvo de cada una de ellas.

3.5 INSTRUMENTOS, TÉCNICAS Y PROCEDIMIENTOS APLICADOS

3.5.1 INSTRUMENTOS

El instrumento de investigación que se utilizó, es una entrevista estructurada con 7 preguntas y un cuestionario de 8 ítems, con preguntas mixtas (abiertas, cerradas), con el objetivo de tener un conocimiento más amplio, y con más profundidad, en las opiniones y valoraciones de las personas en cuanto a la implementación de una estrategia de apoyo en la CNBS, siendo que el presente estudio, tiene una predominancia de carácter cualitativo. Luego de ello se hizo un análisis a detalle, para determinar la viabilidad de incorporar un programa de enfoque social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

3.5.2 TÉCNICAS

Para la recolección de los datos se utilizó una entrevista y una encuesta, con el objetivo de obtener las respuestas confiables y válidas para la aplicación e incorporación de un nuevo modelo de enfoque social.

3.5.3 PROCEDIMIENTOS

El procedimiento que se llevó a cabo, para la aplicación de los instrumentos, y la recolección de las respuestas, se hizo a través de Internet, enviando a cada uno de los encuestados o unidad de análisis a sus correos personales, sin embargo en dos ocasiones, la encuesta se hizo de carácter personal, ya que dos de los encuestados no contaban con la herramienta de Internet.

3.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

3.6.1 FUENTES PRIMARIAS

Las fuentes primarias para la recolección de la información, consta de una entrevista que fue aplicada a la asistente de presidencia y al presidente del comité de ética de la CNBS, y una encuesta de 8 preguntas, aplicadas a la muestra o unidad de análisis en este caso el personal de apoyo de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, para determinar la viabilidad de incorporar un nuevo modelo de enfoque social en dicha organización, en pro de realizar actividades encaminadas a generar valores compartidos, en las comunidades más vulnerables del país.

3.6.2 FUENTES SECUNDARIAS

Las fuentes secundarias de investigación, fue la recopilación de la información a través de la historia, por medio de libros, periódicos, documentos de internet, y otros recursos ofrecidos por el CRAI de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC).

3.7 LIMITANTES DEL ESTUDIO

La limitante más relevante para la presente investigación, fue el factor de tiempo, ya que este es muy poco en relación a la importancia y relevancia del tema, ya que la adopción de un nuevo modelo requiere sumo cuidado y mucha dedicación ya que de ello depende se le dé un giro a la forma de proyectarse de las organizaciones y contribuir al bienestar de toda una nación, también se considera que otro factor es la poca cultura de investigación y la apatía de las personas al momento de llenar una encuesta, siendo esto un impedimento para la obtención de información más precisa.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En este capítulo se hace un análisis detallado de la información recopilada, mediante una explicación generalizada de cada respuesta contenida en la entrevista y la encuesta de 8 ítems, la cual fue aplicada a una muestra representativa de la población, lo cual ha permitido determinar la viabilidad de incorporación de un modelo de enfoque social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

4.1 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

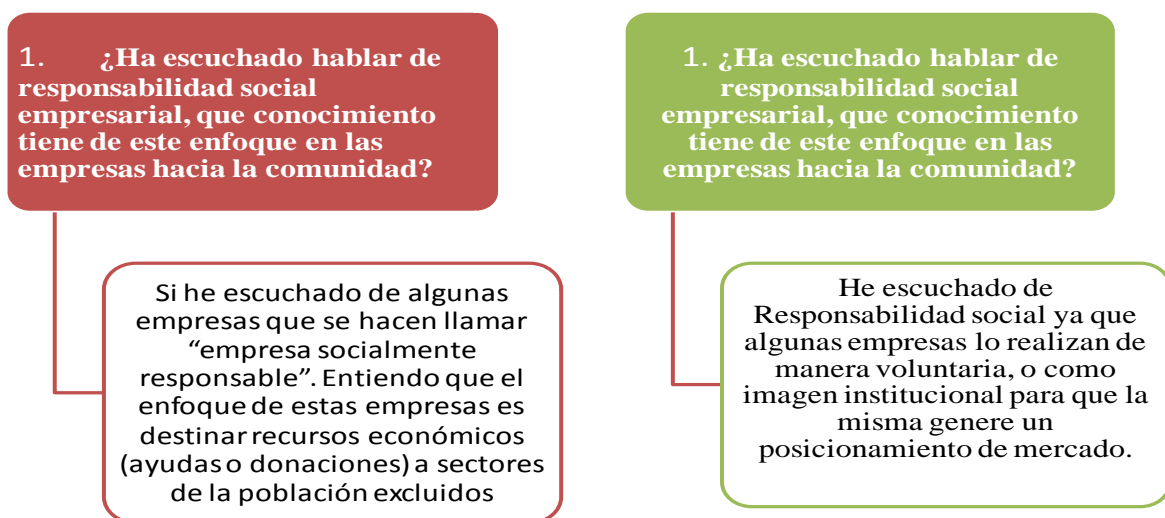


Figura 5. Conocimiento de responsabilidad social empresarial.

En la figura 5, se muestra que si hay un conocimiento en materia de responsabilidad social, únicamente como forma de ofrecer ayudas y donaciones a comunidades más necesitadas, esto implementado por algunas empresas, la tendencia es que quizás otras organizaciones si lo hagan, con el transcurso del tiempo, por tanto se concluye que las empresas de cualquier índole pueden sumarse a la forma de proyectarse hacia la sociedad, ya que algunas lo han realizado también pueden otras sumarse a esta lucha.

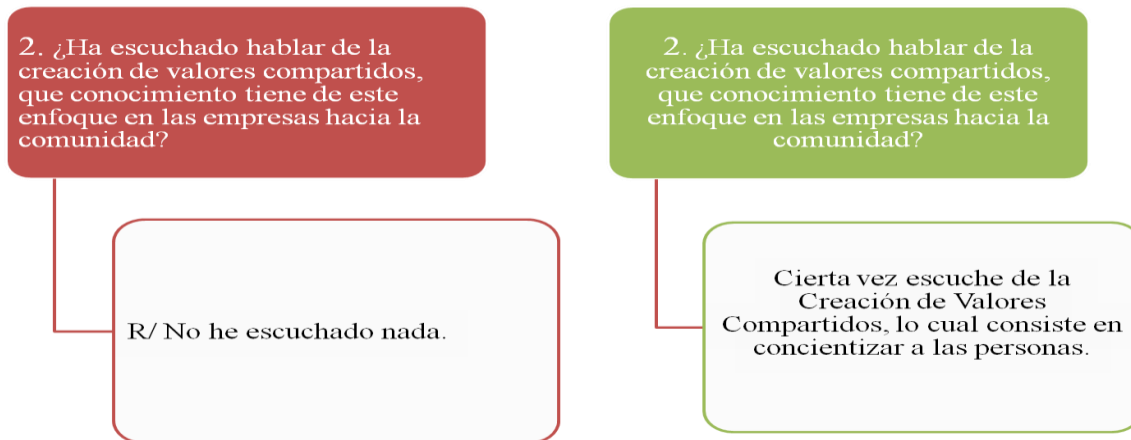


Figura 6. Conocimiento de valores compartidos.

En la figura 6, muestra que el concepto de valores compartidos no es muy conocido en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, la tendencia es que estos conceptos se pueden socializar, para tomar los valores como propios y de esta forma poder ser transmitidos a la comunidad que le rodea, como algo nuevo y diferente de hacer las actividades de voluntariado que se han venido haciendo durante años.

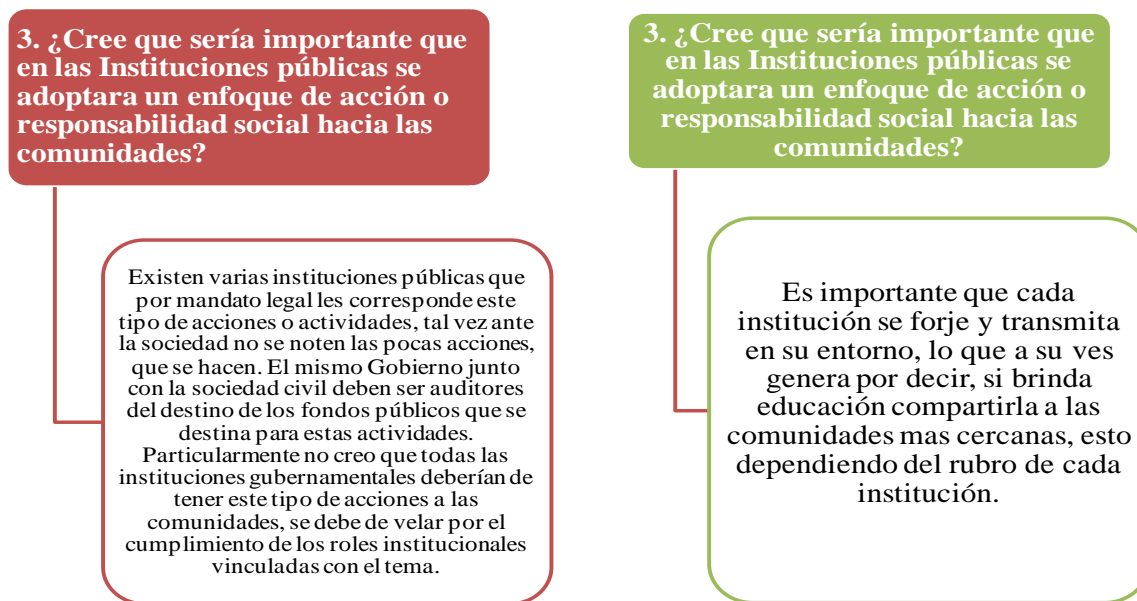


Figura 7. Importancia de las instituciones públicas en materia de RSE.

En la figura 7, se muestra que las empresas de gobierno también pueden adoptar actividades conocidas de responsabilidad social, ya que existen algunas empresas que fueron creadas con este objetivo, la tendencia es que las demás instituciones sean parte de la responsabilidad como auditores en pro de cuidar los recursos del país, se concluye por tanto que las empresas de gobierno puedan acercarse más a las actividades de enfoque social con el objetivo de salvaguardar los bienes de todos.

