



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERÍA EN CONTADURÍA

PÚBLICA Y AUDITORÍA - CPA

PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO

TEMA:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL

AUTORES:

- ✓ ARMAS JARA ÁNGEL OSWALDO
- ✓ GUERRERO CHIQUI TANIA THALÍA

ACOMPAÑANTE:

- ✓ MCA. XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO

MILAGRO, SEPTIEMBRE 2017

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

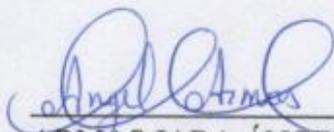
Presente.

Nosotros, **ARMAS JARA ÁNGEL OSWALDO** y **GUERRERO CHIQUI TANIA THALÍA** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Grado, como aporte a la Temática "**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL**" del Grupo de Investigación **RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS (GIRSE)** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social De Los Conocimientos, Creatividad E Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

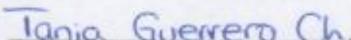
Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 05 días del mes de septiembre del 2017



ARMAS JARA ÁNGEL OSWALDO

C.I.: 092842120-5



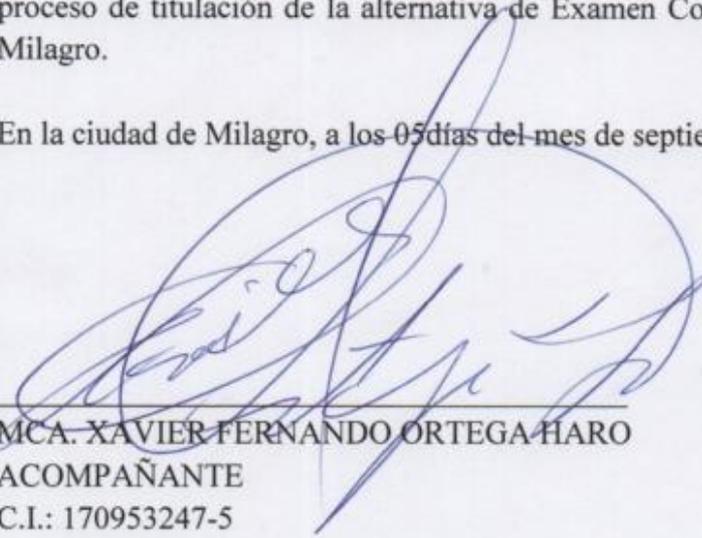
GUERRERO CHIQUI TANIA THALÍA

C.I.: 094115120-1

APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, **XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO** en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por los estudiantes **ARMAS JARA ÁNGEL OSWALDO** y **GUERRERO CHIQUI TANIA THALÍA**; cuyo tema es: **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL**, que aporta a la Línea de Investigación: Líneas Estratégicas (Medio Ambiente). Modelos de desarrollo local y empresarial ajustados a los enfoques de la economía popular y solidaria; y sostenibilidad y Seguridad y Salud Ocupacional, previo a la obtención del Grado de **INGENIERÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA - CPA**; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen Complexivo de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 05 días del mes de septiembre de 2017.



MCA. XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO
ACOMPAÑANTE
C.I.: 170953247-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

MCA. XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO

ING. DENIS DARIO MENDOZA CABRERA

EC. ROSA AURORA ESPINOZA TOALOMBO

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título de **INGENIERÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA – CPA** presentado por el Señor **ARMAS JARA ÁNGEL OSWALDO**

Con el título:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL.

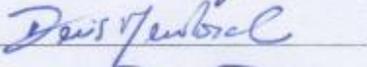
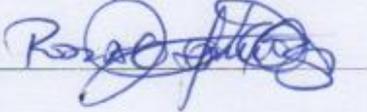
Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[50]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 28 de septiembre de 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	MCA. XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO	
Vocal 1	ING. DENIS DARIO MENDOZA CABRERA	
Vocal 2	EC. ROSA AURORA ESPINOZA TOALOMBO	

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

MCA. XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO

ING. DENIS DARIO MENDOZA CABRERA

EC. ROSA AURORA ESPINOZA TOALOMBO

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título de **INGENIERÍA EN CONTADURÍA PÚBLICA Y AUDITORÍA – CPA** presentado por la Señorita **GUERRERO CHIQUI TANIA THALÍA**

Con el título:

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL.

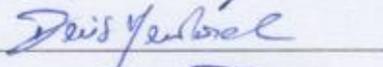
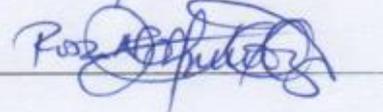
Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[50]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 28 de septiembre de 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	MCA. XAVIER FERNANDO ORTEGA HARO	
Vocal 1	ING. DENIS DARIO MENDOZA CABRERA	
Vocal 2	EC. ROSA AURORA ESPINOZA TOALOMBO	

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo de titulación y este esfuerzo a nuestro creador que ha guiado nuestros pasos otorgando fortaleza en cada una de las decisiones que hemos tomado a lo largo de nuestro camino, a nuestros padres por cimentarnos bases y hacernos creer que con perseverancia siempre se alcanzará el éxito deseado, a nuestros familiares más cercanos por compartir cada uno de los momentos que nos han llenado de alegría y por ser esa voz de aliento cuando la hemos necesitado.

Armas Jara Ángel Oswaldo

Guerrero Chiqui Tania Thalía

AGRADECIMIENTO

Este presente trabajo ha requerido de mucho esfuerzo y dedicación, el cual no hubiese sido posible si Dios no nos hubiera ayudado a alcanzar este logro tan anhelado, agradecemos a nuestro creador por la vida que nos está dando para poder llevar a cabo nuestro trabajo, por brindarnos sabiduría e infinitas bendiciones.

Agradecemos a nuestros padres que han sido nuestro soporte e inspiración para poder culminar con esta meta que es importante en nuestras vidas, por orientarnos y guiarnos en cada paso que hemos dado; a nuestros hermanos y familiares por ser apoyo incondicional y por alentarnos para la realización de este proyecto.

También agradecemos los consejos, afecto y ayuda del MCA Xavier Ortega Haro, quien nos ha acompañado durante la realización de este proyecto, y ha aportado con recomendaciones muy valiosas. Por último a la Universidad Estatal de Milagro por ser la institución que nos ha formado y educado como profesionales, por adquirir buenos conocimientos, por ende, también aprendimos de las experiencias de nuestros excelentes docentes y compañeros/as, que forman parte fundamental de nuestras vidas.

Armas Jara Ángel Oswaldo

Guerrero Chiqui Tania Thalía

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	I
APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA	II
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	1
MARCO TEÓRICO	3
DESARROLLO	9
CONCLUSIONES	12
BIBLIOGRAFÍA.....	14

TEMA:

“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL”

RESUMEN

El presente trabajo de titulación de grado aborda la temática de la responsabilidad social y el ambiente laboral en una economía globalizada donde las variables sociales y medio ambientales en las empresas han cobrado importancia al momento de hacer negocios. El propósito de la actual investigación es indagar la estrecha relación que existe en la generación de un buen ambiente laboral, una de las variables que aborda la responsabilidad, y los impactos en los resultados empresariales.

Los diferentes autores analizados aportan que la responsabilidad social es un compromiso de las empresas con la sociedad, actualmente los objetivos empresariales no solo se centran en generar utilidades, sino también en forjar una mejor convivencia con quienes interactúa con ella. El principal objetivo de la responsabilidad social, desde la arista del ambiente laboral, es mejorar la calidad de vida del personal y contribuir de manera positiva con la sociedad en general; los investigadores han planteado la hipótesis que un empleado motivado incrementa sus niveles de productividad, por lo que es necesario que los trabajadores cuenten con un buen ambiente laboral amigable.

Finalmente, mediante la revisión bibliográfica realizada, se pudo evidenciar que la responsabilidad social favorece a las empresas, ya que al mejorar su imagen ante los clientes estos premian a la misma a través de la acción de compra; para ello se requiere por parte del

CEO compromiso e inversión en RSE, la cual generará beneficios a mediano y largo plazo, un buen clima organizacional, genera compromiso y empoderamiento en el colaborador incrementando sus niveles de eficiencia y eficacia en la consecución de los objetivos empresariales.

PALABRAS CLAVE:

Responsabilidad social empresarial, clima laboral, productividad.

TITTLE:

"SOCIAL RESPONSIBILITY AND THE LABOR ENVIRONMENT"

ABSTRACT

The present work of degree qualification addresses the issue of social responsibility and the work environment in a globalized economy where social and environmental variables in companies have become important when doing business. The purpose of the current research is to investigate the close relationship that exists in the generation of a good working environment, one of the variables that addresses responsibility, and the impacts on business results.