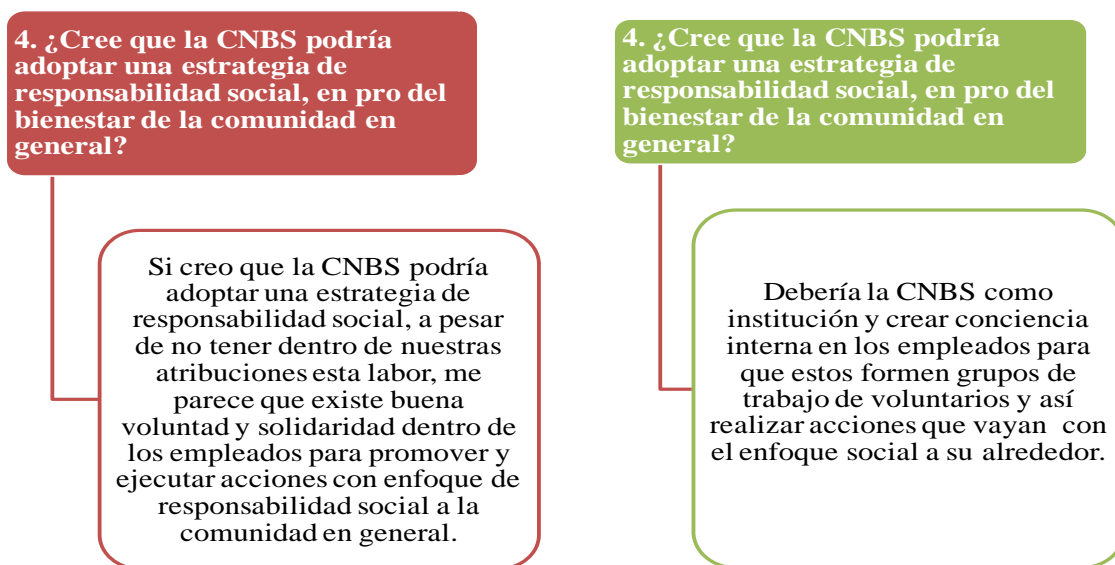


Figura 8. Adopción de valores compartidos en la CNBS.

En la figura 8, nos muestra un camino a favor de la creación de valores compartidos, ya que una de las máximas autoridades de la CNBS, está de acuerdo con tal adopción, con tendencia de buena voluntad para la creación de un modelo y apoyo de los demás miembros de la CNBS, en conclusión sería adoptar este modelo ya que vendría a promover las buenas acciones en la institución.

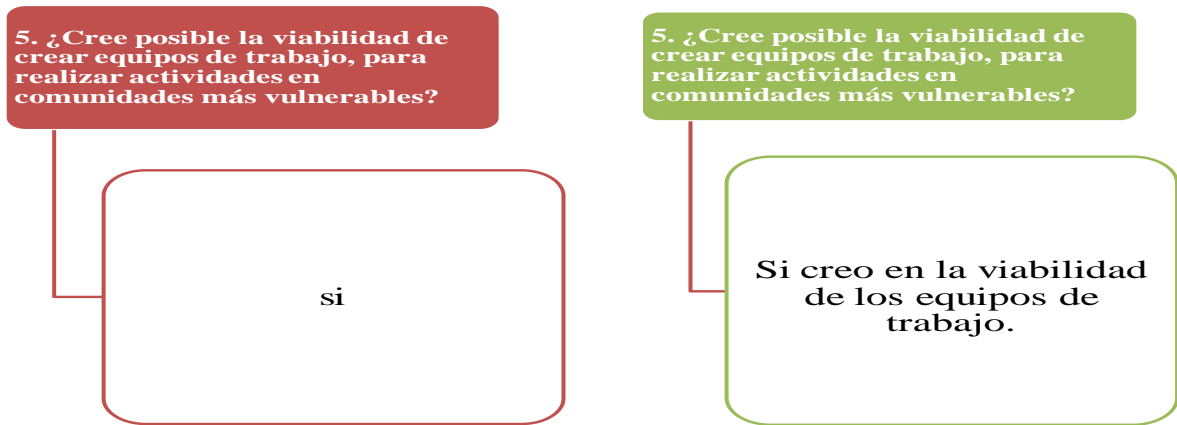


Figura 9. Viabilidad de equipos de voluntariado en la CNBS.

En la figura 9, se da a conocer la posibilidad de crear un equipo orientado al modelo de enfoque social en la CNBS, ya que existe una respuesta favorable de parte de la entrevistada, con tendencia a que si se toma esta iniciativa desde la alta gerencia los demás empleados se inclinarían a favor de dichos equipos por su alta incidencia hacia los empleados, se concluye por tanto que si se pueden crear equipos con actividades con enfoque a mejorar la vida de las comunidades.

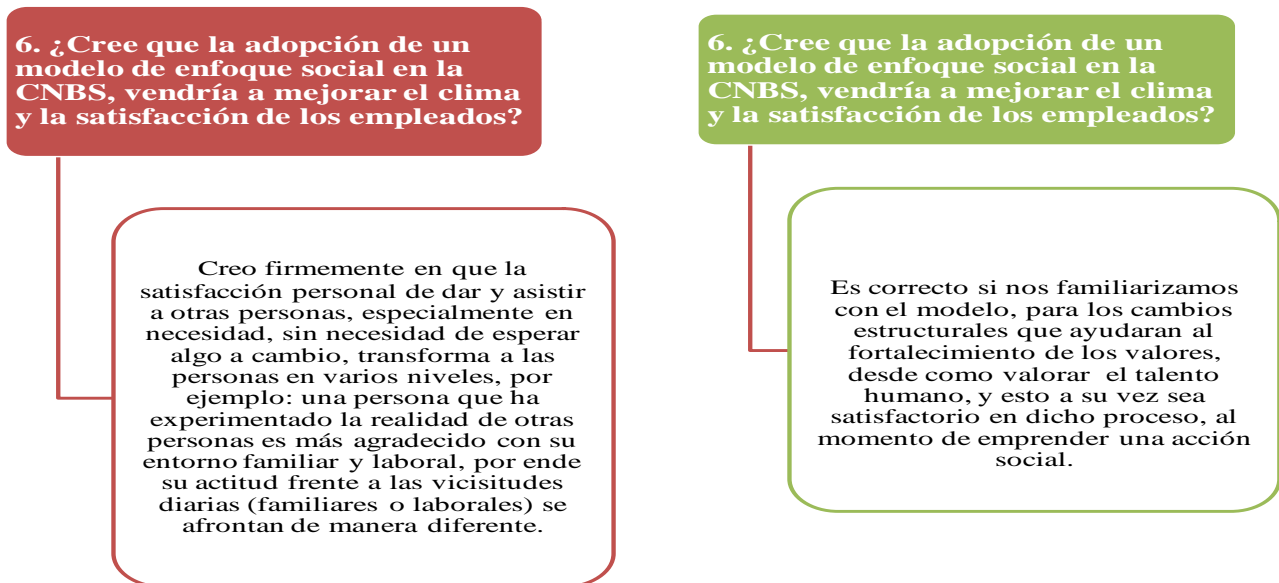


Figura 10. Clima laboral en la CNBS, a través de valores compartidos.

En la Figura 10, se muestra que una adopción de un modelo de creación de valores como enfoque de agregar valor hacia los empleados vendría a mejorar el clima laboral, con el objetivo de crear valores dentro de la institución para poder salir afuera con los mejores ánimos de ser transmitidos a la comunidad, por tanto el modelo de enfoque social será bien aceptado de forma positiva por los empleados de la misma.

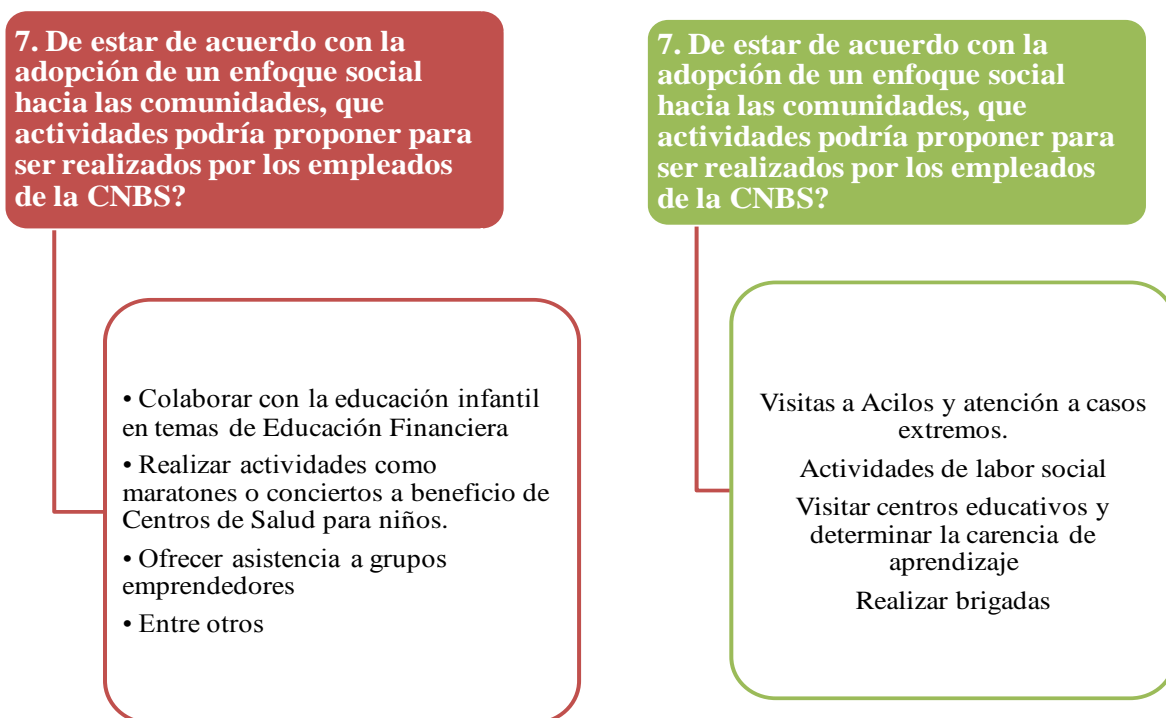
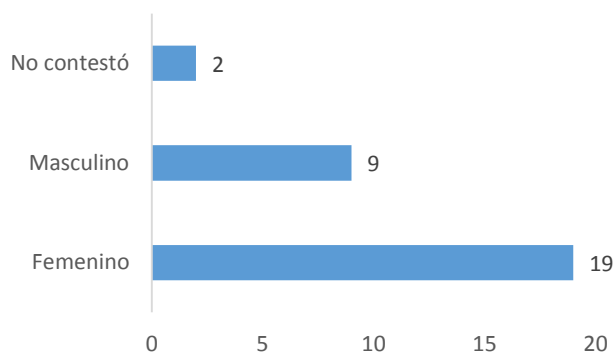


Figura 11. Actividades a realizar mediante la creación de valores compartidos.

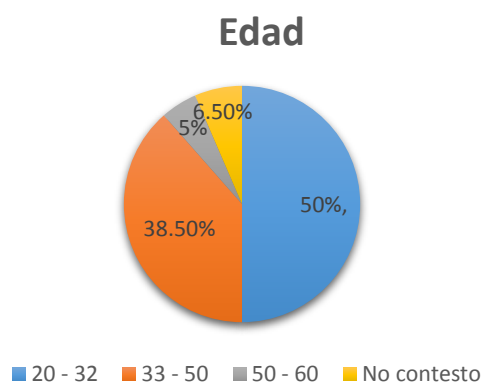
En la Figura 11, se muestra las actividades que serían aplicadas a través del modelo de enfoque social, sería una de las actualmente realiza la CNBS que es colaborar con la educación financiera en las escuelas, colegios y universidades, maratones para ayudas voluntarias, entre otras, estas actividades se pueden aplicar al modelo de enfoque social, como valores compartidos hacia la comunidad, y a la familia en particular.