The different authors analyzed contribute that social responsibility is a commitment of companies with society, currently the business objectives are not only focused on generating profits, but also in forging a better coexistence with those who interact with it. The main objective of social responsibility, from the edge of the work environment, is to improve the quality of life of the staff and contribute positively to society in general; Researchers have hypothesized that a motivated employee increases their levels of productivity, so it is necessary that workers have a good work environment friendly.

Finally, through the bibliographical review, it was possible to show that social responsibility favors companies, since to improve their image before the clients they reward the same through the purchase action; For this, the CEO requires commitment and investment in CSR, which will generate benefits in the medium and long term, a good organizational climate,

generates commitment and empowerment in the employee increasing their levels of efficiency and effectiveness in achieving business objectives .

KEYWORDS:

Corporate social responsibility, labor climate, productivity.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se analiza la “Responsabilidad social y el ambiente laboral”, estudiada desde el punto de vista de las ciencias económicas, se busca explicar los comportamientos que tienen las personas y las empresas en cuanto a la utilización de los recursos, con el fin de obtener utilidades tanto económicas como sociales.

La globalización y comunicaciones traen consigo un cambio notable para la sociedad, puesto que cada vez es más fácil acceder a la información del comportamiento de las empresas, a las cuales son evaluadas cada vez con mayor rigurosidad en el campo económico, social y ambiental. En la actualidad gran parte del éxito de las empresas depende de su responsabilidad social, y cuando hablamos de responsabilidad social nos referimos a los impactos que ocasiona la toma de decisiones de una organización con la sociedad y el medio ambiente; por lo tanto, se dice que las empresas no sólo desempeñan la función económica en la que solo se preocupan por conseguir utilidades, sino también la social con el objetivo de mejorar la calidad de vida de quienes participan en la generación de la rentabilidad y por último la medio ambiental que constituye el respeto y protección de los recursos ambientales.

La responsabilidad social es una estrategia para las organizaciones puesto que va a influir en el desarrollo de la misma, uno de los factores claves que se relacionan directamente con la productividad son los empleados, si ellos se sienten comprometidos con la organización, contribuirán al logro de los objetivos organizacionales; para que esto suceda deberán contar con un buen clima laboral, si un empleado recibe incentivos, capacitaciones, remuneración adecuada y un ambiente laboral seguro explotará sus habilidades al máximo, lo que se verá reflejado en su productividad.

Los incentivos que ofrecen las organizaciones pueden ser económicos o morales, dentro de los económicos tenemos aquellos que se reciben como bonificación por su desempeño en el trabajo; y los morales referidos a aquellos incentivos que premian la calidad de ser humano del empleado, ambos generan un impacto positivo, no solo para los trabajadores, sino también para la organización.

Por otra parte, una organización contribuye con la sociedad por medio de la contratación de personas, propiciando la disminución de la tasa de desempleados, además la contratación de personas con capacidades especiales favorecen su integración al mercado laboral; debemos concienciar que no solo se trata de incrementar la masa de personas laborando, sino también mejorando la calidad de vida del empleado y por consiguiente de la comunidad a través de remuneraciones equitativas, evitar el uso de presión física y mental, abusos de jefes a empleados, también es hacer Responsabilidad Social Empresarial.

Finalmente, podemos decir que los factores antes mencionados influyen de forma directa en cuanto al incremento de la productividad de una organización, los resultados de estos son de ayuda tanto para la sociedad como para la empresa, porque la empresa no sólo tiene beneficios económicos sino también aporta para el desarrollo de quienes forman parte de ella y a la comunidad en general.

MARCO TEÓRICO

A lo largo del tiempo la responsabilidad social ha sido un tema de debate ya que su aplicabilidad se atribuye y depende de las empresas y del entorno por quienes esta se rodea. Según Restrepo, (2008) la Responsabilidad social constituyen todos aquellos compromisos que posee una organización más allá de los establecidos por la ley o normas jurídicas que regulen los mismos, el cual hace referencia a la forma en la que las organizaciones se comprometen a brindar un servicio destinado a una comunidad determinada, dirigida de formas distintas y hacia distintos beneficiarios. El objetivo principal de la responsabilidad social es mejorar las condiciones de vida de la sociedad, a partir de la decisión de los empresarios y directivos de la organización, de asumir el compromiso voluntario de combinar los recursos y las competencias de la empresa con el conjunto de actores sociales, en pos del desarrollo de relaciones mutuamente beneficiosas (Pérez & Bedoya, 2005).