4.2 RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

DATOS DEMOGRÁFICOS



TOTAL ENCUESTAS		
Femenino	19	63.33%
Masculino	9	30.00%
No contestó	2	6.00%
total	30	

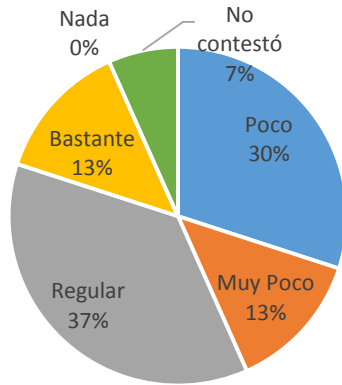


EDAD DE LOS ENCUESTADOS	
20 - 32	50%
33 - 50	38.50%
50 - 60	5%
No contestó	6.50%

Figura 12. Datos demográficos

El total de los encuestados suman 30 personas, de los cuales todos son empleados de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, en su mayoría son del sexo femenino, la mayor parte de los encuestados oscilan entre 20-32 años de edad, es decir una población relativamente joven, lo cual indica que existe un buen potencial para la creación y adopción de un nuevo modelo, en vistas de hacer la diferencia entre las demás instituciones del gobierno.

1. ¿Qué conocimiento tiene usted de lo que es la proyección social empresarial?

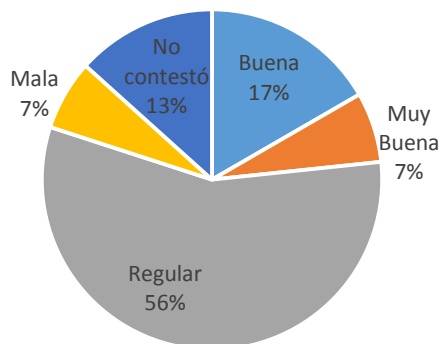


Poco	9	30.00%
Muy Poco	4	13.33%
Regular	11	36.67%
Bastante	4	13.33%
Nada	0	0.00%
No contestó	2	6.67%

Figura 13. Conocimiento de proyección social

La figura 13, muestra el poco conocimiento que tienen las personas en materia de proyección social, ya que en su mayoría asegura tener un conocimiento de manera regular, la tendencia es que existe poca información o cultura en dicho tema, por tanto se concluye que se debe socializar más, este tipo de información y generar una cultura de enfoque social.

2. ¿Cuál cree que sea la situación actual del país, en materia de enfoque Social, a través de actividades socialmente responsables?



Buena	5	16.67%
Muy Buena	2	6.67%
Regular	17	56.67%
Mala	2	6.67%
No contestó	4	13.33%

Figura 14. Situación actual del país en materia de proyección social

La figura 14, muestra que a nivel de país la situación en materia de enfoque o responsabilidad hacia la sociedad es regular, que las actividades de responsabilidad social, carecen de base o fundamento en la mayoría de las organizaciones, la tendencia es que la mayoría de las organizaciones no han adoptado una verdadera responsabilidad social a nivel nacional, por tanto se concluye que la CNBS, puede adoptar un nuevo modelo para el fortalecimiento del enfoque social, para ayudar al desarrollo económico y social del país.

3. Actualmente como cree que sea la participación de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, en materia de enfoque social.

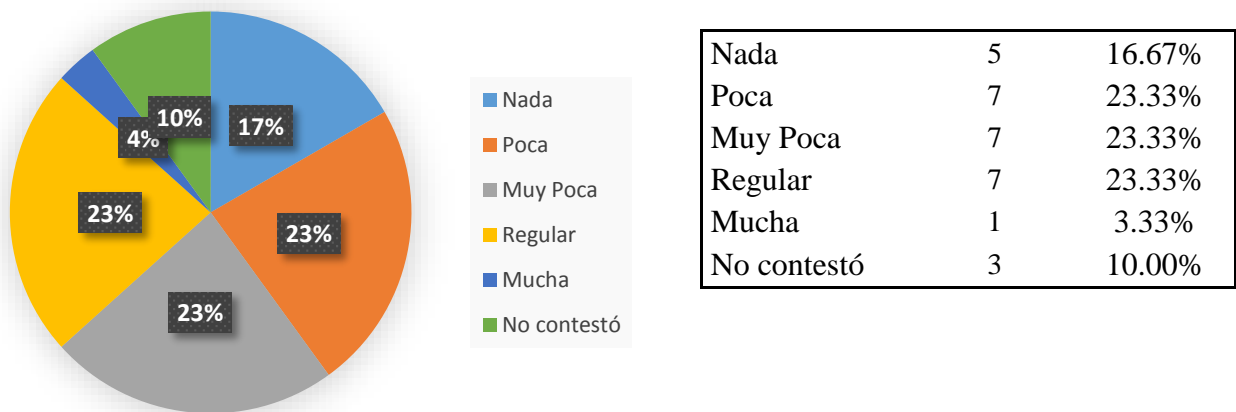


Figura 15. Participación de la CNBS en materia de proyección social

La figura 15, muestra que la participación de la CNBS en materia de enfoque social es baja, o no está establecida como parte de la misma, para dar importancia a nivel nacional, la tendencia es que no ha existido la importancia debida para una adopción en la CNBS y en demás instituciones, por tanto se concluye que se puede instituir este tipo de actividades para el fortalecimiento de la organización misma, y posteriormente en beneficio de toda la comunidad.

4. Cree Ud. que sea necesario que la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, se sume a la lucha por medio de actividades encaminadas con un enfoque social.

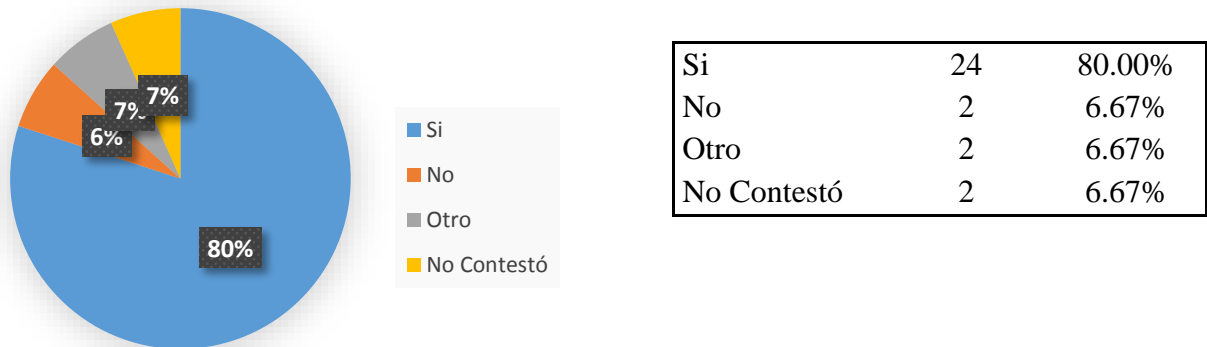


Figura 16. Necesidad de aplicación de enfoque social en la CNBS

La figura 16, indica que el 85% de los encuestados considera necesario que la CNBS, se proyecte y se sume a la lucha de la responsabilidad social, la tendencia es que se ve la necesidad de incorporar un plan de enfoque social, lo cual deja entrevisto una vía factible para la incorporación de un modelo, a través de una estrategia que dará apoyo a la estrategia general de la organización.

5. ¿Estaría Ud. De acuerdo, que se formaran equipos de voluntariado, con un enfoque social, en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros?



Figura 17. Formación de equipos de voluntariado

En la figura 17, indica que la mayoría de las personas encuestadas estaría de acuerdo que se formaran equipos de voluntariado en la CNBS, esto con el objetivo que la misma comience a proyectarse de forma responsable con la sociedad, la tendencia es que no existen grupos de voluntario organizado de manera constante, por tanto se concluye que pueden existir grupos encargados a tales actividades para la proyección social, a través de un nuevo enfoque a la sociedad.

6. De formarse equipos de voluntariado, en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, estaría Ud. dispuesto a participar en las actividades que se desarrollen en los mismos.

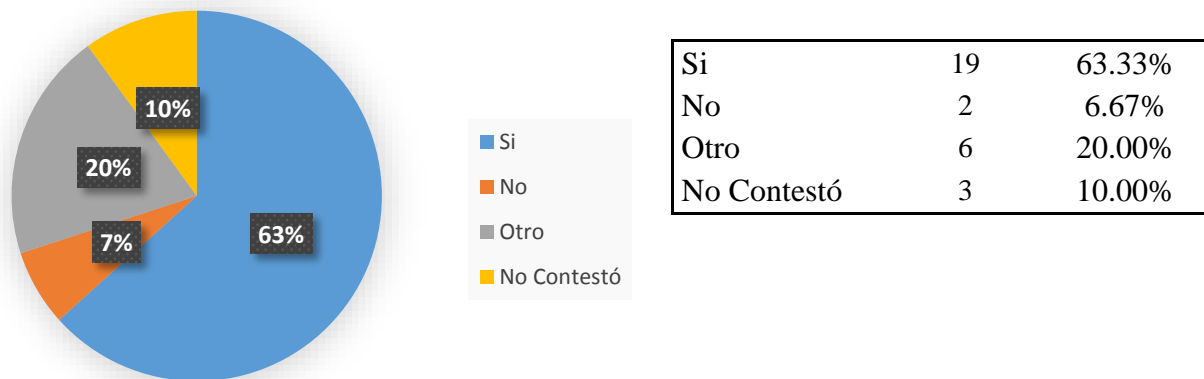


Figura 18. Apoyo a equipos de voluntariado

La figura 18. Muestra que la mayoría de las personas estaría de acuerdo en formar parte de un equipo de voluntariado, para llevar a cabo actividades en beneficio de las comunidades más necesitadas, por tanto se concluye la factibilidad de creación de los equipos de voluntariado en la institución, ya que la tendencia es que la mayor parte participaría en los mismos.

7. Cree Ud. que la adopción de proyección social en la Comisión Nacional de bancos y seguros, vendría a mejorar el clima laboral.

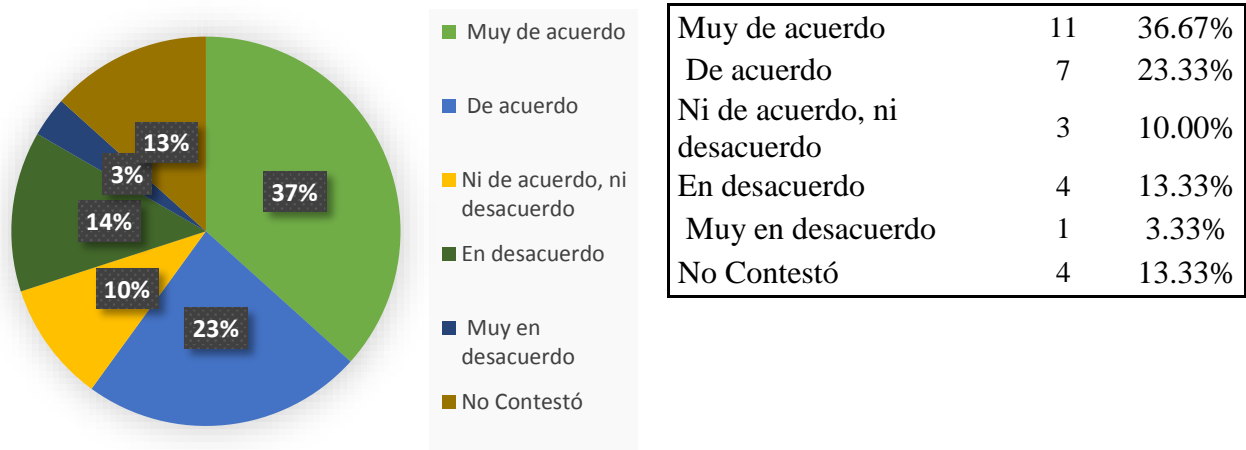


Figura 19. Clima Laboral

La figura 19. Nos muestra que 11 personas de 32 encuestadas, está muy de acuerdo con que la adopción de la proyección social en la CNBS vendría a mejorar el clima organizacional, un 11.5% opina que esto sería irrelevante en el clima, y solamente el 3.8% dijo estar en desacuerdo con que la adopción de enfoque social mejoraría de cierta forma el clima organizacional en la CNBS, la tendencia es que se puede mejorar el clima laborar a través de una participación más activa y en conjunto de los miembros, se concluye por tanto que el clima se vería beneficiado, gracias a la adopción de un modelo de enfoque social en la CNBS.

a. Valores, transparencia y ética empresarial [8. Asigne un número del 1 al 5, siendo el No. 1 el que Ud. considere menos importante o con menor relevancia y el 5 con mayor relevancia, que considere más importantes, que se podría adoptar a un programa de enfoque social en la CNBS.