Por otro lado Prandi y Lozano citado en (Sepúlveda, Moreno, Tovar, Franco, & Villarraga, 2015) aporta que la responsabilidad social tiene dos objetivos que son en lo económico y en lo social, dentro de lo económico se encarga de generar oportunidades de subsistencia que está estrechamente relacionado con la exclusión social y es aquí donde existe la igualdad de oportunidades para que aquellas personas puedan estar en la misma posición y con los mismos objetivos como se le da a cualquier otro miembro de la entidad.

El tema de Responsabilidad social en las empresas no es nuevo, lo nuevo es que las mismas tomen a su cargo la responsabilidad en cuanto a la comunidad como parte de su forma de retribución, esperando siempre generar un impacto positivo ya sea en lo laboral, hablando de sus trabajadores, como en lo económico social si tomamos en cuenta a la población en general (Gilli, 2006).

En lo internacional vemos a una serie de empresas inmersas en el creciente proceso de la globalización que les impone también comportamientos responsables más allá de las normas del derecho internacional mínimas, si aceptamos el criterio delimitador, de que el concepto de responsabilidad social de las empresas es aquel “plus” que va más allá de las obligaciones que la legislación les impone, debemos constatar al mismo tiempo lo siguiente: cómo áreas completas de la legislación comercial, de protección al consumidor, del medio ambiente, de leyes antimonopolio, del mercado de capitales, y de las normas que señalan las responsabilidades de los miembros de las juntas directivas se han ido expandiendo cada vez más, ello significa que el ámbito de la responsabilidad social de las empresas se ha ido convirtiendo en algo cada vez más exigente puesto que la ley escrita va cada más lejos (Restrepo, 2008).

Existen varios motivos importantes por los cuales se debe estudiar la responsabilidad social empresarial: En primer lugar, la integración de los mercados y la caída de barreras comerciales representan para las empresas el desafío para mantenerse en niveles de competitividad y productividad, desafío acompañado de una preocupación creciente por la legitimidad de su actuación social, su papel como constructoras del bien común y como entidades que no sólo buscan ganancias económicas a toda costa (Green, 2003). Como segundo punto las organizaciones no solo velan por sus propios intereses sino que además se integran con la sociedad en general, es necesario recuperar el balance entre lo económico y lo social, entre el interés individual y el bienestar común (Schvarstein, 2003). Como otro punto importante la responsabilidad social ha demostrado ser una estrategia para que las organizaciones alcancen beneficios externos como imagen pública, percepción de marca,

fidelidad de los clientes; e internos como valores, gestión de recursos humanos, motivación y calidad del ambiente de trabajo (Mercado & García, 2007).

Las empresas que son socialmente responsables realizan una mayor inversión en el capital intelectual (Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional), debido a que esto ayuda a gestionar el conocimiento relevante para la organización y que, en línea con los objetivos de la misma, contribuye a generar valor a nivel interno y externo, esto pensando no sólo en el accionista o propietario, sino también en el empleado, cliente y la sociedad en general (Vaca, Moreno, & Riquel, 2007).

Dentro del nivel interno tenemos el capital humano y el capital estructural, para utilizar el máximo conocimiento y talento del recurso humano se sugiere: la participación de trabajadores en los proyectos de la empresa, oportunidad de aprendizaje (desarrollar competencias personales), planificar y gestionar la carrera profesional, premiar trabajo en equipo y evaluar rendimiento con el propósito de buscar mejoras. En cuanto al capital estructural se deberán adaptar a factores organizacionales y tecnológicos, como: implementación de las TIC's, diseñar estructuras organizativas, formación voluntaria de equipos de trabajo y existencia de un buen clima de trabajo.

En relación con lo anterior las organizaciones y los empleados son los actores principales en el mundo empresarial; la buena relación y el vínculo que se cree entre éstos, resulta fundamental para alcanzar los objetivos empresariales e incrementar la productividad, de esto dependerá el éxito de los planes diseñados y el cumplimiento de los objetivos trazados (Aguiar, Pérez, & Madriz, 2012).

En los albores de los años sesenta del pasado siglo ya se pronunciaba el interés en estudiar el modo en que los directivos y los responsables organizacionales creaban el clima en el cual los subordinados llevaban a cabo sus tareas, la manera en que lo hacían, el grado en que resultaban competentes en su ejecución y su capacidad para que las acciones que llevaban a cabo ejerciesen una influencia positiva y ascendente en el contexto organizacional; en este sentido, es posible notar que ya desde esa época era posible avizorar la profunda relación que se daba entre liderazgo y clima organizacional, afectando incluso al desempeño de la organización en su totalidad (Cuadra & Veloso, 2007).

Harpaz citado por (Chiang, 2011) refiere que en la actualidad la satisfacción laboral no posee una sola conceptualización, sino que por el contrario varios actores la definen de distintas formas adaptadas a sus investigaciones, para Chiang esta representa un estado emocional, un conjunto de sentimientos y respuestas afectivas en relación directa a lo que reciben y que además se asocia con la productividad de una organización. Los trabajadores desarrollan la empresa y a su vez dependen de esta, por lo que podemos decir que las dos son mutuamente interdependientes, a su vez la empresa trabaja para servir en la sociedad, y esta depende de la empresa para ver satisfechas sus necesidades (Bueno, 2003).

La Organización Internacional para la Estandarización, estableció la norma ISO 26000 para Responsabilidad Social Empresarial, por ello que la ISO citado por (Villafán & Dante, 2014) aborda a la RSE como:

La responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad, que toma en consideración las

expectativas de sus partes interesadas, que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y que está integrada en toda la organización y se lleva a la práctica en sus relaciones. (p.227)

Esta definición ha tenido gran aceptación a nivel mundial debido a que especifica que las empresas socialmente responsables no sólo obtienen beneficios económicos para sí mismo sino también para la sociedad.

Las empresas que contratan personas en riesgo de exclusión social aportan de especial manera a la sociedad, no solo contribuyen en el índice de empleados, integran a un sector de población históricamente relegada y hasta en muchas ocasiones invisibilizada, esta práctica respetan el principio de la no discriminación y la dignificación de las personas; para una adecuada inserción de las personas con capacidades especiales requiere el apoyo de una persona que los acompaña y guía durante su trabajo, el tiempo de acompañamiento durará hasta conseguir su integración y autonomía, una vez logrado este objetivo se realizará seguimiento y control para evaluar la evolución que ha tenido en la empresa (Gallardo, 2015).

Una buena práctica empresarial que contribuyen con el desarrollo económico es, mejorar la calidad de vida del empleado, de sus familias y de la sociedad en conjunto, esta variable tiene un impacto positivo en la utilidad de la empresa, por medio de un trabajador comprometido existe el incremento en su productividad, desempeño y satisfacción al cliente (Bigne, Chumpitaz, Andreu, & Valerie, 2005).

Existen empresas que generan desempleo en su país de origen, con la finalidad de explotar en otros países en donde la mano de obra es más barata, estas empresas se presentan ante la

sociedad como empresas socialmente responsables, mas se aprovechan de las necesidades y pobreza de otros países, no pagan salarios equitativos, por lo general explotan a los trabajadores que tienen una sola fuente de empleo, y provocan la falta de interés por parte del colaborador (Balza & Cardona, 2015).

Villafán & Dante, (2014) respecto a las variables de salud y seguridad social, aporta resultados donde algunas empresas afirmaron que no utilizan castigos corporales, ni trabajan con presión física o mental y tampoco el abuso de jefes a empleados, razón por la que cuentan con un buen ambiente y seguro laboral.

Los factores antes mencionados influyen de forma directa en la organización, en cuanto a la obtención de resultados tanto para la empresa, como para la sociedad en general. El ambiente de trabajo juega un papel importante dentro de una organización, se relaciona directamente con la productividad y es la razón de ser de la entidad.

DESARROLLO

La globalización y las cambiantes formas en la que las organizaciones implementan estrategias para incrementar sus ganancias han inducido a que las mismas apliquen nuevos métodos para mejorar sus utilidades, para esto se debe tener en cuenta factores muy importantes y determinantes que se relacionaran directamente con lo que se desea alcanzar; la responsabilidad social como tal es uno de los principales factores que influyen en la percepción de clientes respecto a la empresa; para poder comprender estas relaciones partamos que la responsabilidad social no es sino un compromiso que posee una organización más allá de los establecidos en normas o leyes, estos compromisos pueden ir dirigidos hacia una comunidad en general o a una población determinada, su finalidad siempre va a ser la retribución, es decir compensar el impacto que sus decisiones ocasionen en la sociedad o en el medio ambiente.