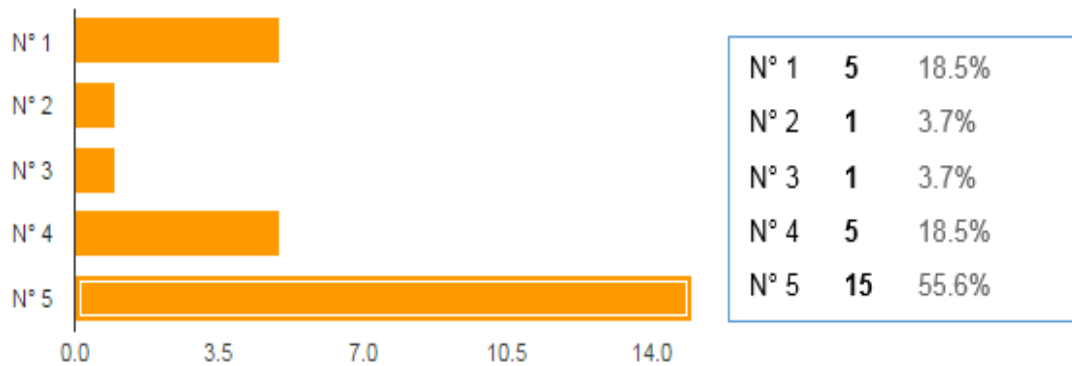


Figura 20. Relevancia de valores, transparencia y ética

La figura 20 nos muestra, la importancia que tienen los valores, transparencia y la ética en las organizaciones, ya que un 55.6% dijo que esto es importante a la hora de adoptarlo a un modelo de enfoque social, la tendencia es que se puede tomar como parte importante en la creación del modelo de enfoque social en la CNBS, lo cual vendría a fortalecer a la institución como tal, y estos valores poder ser transmitidos a la comunidad fuera de la misma.

b. Desarrollo del recurso humano [8. Asigne un número del 1 al 5, siendo el No. 1 el que Ud. considere menos importante o con menor relevancia y el 5 con mayor relevancia, que considere más importantes, que se podría adoptar a un programa de enfoque social en la CNBS.]

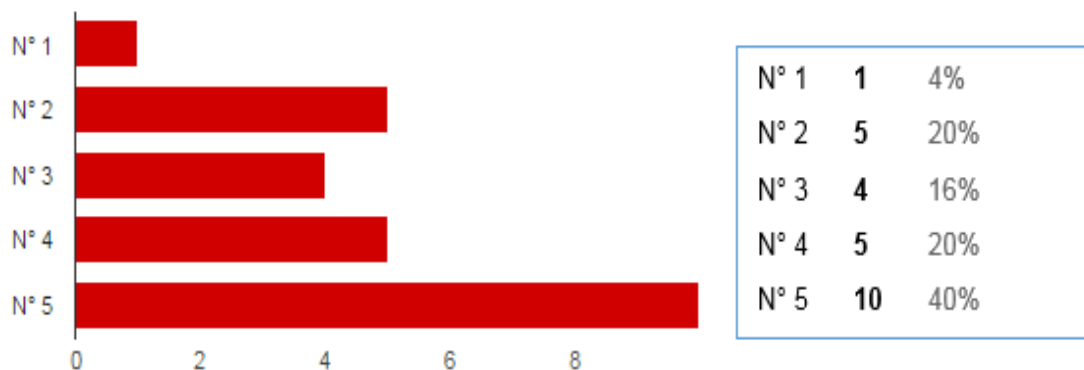


Figura 21. Relevancia de desarrollo humano

La figura 21. Muestra la importancia que debe tener el factor humano, en la implementación de un modelo de enfoque social, la tendencia es que las personas en la actualidad le prestan mucha atención a los derechos que tienen los empleados a desarrollarse como personas, y trabajar en lugares agradable en donde se les de la debida importancia, como estos son tratados ahora como elementos importantes de una organización y no solo como piezas para el funcionamiento de una empresa, por tanto se concluye que incorporando actividades para el desarrollo humano, mejoraría la situación y por tanto se tendría a más personas satisfechas dentro de la empresa.

c. Respeto al medio ambiente [8. Asigne un número del 1 al 5, siendo el No. 1 el que Ud. considere menos importante o con menor relevancia y el 5 con mayor relevancia, que considere más importantes, que se podría adoptar a un programa de enfoque social en la CNBS.]

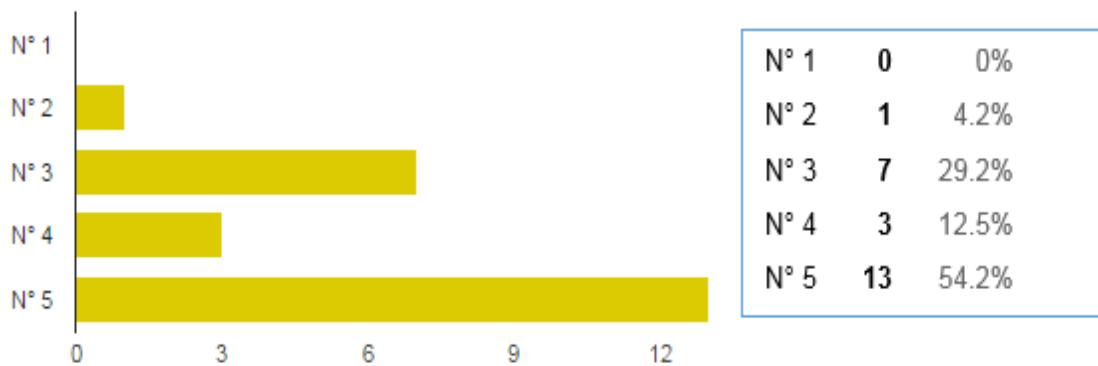


Figura 22. Relevancia hacia el medio ambiente

La figura 22, nos muestra la relevancia que le dan las personas a la protección del medio ambiente, ya que un 54.2% dijo estar de acuerdo, que al crearse un modelo de enfoque social, es de importancia relevante incorporar en el, concientizar a las personas para la protección del ambiente, la tendencia es que cada vez más a casi todas las actividades que realice una organización, se deben de establecer mecanismos para cuidar los recursos y ser responsables en para ofrecer un mundo mejor a las generaciones venideras , se concluye por tanto que es necesario tomar en cuenta estas actividades al modelo de enfoque social que se llevaría a cabo en la CNBS.

d. Voluntariado y donaciones [8. Asigne un número del 1 al 5, siendo el No. 1 el que Ud. considere menos importante o con menor relevancia y el 5 con mayor relevancia, que considere más importantes, que se podría adoptar a un programa de enfoque social en la CNBS.]

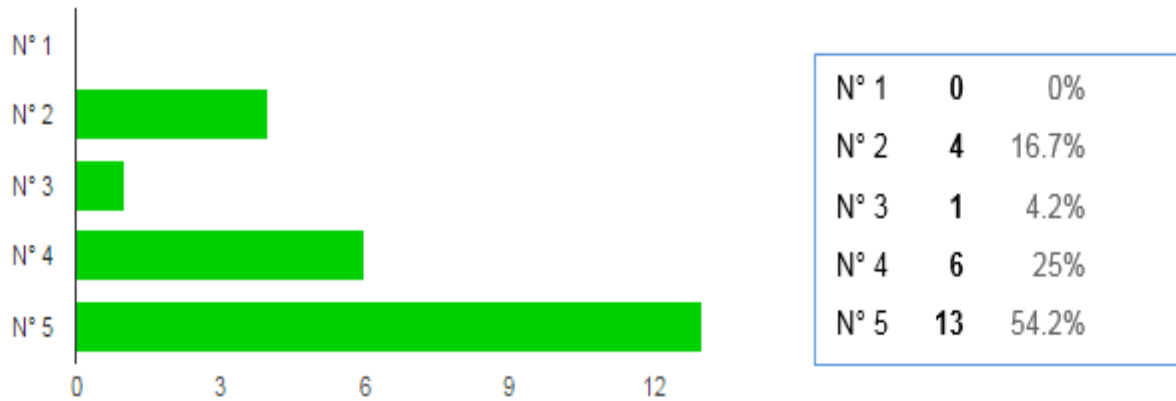


Figura 23. Relevancia hacia el voluntariado y donaciones

La figura 23, Nos muestra la importancia que tiene el enfoque social, a través de actividades de voluntariado y donaciones, ya que la mayoría de los encuestados estaría de acuerdo en darle importancia a que se realicen actividades de voluntariado, como se mencionó anteriormente esto a través de equipos dentro de la institución, la tendencia es que se puede llegar hasta las comunidades más vulnerables, se concluye por tanto incorporar dentro del modelo de enfoque social, el voluntariado y las donaciones.

FACTORES QUE DIFICULTAN LA ADOPCIÓN DE UN MODELO DE ENFOQUE SOCIAL EN LA CNBS.



Figura 24. Diagrama de Causa y Efecto

Mediante la recopilación de la información , se determinó el diagrama de causa y efecto, en la cual se muestra , que los factores que dificultan para la adopción de un modelo de enfoque social, generalmente son por falta de compromiso, la poca importancia que se le ha dado en las instituciones públicas, la poca visión y la poca cultura en temas de responsabilidad y de crear un valor agregado hacia las comunidades, trabajar por una calidad de vida cada vez mayor, de darle un nuevo enfoque a la proyección social, para lo cual se motiva a crear más cultura en pro de las personas, en pro del medio ambiente y de la comunidad en general.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El presente Capítulo muestra las conclusiones y recomendaciones de dicha investigación para analizar la viabilidad de adoptar un modelo de enfoque social, mediante una estrategia de apoyo para la CNBS, a través de actividades de voluntariado.