Para las organizaciones la responsabilidad social se ha convertido en uno de los temas de mayor controversia, esto es debido a que su conceptualización o significado puede variar de acuerdo a la percepción de quien lo está utilizando, ser socialmente responsable puede estar ligado a un compromiso de carácter caritativo o simplemente una estrategia para mejorar las utilidades, el planificar estrategias para mitigar el impacto que genera la operación normal de alguna organización representa en si la verdadera razón de la responsabilidad social.

La responsabilidad social también puede ser utilizada como una estrategia para atraer clientes, esto dependerá directamente de como se la va a aplicar y hacia donde debe estar dirigida, la evolución de la forma en la que se promocionan las organizaciones y la utilización de nuevos métodos de publicidad obliga a que las mismas se encuentren siempre a la vanguardia, es decir significaría una desventaja no aplicar la responsabilidad social como una

estrategia ante otras organizaciones que si lo hacen, el impacto que genere esta actividad va a influir en la percepción de la sociedad de lo que somos como organización y esto a su vez está estrictamente relacionado con el nivel de utilidad deseado.

Existen motivos importantes por los cuales se debe estudiar la responsabilidad social, anteriormente mencionamos el medio ambiente como forma de mitigar su impacto o como una estrategia de marketing para atraer clientes, pues bien otro elemento que se interrelaciona directamente con la productividad y que a su vez necesita sentir el compromiso de la organización, son los empleados, de aquellos depende que tan productiva puede ser una empresa y a su vez su estado emocional dependerá del ambiente laboral que lo rodea.

Entenderíamos como ambiente laboral a todo aquello que rodea al empleado, el medio en el que desarrolla el trabajo cotidiano; si lo relacionamos con la responsabilidad social es toda aquella percepción que puede tener un trabajador sobre lo que es capaz de hacer el empleador por satisfacer alguna necesidad que este requiera, una forma de demostrar cuan responsable es una empresa con sus trabajadores puede ser medida por la cantidad de recursos que está dispuesta a invertir en el talento humano, las capacitaciones, los incentivos, el sentirse en un ambiente seguro, el sentir que lo que está recibiendo a manera de remuneración es lo que merece su fuerza de trabajo, con un clima laboral favorable es posible explotar todas las habilidades y capacidades del empleado, esto es lo que se verá reflejado en mayores niveles de productividad.

La productividad hace referencia a la capacidad que puede tener una organización de producir un bien o un servicio, el clima laboral y la productividad juegan un papel muy importante ya que ambas convergen y poseen una relación directamente proporcional, es

decir un clima laboral en la que el empleado se encuentra satisfecho con lo que recibe y dará como resultado una mayor productividad, por el contrario si el trabajador no se siente a gusto, su percepción de lo que recibe del empleador no es positiva, o el clima laboral en el que se desempeña no es el apropiado, su productividad será negativa, por ello el implementar incentivos que promuevan el compromiso de los empleados se convierte en un beneficio a mediano plazo, ya que depende en forma directa de que tanto está dispuesto a invertir una empresa en su capital humano.

Es indiscutible la relación que existe entre el clima laboral y la productividad, las empresas en busca de mejorar sus utilidades implementan diversas formas de incentivar a los trabajadores, estos pueden ser económicos y morales, los primeros son aquellos que buscan incentivar al empleado a través de bonificaciones por su desempeño en su labor, una remuneración acorde al trabajo que realiza; mientras que los morales se refiere a todos aquellos incentivos que premian la calidad de ser humano del empleado, del mismo modo se proporciona un ambiente adecuado y seguro; ambos generan un impacto positivo, no solo para los trabajadores, sino también para la organización.

CONCLUSIONES

La responsabilidad social juega un papel importante en la generación de una buena imagen empresarial y su productividad, en la medida de importancia que se le dé, está generará los resultados económicos y sociales deseados.

Se ha observado a lo largo de esta investigación que existen varias definiciones de lo que es ser socialmente responsable, y aunque cada autor adapta su definición de acuerdo a la necesidad de su investigación, todos llegan a la misma conclusión, la responsabilidad social es un compromiso adquirido entre una empresa y diferentes stakeholders (ambiental, social).