5.1 CONCLUSIONES

- De acuerdo con la investigación se concluye que la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, necesita de la incorporación de una estrategia de apoyo de enfoque hacia la sociedad, con la creación de valores compartidos, a través de actividades de voluntariado por parte de los empleados de la misma, ya que este modelo trae consigo beneficios a empleados internos y a la comunidad en general.
- Existen otras organizaciones a nivel internacional que han adoptado los valores compartidos dentro de las instituciones, esto sirve de guía para que la CNBS también pueda implementar de igual forma la creación de los valores hacia los empleados, y luego ser transmitidos a la comunidad en general, ya que los empleados están dispuestos a participar de actividades que ayuden a desarrollar, económicamente y socialmente a través de equipos encargados para tales fines, bajo la supervisión de la unidad de valores compartidos.
- Para la adopción de actividades de enfoque social en las empresas, se necesita de la inclusión de normas que complementen el código de ética ya existente, además de otros factores como dinero y equipamiento, para lograr un cambio en la cultura organizacional, para luego llevar a lo externo y transmitirlo, hasta las familias.
- Se presenta el modelo de creación de valores compartidos en la CNBS, como algo nuevo para la comunidad, que se compromete a mejorar el nivel de vida de las personas, y que el mismo abrirá la brecha para que otras instituciones de cualquier índole, y lo puedan adoptar como

ejemplo de buenas prácticas en pro de disminuir la pobreza y mediocridad que tanto daño a echo a lo largo de los años.

5.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda fortalecer el tema de valores compartidos el cual nos comparte en sus estudios Michael Porter y Mark Kramer, en el mando superior para que este sea fácilmente adaptable a los mandos medios y bajos, mediante la lineación que tendrá el modelo de valores compartidos en la organización.
- Concientizar, socializar y examinar el tema de creación de valores, a los empleados, mediante capacitaciones y charlas para el fortalecimiento del mismo, concientizar en el área del cuidado de los recursos de la institución, cuidado del medio ambiente, y llevar este conocimiento a la comunidad en general.
- Someter a aprobación el modelo de enfoque social, ya que el mismo va más allá de las actividades comúnmente de responsabilidad social, ante las autoridades de la CNBS; Brindar el apoyo moral y económico para la implementación del modelo, ya que el mismo vendrá a disminuir los niveles de pobreza del país, obteniendo así los mejores resultados de los pobladores, una Honduras con personas más capaces y en mejores condiciones de vida.
- Ya que la vía factible es por medio de los empleados, se recomienda la creación de los equipos de trabajo que serán los pioneros en hacer actividades hacia la comunidad en general, de igual forma se recomienda que estos equipos puedan ofrecer charlas en otras empresas y le presenten la estrategia de creación de valores internos para luego trabajar con la comunidad.

CAPÍTULO VI. APLICABILIDAD

En el presente capítulo se muestra, el cronograma de actividades a seguir para la posterior aplicación y adaptación del modelo de acción social en la CNBS, también se detalla los costos en que se incurriría al implementar dicho cambio, y cómo será la puesta en marcha de dicho modelo.

6.1 MODELO DE ENFOQUE SOCIAL EN LA COMISIÓN NACIONAL DE BANCOS Y SEGUROS, CON LA CREACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS.

6.2 INTRODUCCIÓN

6.3 DESCRIPCIÓN DEL MODELO

6.3.1 ESTRATEGIA COMPLEMENTARIA DE CREACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS (CVC).

6.3.1.2 PROGRAMAS

6.4 PRESUPUESTO

6.4.1 ANALISIS COSTO BENEFICIO

6.4.2 BENEFICIOS INTERNOS DEL NUEVO MODELO

6.4.3 BENEFICIOS EXTERNOS DEL NUEVO MODELO

6.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

6.2 INTRODUCCIÓN

El resultado del trabajo de investigación dentro del marco teórico presentado, establece la conveniencia que las instituciones del Estado, en este caso de Honduras, se involucren en el desarrollo de una gestión basada en sus valores y tenga un efecto multiplicador tanto en sector público estatal como en el de la empresa privada. Donde se propone que la CNBS lidere la iniciativa de Creación de Valores Compartidos planteados por Porter y Kramer, dentro de las instituciones de orden público estatal y luego el resto de las demás entidades de sociedad civil hondureña.

Se propone el diseño y ejecución de una Estrategia Complementaria de Acción Social, de manera especial en el modelo presentado por Porter y Kramer de Creación de Valores Compartidos (CVC), el cual deberá estar alineada dentro del marco de la estrategia genérica de la CNBS, que como resultado del análisis presentado es de orden de diferenciación amplia o sea un servicio altamente especializado y de elevada calidad, con el uso de metodologías tecnológicas modernas de gestión administrativa y de servicios, la cual está dirigida a todas las instituciones financieras y de seguros del país.

La presente propuesta tiene como objetivo promover el espíritu de voluntariado entre todos los miembros de las organizaciones participantes en los programas de CVC, de igual forma que este cree un impacto de cambio reconocido en las organizaciones y comunidades en las cuales se ejecuten programas de CVC; y establecer un esquema de acción social basado en CVC que sea modelo para otras instituciones públicas y privadas.

6.3 DESCRIPCIÓN DEL MODELO

6.3.1 ESTRATEGIA COMPLEMENTARIA DE CREACIÓN DE VALORES COMPARTIDOS (CVC).

La CNBS es una institución desconcentrada del estado hondureño cuya función principal es la de supervisar, dirigir y controlar al sistema financiero para contribuir al crecimiento económico del país, mediante prácticas encaminadas al bienestar común y cuya visión institucional es ser referente a nivel local y de la región, para ello deben realizarse iniciativas que le permitan hacer la diferencia entre las instituciones similares en sus fines y a nivel institucional con las del gobierno estatal, donde cualquier apoyo de una unidad funcional u operativa debe ser congruente con la misma, es decir contribuir de manera positiva al logro de la visión dentro del marco de su estrategia.

Para ello se propone la creación de una unidad que se encargue de implementar, monitorear y evaluar la presente estrategia complementaria o de apoyo y por lo tanto debe estar debidamente apuntalada por los recursos humanos y físicos requeridos para el fiel cumplimiento de su creación. Se presentará más adelante una estructura funcional que permita el logro de lo

propuesto dentro del marco de la estrategia. Ser una entidad referente de regulación y supervisión a nivel centroamericano, que aplica estándares y las mejores prácticas internacionales, apoyada en las competencias de su talento humano.

Con el objetivo de contribuir al bienestar integral de sus empleados asegurando un ambiente de trabajo orientado a alta productividad y a tener el reconocimiento de todas las partes interesadas en ser una institución con elevada credibilidad y búsqueda incesante del bien común. En este sentido se contribuye de manera positiva a desarrollar una organización de las mejores para trabajar, recurso humano altamente calificado y uso intensivo de tecnología de avanzada; o sea, esta estrategia de apoyo está orientada a crear y fortalecer la imagen de una institución referente a nivel local y regional, componente clave de la visión estratégica de la CNBS.

La CNBS tiene una lista de valores bastante extensa, lo cual para fines prácticos se debe ser selectivo en la identificación de los mismos, aunque todos son importantes lo que se busca es que todos los funcionarios y empleados de la CNBS puedan aprender a ponerlos en práctica y sobre todo puedan ser aplicados en toda decisión que se tome tanto a nivel gerencial como operativo; además que varios de los enunciados incorporan algunos de los otros.

Donde por la naturaleza de las funciones propias de la CNBS propongan los valores, los cuales dentro del enfoque de una gestión moderna deben ser medibles y ello son los siguientes:

Integridad: Se define la misma como la congruencia de que las políticas institucionales sean las que se desarrollan a todo nivel dentro de la organización. Se pide que todos los miembros de la organización practiquen en todo momento lo que presenta a nivel de las políticas, normas y demás regulaciones de la institución.

Este valor se mide mediante el análisis de una muestra de decisiones tomadas en la organización y ver si las mismas están congruente con las políticas establecidas.

Confidencialidad: Actuar con discreción en el manejo y divulgación de información y hechos conocidos en el ejercicio de nuestras funciones, resultado de una adecuada y oportuna rendición de cuentas.

Se mide mediante una encuesta de los receptores de los servicios prestados por la organización y conocer el grado de aceptabilidad de la forma como la información se ha manejado.

Compromiso Social: En este caso particular se toma como valor esencial para contribuir al desarrollo económico y social de Honduras que representa el compromiso que debe tener toda persona que trabaje en la organización con todas las partes interesadas y las comunidades en las cuales se desenvuelve de manera cotidiana

Se habrá de medir mediante la ejecución y resultados de programas de CVC

6.3.2 PROGRAMAS

Se proponen programas con orientaciones relacionadas con los intereses de servicios que la institución presta con sus clientes internos y externos, sociedad en general y demás instituciones estatales, en estos tres ámbitos estaría enfocando sus programas de valores compartidos, los cuales deberán estar englobados por un Programa Integral de Ética de la Acción Correcta (Cultura de Valores) de la manera siguiente:

Programa Integral de Ética de la Acción Correcta

La Ética de la Acción Correcta está relacionada con la Cultura Ética Organizacional que se debe establecer como parte propia e integral de la organización y para ello se requiere diseñar todo el proceso para el empoderamiento del mismo dentro de la organización; este aspecto se refiere que la CNBS pueda compartir sus valores a las partes interesadas internas y externas que la conforman deben en primer lugar establecerse una cultura de valores en la organización misma, en todo sus niveles de orden gerencial y operativo; para luego tener la capacidad de poderlos compartir con terceros. Se parte de la premisa de que nadie puede dar o compartir algo si antes no lo tiene.

El crear una cultura ética organizacional referida como La Ética de la Acción Correcta conlleva varias etapas que en una organización como la de CNBS podría tomar alrededor entre

dos a tres años ya que implica cambio de mentalidad de todos los miembros de la misma la cual es alrededor de 366 empleados. Las etapas en mención son las siguientes:

Etapa de Identificación de Valores: Se refiere a la selección de los valores ético-morales que servirán de base para establecer la cultura. Estos valores propuestos se presentan en el inicio de la presente estrategia y son los que junto a los demás componentes del compromiso organizacional se utilizarán en el proceso de construcción de la cultura ética de la CNBS. Asimismo, se propone que se establezcan en el Código de Ética que aunado a los que tiene dentro de la institución sirvan como punto de referencia para el conocimiento que debe tener todo empleado.

Etapa de Socialización de Valores: A continuación se debe proceder a socializar y concientizar a todos y cada uno de los empleados de la importancia de trabajar y vivir por valores a nivel del ámbito laboral como en el personal. Para ello, se propone que se crea un equipo de facilitadores (voluntarios) dentro de la organización que coordinado por la Secretaría Ejecutiva de la Comisión puedan por el tiempo que sea necesario y con el debido entrenamiento dar charlas sobre valores a todos los miembros de la organización.

Se recomienda que estas charlas se centren en los valores por un tiempo de 2 a 3 meses por cada uno de los valores y de manera permanente luego de completar las etapas propuestas, ello deberá complementarse con toda clase de instrumentos de comunicación escrita y visual que sea posible.