Hay un debate sobre cómo usar correctamente la responsabilidad, esto debido a la subjetividad de quien lo analiza, pero sea cual sea el enfoque que se dé a la Responsabilidad Social Empresarial como un fin o como un medio, siempre serán una función administrativa positiva.

Existe una triangulación intrínseca en la cual la responsabilidad social se desarrolla (empresa, sociedad, empleados); las empresas necesitan de la sociedad y de los empleados para su funcionamiento, los empleados necesitan de estabilidad laboral para sentirse en un estado de seguridad y desarrollo (económico-personal), y la sociedad necesita de las organizaciones para satisfacer diversas necesidades, estos tres elementos están directamente relacionados entre sí.

Empleados es uno de los elementos que ahonda esta investigación, es importante recalcar que el clima laboral en el que estos desarrollan sus actividades diarias influyen en la productividad que es la razón de ser de las organizaciones, entonces analizando los distintos

escenarios en que convergen estas variables, podemos afirmar que un empleado que recibe incentivos laborales como parte de la responsabilidad social de su empresa, mejora su rendimiento y por ende aporta en mayor medida al logro de los objetivos organizacionales.

Un empleado motivado con incentivos económicos o morales está en la capacidad de desempeñar correctamente sus funciones, explotar sus habilidades en busca de potenciar la capacidad productiva y aportar con aptitud positiva al buen clima laboral de una entidad, ya que como se ha mencionado en el desarrollo de esta investigación, satisfacción laboral es “un estado de ánimo, una sensación de aceptación”.

Las empresas no restan importancia al ambiente laboral, porque mantiene una relación directamente proporcional con las utilidades que pueden generar, esto afirma que el capital humano es uno de los elementos más significativos para generar utilidades, ya que cuanto más incentivados estén, mejores beneficios obtendrá la organización, a una organización se le debe dar el mismo cuidado que a un árbol, no sólo preocuparnos en los frutos, sino también cuidar de sus raíces.

BIBLIOGRAFÍA

1. Aguiar, A., Pérez, J., & Madriz, D. (2012). INCENTIVOS LABORALES COMO APOORTE A LA PRODUCTIVIDAD Y A LA CALIDAD DE SERVICIO EN LAS EMPRESAS DEL RUBRO FARMACIAS. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas*, 33-48.
2. Alberich, T. (Junio de 2014). MOVIMIENTOS SOCIALES, RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA E INCLUSIPON SOCIAL EN LA GLOBALIZACIÓN. *Revista Internacional de Sociología*, 72(1), 113-132.
3. Aquino, M., Reficco, E., & Arroyo, J. (Febrero de 2014). PERSPECTIVAS SOBRE LA SITUACIÓN Y PROYECCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN AMÉRICA LATINA. *Revista de Administración de Empresas*, 54(1).
4. Arias, W., & Arias, G. (Diciembre de 2014). RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA PEQUELA EMPRESA DEL SECTOR PRIVADO. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191.
5. Balza, V., & Cardona, D. (21 de Mayo de 2015). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y LUCHA CONTRA LA POBREZA. *Saber, Ciencia y Libertad*, 10(1), 115-122.
6. Bigne, E., Chumpitaz, R., Andreu, L., & Valerie, S. (2005). PERCEPCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA: UN ANÁLISIS CROSS CULTURAL. *Redalyc*, 14-27.
7. Bueno, M. I. (2003). *LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA: IMPLICACIONES CONTABLES*. (D. O. Alonsp, Ed.) Madrid: EDISOFER, S.L.
8. Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). LIDERAZGO, CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Universum*, 40-57.
9. Gallardo, D. (2015). RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista AECA*.
10. Gilli, J. J. (2006). RESPONSABILIDAD SOCIAL. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 2.
11. Green, R. (2003). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LOS NEGOCIOS. *Educación Obrera*, 77-82.
12. Heredia, J. J., & Rodríguez, A. G. (2012). PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL CONOCIMIENTO: UNA PERSPECTIVA TEÓRICA. *Revista Venezolana de Gerencia*, 97-112.