Etapa de Alineamiento de Valores: Sin la parte relacionada con el alineamiento de los valores o sea la institucionalización de los mismos muy poco podría lograrse, para ello, se recomienda iniciar con la elaboración de un reglamento de valores compartidos que complemente al código de ética que permita conocer a todos los alcances, normas, prohibiciones, reconocimientos y faltas disciplinarias relacionadas con el cumplimiento de los valores dentro de una cultura de la ética de acción correcta.

Asimismo, Se recomienda que se establezca un proceso de denuncia e investigación que garantice la secretividad y confiabilidad de los procesos mismos, en tal manera que los

empleados no tengan ninguna limitación por concepto de represalias por hacer una denuncia de faltas éticas y que se asegure la respectiva protección para aquellas personas que puedan ser objeto de chismes o calumnias dentro de la organización.

La secretaría ejecutiva de la comisión sería la encargada de hacer las investigaciones respectivas con el mayor grado de reserva y sus dictámenes solo podrían presentarse a la Comisión de Valores Compartidos; las denuncias se podrían hacer a través de empresas en el exterior que se encargan de prestar estos servicios.

A ello habría que agregar que se requiere de una unidad fuera de la égida institucional como la Comisión de Valores Compartidas que de manera objetiva e independiente pueda conocer y resolver casos de investigación sobre asuntos no éticos a cualquier nivel de la organización misma. Esta comisión para esto deberá contar con las facultades necesarias para el fiel cumplimiento de sus funciones y de contar con la independencia de remitir sus resoluciones a los niveles de decisión que considere conveniente y al mismo tiempo asegurarse que las resoluciones sean cumplidas por los niveles competentes a los cuales han sido presentadas.

A. Interno o Empleados

1. **Programa de Voluntariado:** Se refiere a entrenamiento y formación de voluntarios dentro de la organización y otras participantes, tanto teórico como práctico, en forma tal que la mayor parte de los empleados se presenten como voluntarios.
2. **Programa de Educación Familia:** Orientado a los empleados y relacionado con actividades de familia con el propósito de fortalecer la unión y unidad familiar, en ello podrían considerarse eventos familiares, ayuda matrimonial, educación financiera, social y similar.
3. **Programa de Aprovechamiento de Recursos:** Dentro de la organización debe educarse a todo el personal a ahorrar los recursos e insumos que utiliza, como

energía y cualquier material de oficina. La austeridad debe ser parte del esfuerzo de todos y la importancia del trabajo en equipo que permita aprovechar de mejor manera los recursos de personal disponible.

B. Externos u Organizaciones Financieras (o instituciones estatales)

1. **Programa de Tiempos Compartidos:** Relacionado con el hecho de compartir experiencias con el resto de las instituciones y organizaciones del sector financiero, se pueden programar tiempos especiales como desayunos, charlas motivacionales y similares en la cual participen los principales actores de la entidades del sector.
2. **Programa de Cultura Ética Compartida:** Estará orientado a apoyar al desarrollo de una cultura ética de la acción correcta en otras organizaciones participantes en el proceso de Creación de Valores Compartidos de la CNBS.

C. Sociedad en General

1. **Programas por una Ciudad Verde:** Dirigido a las áreas verdes y de recreo de la ciudad capital, en donde a través de grupos de voluntariados de la CNBS u otras entidades involucradas se pueda prestar servicios de desarrollo de áreas previamente seleccionadas, iniciándose por las más cercanas a las mismas entidades. Este programa podría incorporar actividades relacionadas con la protección de medio ambiente y similares
2. **Programas de Comunidades saludables:** Iniciar por seleccionar comunidades (barrios, colonias, aldeas) en las cuales se pueda realizar una acción comunitaria orientada a mejorar el entorno de las mismas y llegar hasta niveles de infraestructura de los hogares.
3. **Programa de Coaching de Vida Familiar:** Importante llegar por medio del voluntariado a entrenar a cada uno de los miembros de la familia en conceptos y

técnicas de lo que significa calidad de vida, para ello recomendamos que se entrene a un grupo de voluntarios en las técnicas modernas de lo que se llama Coaching de Vida, ya puesta en práctica por algunas ONGs en Honduras.

RECURSOS HUMANOS:

Personal de Planta (requisitos)

Personal voluntario (requisitos se espera que toda la organización participe).

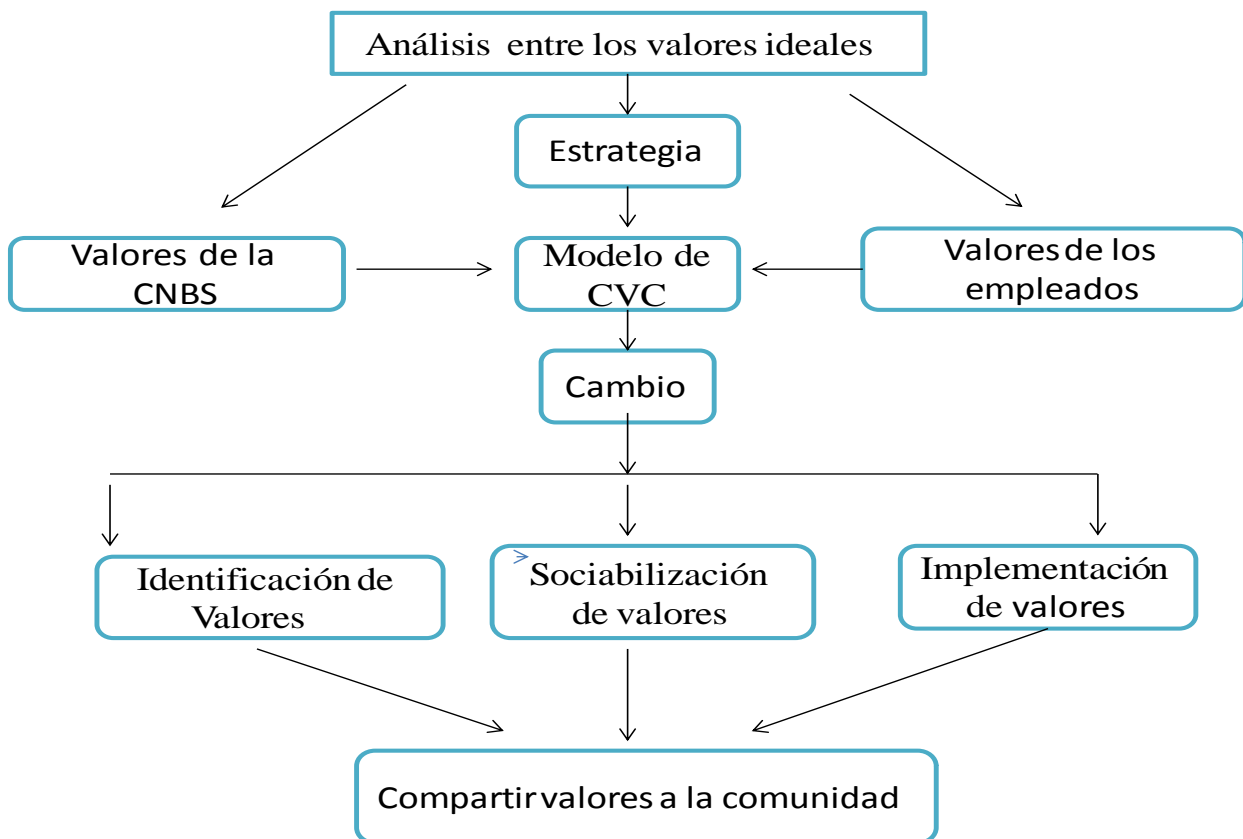


Figura 25. Estructura de implementación de creación de valores compartidos.

6.4 PRESUPUESTO

La Comisión Nacional de Bancos y Seguros cuenta con una línea presupuestaria denominada Transferencias y donaciones corrientes al sector privado L. 3, 000,000.00 y

Transferencias y donaciones a asociaciones sin fines de Lucro L. 150,000.00, con variaciones en cada año, sujeto a aprobación de la Secretaria de Finanzas.

Este presupuesto se usaría para la puesta en marcha de la culturalización de los CVC, a continuación se detalla lo que se necesitara para la adopción del modelo de CVC en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros.

Tabla 4. Presupuesto para la aplicabilidad del modelo de CVC

PRESUPUESTO DE OPERACIONES ANUAL		
Posición	Monto Base/mes	Monto Anual
Gastos de Personal:		
Secretario Ejecutivo	40,000.00	480,000.00
Asistente de Logística	25,000.00	300,000.00
Beneficios Sociales	26,000.00	320,000.00
Total gastos de Personal	L. 91,000.00	L. 1,100,000.00
Gastos No Personales		
Material de Oficina	3,000.00	36,000.00
Otros	1,000.00	12,000.00
Total gastos no personales	L. 4,000.00	L. 48,000.00
Gastos por programas (8 programas)	L. 80,000.00	L. 960,000.00
GASTOS TOTALES	L. 175,000.00	L. 2,108,000.00

Nota: Se estima una inversión inicial en Contratación de 1 consultor para montaje de la unidad por 6 meses por 300 mil lempiras y equipamiento de oficina por 200 mil lempiras.

Gastos por programas se estima un valor uniforme en concepto de materiales, insumos y actividades y eventos por 10 mil lempiras mensuales en cada programa.

6.4.1 ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

En conclusión se propone una inversión inicial de alrededor de 300 mil lempiras en concepto de la contratación de un consultor que desarrolle todo el esquema propuesto y el desarrollo de cada uno de los programas, tanto en su parte metodológica como de procesos a seguir; por otra parte, se requiere habilitar la instalación de una oficina y lugar de reuniones con mobiliario y equipamiento electrónico que permita el desarrollo de las actividades y procesos propias de los programas propuestos.

Asimismo, el presupuesto anual sería de alrededor de 2 millones de lempiras, lo cual equivale a un 0.57% del presupuesto operativo de la Comisión Nacional de Banca y Seguro (CNBS). En este presupuesto se estima un valor uniforme de alrededor de 80 mil lempiras anuales para cada uno de los programas propuestos

Si se estima el efecto multiplicador que tendría esta iniciativa de parte de la CNBS se podría considerar que los beneficios obtenidos serán bastante significativos no solo para la institución sino que para el desarrollo sostenible del país, lo único que se requiere es un grupo directivo con visión de estrategias que se decida a contribuir de manera efectiva y con elevado valor agregado (aparte de sus funciones por ley) al desarrollo integral del país y por ende de la familia hondureña.

Por otra parte, se pueden identificar beneficios inherentes a la institución misma como el hecho de mejorar sustentablemente el clima laboral lo cual incide de manera directa con el nivel de productividad y rendimiento del personal todo de la organización y por consiguiente su estabilidad y satisfacción; asimismo, es de esencial relevancia la mejora de imagen institucional y credibilidad en lo que respecta al sector que sirve y al público en general.

Esto a la vez, incide en el reconocimiento internacional de una institución que normalmente en los países se concentra únicamente en el desarrollo de las funciones para los cuales fueron

creadas y permita el acceso a relaciones constructivas y de provecho dentro del marco de la globalización en que se opera y los avances de la tecnología de la información y comunicación.

De donde, se concluye que el análisis de costo/beneficio de la propuesta de desarrollo de la estrategia de apoyo en Creación de Valores Compartidos (CVC) de parte de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS) es mucho menor a 1 y por lo tanto debe procederse a considerar dentro de las estrategias y políticas de la institución.