13. López, A., Ojeda, J., & Ríos, M. (20 de Enero de 2017). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE LA PERCEPCIÓN DEL CAPITAL HUMANO. ESTUDIO DE UN CASO. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46.
14. Mercado, P., & García, P. (22 de enero de 2007). LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DEL VALLE DE TOLUCA(MÉXICO). UN ESTUDIO EXPLORATORIO. *Estudios Gerenciales*, 119-135.
15. Osvaldo, V. (2013). EL CLIMA LABORAL Y MOBBING. *Facultad de Psicología*, 23-26.
16. Pacheco, E. (2014). CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS BOLIVARIANAS DE LA CIUDAD PUNO. *Comunicación*.
17. Pérez, G., & Bedoya, D. A. (2 de Diciembre de 2005). LAS ESTRATEGIAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EXPANSIÓN GLOBAL, NUEVO PARADIGMA DE LA GESTIÓN. *Gestión y Ambiente*, 3.
18. Pino-Pinochet, P. (2015). MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD EN UNA INDUSTRIA MADERERA USANDO INCENTIVO REMUNERATIVO. *Maderas. Ciencia y tecnología*, 117-128.
19. Restrepo, J. C. (Octubre de 2008). APUNTES SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. *Revista de Derecho Privado*, 2-4.
20. Schvarstein, L. (2003). INTELIGENCIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES. *Reflexionando las disciplinas*, 55-63.
21. Segovia, O. (2017). *Tesis en Red*. Obtenido de <http://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/401578/Tosz1de1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
22. Sepúlveda, M., Moreno, E., Tovar, J., Franco, J., & Villarraga, C. (10 de Noviembre de 2015). RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS PYMES EN EL MARCO DEL POSCONFLICTO, COMO SOPORTE PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LA POBLACIÓN REINSERTADA. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 45-61.
23. Vaca, R. M., Moreno, M. J., & Riquel, F. (2007). ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DESDE TRES ENFOQUES: STAKEHOLDERS, CAPITAL INTELECTUAL Y TEPRÍA INSTITUCIONAL. *Conocimiento, innovación y emprendedores: Camino al futuro*, 3135-3136.
24. Villafán, K., & Dante, A. (Diciembre de 2014). RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS AGRÍCOLAS Y AGROINDUSTRIALES AGUACATERAS DE URUAPAN, MICHOACÁN, Y SUS IMPLICACIONES EN LA COMPETITIVIDAD. *Contaduría y Administración*, 59(4), 223-251.

Urkund Analysis Result

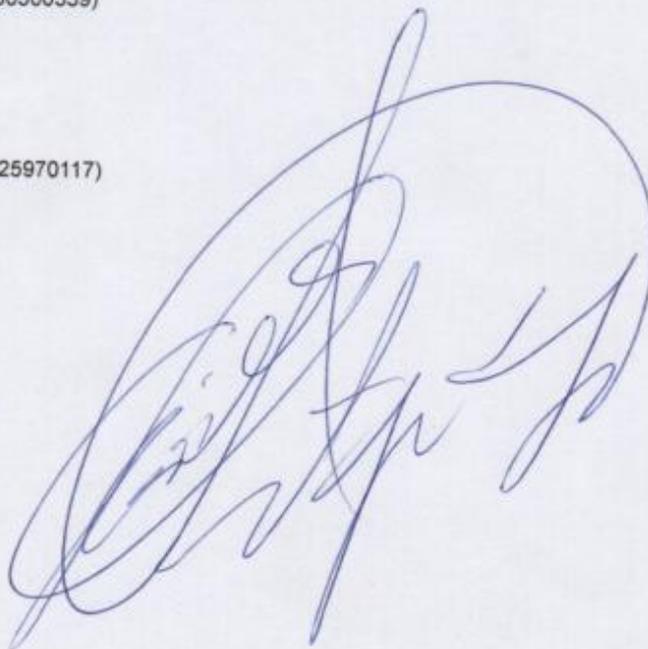
Analysed Document: Armas y Guerrero.docx (D30300339)
Submitted: 2017-08-31 02:04:00
Submitted By: xortegah@unemi.edu.ec
Significance: 2 %

Sources included in the report:

TESIS DOCTORAL - OSVALDO SEGOVIA ZUÑIGA.pdf (D25970117)
TESIS DOCTORAL RSU.docx (D16110429)

Instances where selected sources appear:

2

A large, stylized handwritten signature in blue ink, written over the right side of the page. The signature is highly cursive and difficult to decipher, but it appears to be a personal name or initials.