6.4.2 BENEFICIOS INTERNOS DEL NUEVO MODELO.

- a. Personal con mayor nivel de productividad
- b. Mejora la imagen institucional
- c. Modelo que puede ser implantado en otras instituciones
- d. Disminuye la rotación de personal
- e. Se mejora el nivel de los servicios prestados y se puede acceder a programas de nivel de tecnología de avanzada.

6.4.3 BENEFICIOS EXTERNOS DEL NUEVO MODELO.

- a. Comunidad con mejor nivel de vida
- b. Una Honduras más competitiva
- c. Reducción de la pobreza
- d. Mayor educación.

6.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Tabla 5. Cronograma de actividades.

ETAPAS PLAN DE ACCION	INICIO (MESES)	TERMINO (MESES)
Etapa Preparatoria	Mes 1 (1er día)	Mes 7 (último día)
Selección Consultor	Mes 1 (1er día)	Mes 1 (día 15)
Contratación Consultor	Mes 1 (día 16)	Mes 1 (último día)
Desarrollo Consultoría	Mes 2 (1er día)	Mes 7 (día 15)
Presentación de Resultados	Mes 7 (día 16)	Mes 7 (último día)
Etapa Organización Oficina	Mes 8 (1er día)	Mes 9 (último día)
Contratación de Personal	Mes 8 (1er día)	Mes 8 (día 15)
Instalación de Oficina	Mes 8 (día 16)	Mes 8 (último día)
Desarrollo de Procesos	Mes 9 (1er día)	Mes 9 (último día)
Selección de Comisión	Mes 8 (1er día)	Mes 8 (último día)
Instalación de Comisión	Mes 9 (último día)	Mes 9 (último día)
Etapa de Cultura Ética	Mes 10 (1er día)	Mes 18 (último día)
Identificación de Valores	Mes 10 (1er día)	Mes 10 (último día)
Socialización de Valores	Mes 11 (1er día)	Mes 18 (último día)
Alineamiento de Valores	Mes 12 (1er día)	Mes 18 (último día)
Etapa de Desarrollo de Programas	Mes 10 (1er día)	Mes 11 (último día)
Organización de Programas	Mes 10 (1er día)	Mes 10 (último día)
Puesta en Marcha del Programa	Mes 11 (1er día)	Mes 11 (último día)

La tabla anterior muestra el tiempo estimado desde el día uno y mes uno hasta la puesta en marcha de la adopción del modelo de Creación de valores compartido.

Nota: Los programas habrá que priorizar y desarrollarlos de manera progresiva. La etapa de desarrollo corresponde a todos los programas, con excepción de la Cultura Ética Organizacional antes presentado.

El monitoreo y evaluación de los programas se hará de manera permanente y por lo menos cada 2 meses.

Criterios Generales:

- 6 meses consultor para el desarrollo de los programas
- 2 meses para organización de la oficina y comisión
- 2 meses para la socialización de cada uno de los valores
- 6 meses para el establecimiento de la parte de alineamiento de la cultura
- 2 meses para el establecimiento e inicio de cada uno de los programas propuestos (establecer orden de prioridad)
- En cada uno de los programas debe establecerse mecanismos de seguimiento y evaluación por lo menos cada 6 meses

Tabla 6. Diagrama de Gantt.

ACTIVIDADES	Tiempo de duracion de adaptacion del modelo de creacion de valores compartidos																		
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12	Mes 13	Mes 14	Mes 15	Mes 16	Mes 17	Mes 18	
1. Consultoría para el desarrollo de programas	■	■	■	■	■	■													
4. establecimiento de la parte de alineamiento de la cultura							■	■	■	■	■								
2. organización de la oficina y comisión													■	■					
3. socialización de cada uno de los valores																■	■		
5. establecimiento e inicio de cada uno de los programas propuestos (establecer orden de prioridad)																		■	■

En la tabla 6, se muestran los tiempos que tomara llevar a cabo la aplicabilidad de la creación de valores compartidos dentro de la institución, cabe mencionar que es a largo plazo mayor a un año específicamente por un año y medio, debido a que consiste en un cambio de cultura en la organización y este debe ser manejado de forma paulatina, principalmente en la sociabilización de los valores a todo el personal de la CNBS.

A continuación se detalla la concordancia del tema de investigación, desde el título de la propuesta, objetivos, variables, resultados, conclusiones y finalizando con su aplicabilidad.

Tabla 7. Tabla de Concordancia de los segmentos

Titulo	Objetivo General	Objetivos Específicos	Preguntas de Investigación	Variables	Resultados	Conclusiones	Aplicabilidad
Nuevo enfoque de proyección social en la Comisión Nacional de Bancos y seguros	Incorporar y desarrollar un modelo de enfoque social en la CNBS, con la creación de valores compartidos, que ayude a mejorar la calidad de vida de la sociedad a la cual sirve y que sea referente para las demás instituciones públicas.	Identificar una vía factible con la cual se pueda aplicar un programa orientado al enfoque de orden social en la institución.	¿Cuál sería la alternativa más óptima para que la CNBS se proyecte con enfoque social?	Voluntariado institucional.	Se puede instituir este tipo de actividades para el fortalecimiento de la organización misma, y posteriormente en beneficio de toda la comunidad.	Se necesita de la incorporación de una estrategia de apoyo de enfoque hacia la sociedad, por medio de la creación de valores compartidos, a través de actividades de voluntariado por parte de los empleados de la misma	Modelo de Enfoque social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros
		Analizar la información recibida y otras experiencias afines para determinar su viabilidad.	¿Se cuenta con la aprobación de las autoridades para el establecimiento de actividades encaminadas a la proyección social en la CNBS?	Visión Ejecutiva.	Se considera necesario que la CNBS, se proyecte a la lucha de la responsabilidad social, se ve la necesidad de incorporar un plan de enfoque social, lo cual deja entrevisto una vía factible para la incorporación de un modelo.	Existen otras organizaciones a nivel internacional que han adoptado los valores compartidos dentro de las instituciones, esto sirve de guía para que la CNBS también pueda implementar de igual forma la creación de los valores	
		Conocer las causas o factores que limitan o pueden potenciar un plan, enfocado a lo social en la CNBS.	¿Porque en la CNBS no se ha incorporado aun, un modelo con enfoque social?	Normas o leyes que determinen su aplicación.	La tendencia es que no ha existido la importancia debida para una adopción en la CNBS y en demás instituciones , por tanto se concluye que se puede instituir este tipo de actividades para el fortalecimiento de la organización misma,	Para la adopción de actividades de enfoque social en las empresas, se necesita de la inclusión de normas que complementen el código de ética ya existente	
		Proponer un modelo de enfoque social con la creación de valores compartidos en la CNBS, que involucre de manera directa a los empleados de la institución.	¿Qué estrategia se podrá utilizar para la creación del modelo de enfoque social en la CNBS?	Educación y conciencia en el tema	Esta muy de acuerdo con que la adopción de la proyección social en la CNBS vendría a mejorar el clima organizacional, un 11.5% opina que esto sería irrelevante en el clima, y solamente el 3.8% dijo estar en desacuerdo con que la adopción de enfoque social mejoraría de cierta forma el clima organizacional en la CNBS	Si necesita de la incorporación de una estrategia de apoyo de enfoque hacia la sociedad, por medio de la creación de valores compartidos, a través de actividades de voluntariado por parte de los empleados de la misma.	
		Desarrollar un esquema que sea fácilmente aplicable en otras instituciones del Estado.			Las demás instituciones sean parte de la responsabilidad como auditores en pro de cuidar los recursos del país, se concluye por tanto que las empresas de gobierno puedan acercarse más a las actividades de enfoque social con el objetivo de salvaguardar los bienes de todos.	Se presenta el modelo de creación de valores compartidos en la CNBS, como algo nuevo para la comunidad , que se compromete a mejorar el nivel de vida de las personas, y que el mismo abrirá la brecha para que otras instituciones de cualquier índole.	

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Baptista, H. Fernandez & Baptista. (2010). *Metodología de la investigación 5ta Edición* (5ta ed.).

Mc Graw Hill. Recuperado a partir de http://www.academia.edu/6399195/Metodologia_de_la_investigacion_5ta_Edicion_Sampieri

Betancur, Giraldo & Velásquez, L. Maria & Julieth. (2009). *La Responsabilidad Social Empresarial*

en las Grandes Superficies del Área Metropolitana Centro -Occidente. UNIVERSIDAD CATÓLICA POPULAR DEL RISARALDA. Recuperado a partir de <http://ribuc.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10785/66/completo.pdf?sequence=1>

Caixa, C. de la catedra. (2012). La filantropia ¿ Un acto de responsabilidad social? Recuperado 9

de septiembre de 2015, a partir de http://www.iese.edu/es/multimedia/Cuaderno%2015_tcm5-83109_tcm42-62548.pdf

Carrigues, F. (2012). Estrategias de responsabilidad social en empresas públicas. Recuperado a

partir de https://www.google.hn/?gws_rd=cr,ssl&ei=bebRVerAGszxev__k-AC#q=Estrategia+de+Responsabilidad+Social+en+empresas+p%C3%BAblicas+Fundacion+Garrigues

Comision Nacional de Bancos y seguros. (2014). Gobierno de Honduras - Comisión Nacional de

Bancos y Seguros - Sobre Nosotros [Portal]. Recuperado 18 de agosto de 2015, a partir de <http://www.cnbs.gob.hn/index.php/sobre-nosotros-top>

Congreso Nacional. (1982). Constitución de la República de Honduras - LC_BTf7DGE.pdf.

Recuperado a partir de http://www.se.gob.hn/media/files/leyes/LC_BTf7DGE.pdf

DPI. (2015). Organigrama 2015 - Organigrama CNBS. Recuperado 3 de septiembre de 2015, a partir de

http://www.cnbs.gob.hn/files/DPI/Organigrama%20CNBS_ACTUALIZADO_AGOSTO_2015.pdf

El Universal. (2004). Opinion - Responsabilidad social de las empresas, vital para la democracia;

- ProQuest. Recuperado 25 de agosto de 2015, a partir de <http://search.proquest.com/docview/468261462/A3500F3437F74A97PQ/1?accountid=35325>

Garzo, A. (2004). Opinion - Responsabilidad social de las empresas, vital para la democracia.

Recuperado 21 de agosto de 2015, a partir de <http://search.proquest.com/docview/468261462/EEA285F9E2024482PQ/5?accountid=35325>

González, F. (2009). *Notas aclaratorias acerca de responsabilidad social* (El Cid Editor | apuntes). Recuperado a partir de

<http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10328079>

González, R. de L. (2005). El mito de la responsabilidad social corporativa. Recuperado 21 de agosto de 2015, a partir de

<http://search.proquest.com/docview/336366242/EEA285F9E2024482PQ/3?accountid=35>

325

Hernández-Arteaga, R. I., Alvarado-Pérez, J. C., & Luna, J. A. (2015). Responsabilidad social en la relación universidad-empresa-Estado. (Spanish). *Social Responsibility in the University-Business-State Relationship. (English)*, 18(1), 95-110.
<http://doi.org/10.5294/edu.2015.18.1.6>

ISO 26000,. (2010). NUEVA NORMA ISO 26000:2010 RESPONSABILIDAD SOCIAL. Global Standars Certification.

Martinez, H. (2010). *Responsabilidad social y ética empresarial*. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10536117>

Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad* (Díaz de Santos). Ediciones Díaz de Santos.

Miera, A. S. de. (2011). *Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI*. Ediciones Universidad de Salamanca.

Morales, V. (2013). LANZAMIENTO-CAMPANA-PROGRAMA-EDUCACIONFINANCIERA.pdf. Recuperado a partir de <http://www.cnbs.gob.hn/files/Protocolo/LANZAMIENTO-CAMPANA-PROGRAMA-EDUCACIONFINANCIERA.pdf>

Morazan,Lopez, F. Henri. (s. f.). Banco Central de Honduras, Gobierno de la Republica de Honduras [Text]. Recuperado 15 de agosto de 2015, a partir de http://www.bch.hn/fondo_solidaridad.php

Morillo Moreno, M. del C. (2008). *Hacia una gestión de marketing socialmente responsable:desciciones de compra y de comunicacion*. (Red Universidad de los Andes, Vol. XXXIII).

Mutis, G. (2013). Valor compartido, una estrategia empresarial de alto impacto | ELESPECTADOR.COM. Recuperado 2 de septiembre de 2015, a partir de <http://www.elespectador.com/publicaciones/especial/valor-compartido-una-estrategia-empresarial-de-alto-imp-articulo-428561>

Navarro,Ruiz,de los Ríos&Tirado, A. Mercedes,Araceli,Pilar. (2015). RESPONSABILIDAD SOCIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL: UN ANÁLISIS DEL GRADO DE DIVULGACIÓN DE INFORMACIÓN EN REINO UNIDO E IRLANDA.

Palella, Martins, S. Feliberto. (2006). *Metodologia de la investigacion cualitativa* (2da Edicion).

PEI 2014-2018. (s. f.). PLAN ESTRATÉGICO DE GOBIERNO. Recuperado a partir de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=39164340>

PEI CNBS. (2014, 2018). Plan Estratégico Institucional.

Porter, Kramer, M. Mark. (2011a). *La Creacion del Valor Compartido*. Recuperado a partir de <http://www.filantropiatransformadora.org/attachments/article/198/Shared%20Value%20in%20Spanish.pdf>

Porter, Kramer, M. Mark. (2011b). *La Creacion de valor compartido*. Recuperado a partir de <http://www.filantropiatransformadora.org/attachments/article/198/Shared%20Value%20in%20Spanish.pdf>

Ramos, E. (2008). *Métodos y técnicas de investigación • GestioPolis*. Recuperado 21 de agosto de 2015, a partir de <http://www.gestiopolis.com/metodos-y-tecnicas-de-investigacion/>

Recarte, R. (2015). *Fundacion hondureña de responsabilidad social empresarial*. Recuperado a partir de <http://fundahrse.org/>

Rojas, Geisler, Ramirez, C. Vélez & John, Forero, Dayani, Mendez, Hernando & Danna. (2013). *Gerencia de la responsabilidad social en las organizaciones de hoy*. Recuperado a partir de <http://site.ebrary.com/lib/bvunitecvirtualsp/reader.action?docID=10933829>

Sousa, J. M. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado a partir de <http://www.responsabilidadsocial empresarial.com/?p=217>

ANEXOS



Con la presente entrevista, se pretende determinar la viabilidad de incorporar una estrategia de apoyo, mediante la creación de un modelo de enfoque Social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, este es un estudio de investigación académico, como requisito de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC).

Por tanto solicito su valiosa Cooperación.

Nombre: _____

Cargo en la CNBS: _____

A continuación Responda con la mayor sinceridad.

1. ¿Ha escuchado hablar de responsabilidad social empresarial, que conocimiento tiene de este enfoque en las empresas hacia la comunidad?
2. ¿Ha escuchado hablar de la creación de valores compartidos, que conocimiento tiene de este enfoque en las empresas hacia la comunidad?
3. ¿Cree que sería importante que en las Instituciones públicas se adoptara un enfoque de acción o responsabilidad social hacia las comunidades?
4. ¿Cree que la CNBS podría adoptar una estrategia de responsabilidad social, en pro del bienestar de la comunidad en general?
5. ¿Cree posible la viabilidad de crear equipos de trabajo, para realizar actividades en comunidades más vulnerables?

6. ¿Cree que la adopción de un modelo de enfoque social en la CNBS, vendría a mejorar el clima y la satisfacción de los empleados?

7. De estar de acuerdo con la adopción de un enfoque social hacia las comunidades, que actividades podría proponer para ser realizados por los empleados de la CNBS.



ENCUESTA

Con la presente encuesta, se pretende determinar la viabilidad de incorporar una estrategia de apoyo, mediante la creación de un modelo de enfoque Social en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, este es un estudio de investigación académico, como requisito de la Universidad Tecnológica Centroamericana (UNITEC).

La encuesta solamente demorara aproximadamente tres minutos de su tiempo, Para ello se solicita conteste con sinceridad a las siguientes preguntas, agradeciendo su ayuda y valiosa cooperación.

DATOS DEMOGRAFICOS

Sexo: F ____ M ____

Edad: Entre 20-32 ____

Entre 33-50 ____

Entre 51- 60 ____

Nivel de escolaridad: Educación media ____ Educación superior ____

A continuación seleccione las respuestas que considere convenientes.

1. ¿Qué conocimiento tiene usted de lo que es la proyección social empresarial?
 - a) Poco
 - b) Muy poco

- c) Regular
- d) Bastante
- e) Nada

2. ¿Cuál cree que sea la situación actual del país, en materia de enfoque Social, a través de actividades socialmente responsables?

- a) Poco
- b) Muy poca
- c) Regular
- d) Bastante
- e) Nada

3. Actualmente como cree que sea la participación de la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, en materia de enfoque social.

- a) Poco
- b) Muy poca
- c) Regular
- d) Bastante
- e) Nada

4. Cree Ud. que sea necesario que la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, se sume a la lucha por medio de actividades encaminadas con un enfoque social.

- a. Si
- b. No

Porque: _____

5. ¿Estaría Ud. De acuerdo, que se formaran equipos de voluntariado, con un enfoque social, en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros?

- 1. Si
- 2. No

Porque: _____

6. De formarse equipos de enfoque social, en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros, estaría Ud. dispuesto a participar en las actividades que se desarrollen en los mismos.

- a. Si
- b. No

Porque: _____

7. Como cree Ud. que la adopción de proyección social en la Comisión Nacional de bancos y seguros, vendría a mejorar el clima laboral.

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Muy en desacuerdo

8. Asigne un número del 1 al 4, siendo el No. 1 el que Ud. considere menos importante o con menor relevancia y el 5 a los siguientes elementos, que considere más importantes, que se podría adoptar a un programa de enfoque social en la CNBS.

- a. Valores, transparencia y ética empresarial _____
- b. Desarrollo del recurso humano _____
- c. Respeto al medio ambiente _____
- d. Voluntariado y donaciones _____

“GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN”



República de Honduras

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS POR GRUPO Y OBJETO DEL GASTO

TODAS LAS FUENTES FUENTE DESDE : HASTA:

FECHA DESDE : 01/05/2015 HASTA: 31/05/2015

MOMENTO : DEVENGADO ESTADO :



04/06/2015 15:43:30
Gestión: 2015

R_EGA_03_GRPOBJ

Página 6 de 7

GRUPO GASTO	NOMBRE	PRESUPUESTO APROBADO	PRESUPUESTO VIGENTE	DEVENGADO	CREDITO DISPONIBLE
420	MAQUINARIA Y EQUIPO				
42110	Muebles Varios de Oficina	3,551,354.00	3,551,354.00	9,222.00	3,514,933.00
42120	Equipos Varios de Oficina	60,945.00	60,945.00	8,270.00	47,638.00
42510	Equipo de Comunicación	95,310.00	95,310.00	1,508.00	79,264.00
42600	Equipos para Computación	2,992,391.00	2,992,391.00	47,148.00	2,928,624.00
	SUBTOTAL	6,700,000.00	6,700,000.00	66,148.00	6,570,459.00
460	EQUIPO MILITAR Y DE SEGURIDAD				
46200	Equipo de Seguridad (Policia)	200,000.00	200,000.00	0.00	200,000.00
	SUBTOTAL	200,000.00	200,000.00	0.00	200,000.00
	SUBTOTAL	6,900,000.00	6,900,000.00	66,148.00	6,770,459.00
500	TRANSFERENCIAS Y DONACIONES				
510	TRANSFERENCIAS Y DONACIONES CORRIENTES AL SECTOR PRIVADO				
51210	Becas	3,000,000.00	3,000,000.00	87,560.00	2,217,246.00
	SUBTOTAL	3,000,000.00	3,000,000.00	87,560.00	2,217,246.00
520	TRANSFERENCIAS Y DONACIONES CORRIENTES UNIDADES DEL SECTOR PUBLICO				
52110	Transferencias y Donaciones a Instituciones de la Administración Central	550,000.00	550,000.00	0.00	550,000.00
52120	Transferencias y Donaciones a Instituciones Descentralizadas	100,000.00	100,000.00	0.00	100,000.00
	SUBTOTAL	650,000.00	650,000.00	0.00	650,000.00
530	TRANSFERENCIAS Y DONACIONES CORRIENTES AL SECTOR EXTERNO				
53210	Transferencias y Donaciones a Organismos Internacionales - Cuotas Ordinarias	2,286,128.00	2,286,128.00	0.00	797,504.00
	SUBTOTAL	2,286,128.00	2,286,128.00	0.00	797,504.00
540	TRANSFERENCIAS Y DONACIONES DE CAPITAL AL SECTOR PRIVADO				

Nota: No Incluye modificaciones solicitadas



República de Honduras

EJECUCION DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS POR GRUPO Y OBJETO DEL GASTO

TODAS LAS FUENTES

FUENTE DESDE :

HASTA:

FECHA DESDE : 01/05/2015

HASTA : 31/05/2015

MOMENTO :

DEVENGADO

ESTADO :



04/06/2015 15:43:30
Gestión: 2015

R_EGA_03_GRPOBJ

Página 7 de 7

GRUPO GASTO	NOMBRE	PRESUPUESTO APROBADO	PRESUPUESTO VIGENTE	DEVENGADO	CREDITO DISPONIBLE
54200	Transferencias y Donaciones a Asociaciones Civiles sin Fines de Lucro	150,000.00	150,000.00	0.00	150,000.00
	SUBTOTAL	150,000.00	150,000.00	0.00	150,000.00
	SUBTOTAL	6,086,128.00	6,086,128.00	87,560.00	3,814,750.00
600	ACTIVOS FINANCIEROS				
640	TITULOS Y VALORES				
64100	Títulos y Valores a Corto Plazo	2,358,978.00	2,358,978.00	0.00	2,358,978.00
	SUBTOTAL	2,358,978.00	2,358,978.00	0.00	2,358,978.00
	SUBTOTAL	2,358,978.00	2,358,978.00	0.00	2,358,978.00
	TOTAL GENERAL:	459,031,783.00	464,183,783.00	28,246,388.00	310,118,126.00