



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y COMERCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA**  
**OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO EN CONTADURIA**  
**PÚBLICA Y AUDITORIA - CPA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN DE**  
**CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)**  
**INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO**  
**UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y**  
**AMBIENTE LABORAL EN ECUADOR.**

**Autores:**

**CAMPOS ALCIVAR DARWIN ALFREDO**  
**TIGRE MÉNDEZ JOHN KEVIN**

**Acompañante:**

**ING. LIGIA FAJARDO VACA, PhD**

**Milagro, Mayo 2018**

**ECUADOR**

## DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

**RECTOR**

**Universidad Estatal de Milagro**

Presente.


Nosotros, **CAMPOS ALCIVAR DARWIN ALFREDO & TIGRE MÉNDEZ JOHN KEVIN** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, 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 mi Título de Grado, como aporte a la Temática “**ESTADO DEL ARTE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL – ANALISIS COMPARATIVOS DE LOS MODELOS DE EVALUACION NACIONALES E INTERNACIONALES PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**” del Grupo de Investigación **RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo 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. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo 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.

El autor declara 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 2 días del mes de Mayo de 2018

  
\_\_\_\_\_  
Campos Alcívar Darwin Alfredo  
CI: 0929606572

  
\_\_\_\_\_  
Tigre Méndez John Kevin  
CI: 0940673965

## APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, LIGIA MEIBOL FAJARDO VACA en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por los estudiantes , **CAMPOS ALCIVAR DARWIN ALFREDO & TIGRE MÉNDEZ JOHN KEVIN** cuyo título es **LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO UNA OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL EN ECUADOR**, que aporta a la Línea de Investigación **SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y MODELOS DE DESARROLLO LOCAL AJUSTADOS A LOS ENFOQUE DE LA ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA; Y SOSTENIBILIDAD** previo a la obtención del Grado **INGENIERO EN CONTADURIA PUBLCA Y AUDITORIA - 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 de grado o de fin de carrera (de carácter Complejivo) de la Universidad Estatal de Milagro

En la ciudad de Milagro, a los 2 días del mes de Mayo del 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Ing. Ligia Meibol Fajardo Vaca, PhD  
C.I.:0904820883



## APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

**Ing. FAJARDO VACA LIGIA MEIBOL Phd**

**Eco. PEREZ SALAZAR JAZMÍN ALEXANDRA Msc**

**Ing. VASQUEZ FAJARDO CARLOS EFRAIN Phd**

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERO EN CONTADURIA PUBLICA Y AUDITORIA - CPA presentado por el señor DARWIN ALFREDO CAMPOS ALCIVAR.

Con el título: **“ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL EN ECUADOR”**



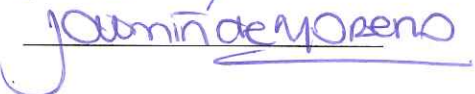
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[ 76.33 ]
Defensa oral	[ 19.00 ]
Total	[ 95.33 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 21 de Mayo de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Ing. Ligia Meibol Fajardo Vaca	
Secretario	Ing. Carlos Efrain Vásquez Fajardo	
Integrante	Eco. Jazmín Alexandra Pérez Salazar	



El tribunal calificador constituido por:

**Ing. FAJARDO VACA LIGIA MEIBOL Phd**

**Eco. PEREZ SALAZAR JAZMÍN ALEXANDRA Msc**

**Ing. VASQUEZ FAJARDO CARLOS EFRAIN Phd**

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de INGENIERO EN CONTADURIA PUBLCA Y AUDITORIA - CPA presentado por el señor JOHN KEVIN TIGRE MENDEZ.

Con el título: **“ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO OPORTUNIDAD PARA MEJORAR LAS CONDICIONES Y AMBIENTE LABORAL EN ECUADOR”**



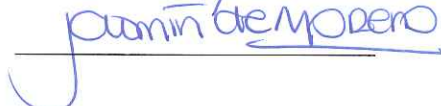
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[ 76.33 ]
Defensa oral	[ 19.00 ]
Total	[ 95.33 ]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 21 de May de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	Ing. Ligia Meibol Fajardo Vaca	
Secretario	Ing. Carlos Efrain Vásquez Fajardo	
Integrante	Eco. Jazmín Alexandra Pérez Salazar	

## DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a todas las personas que en mi trayecto de los estudios universitarios fueron de mucho apoyo para lograr este objetivo, personas que me aconsejaron, enseñaron, y fueron un ejemplo para mí, como lo son mis padres, mi esposa, docentes y compañeros de aula.

*Darwin Alfredo Campos Alcívar*

La presente tesina está dedicada a Dios, por la oportunidad de vida que me ha cedido para lograr unos de mis objetivos como es mi titulación de pregrado, a mis padres Jhonson Tigre & Mercy Méndez pilares fundamentales en mi vida que me han brindado todo el apoyo incondicional y estricta formación personal, mi hermana Dana Tigre por estar siempre conmigo en todo momento. De igual forma a toda mi familia y a las personas que confiaron en mí en todo momento en el trayecto de mi preparación profesional. A mis abuelitos José Méndez y Lucila Santana que me cuidan y me bendicen desde el cielo.

*John Kevin Tigre Méndez*

## AGRADECIMIENTO

Doy mi agradecimiento primeramente a Dios por darme la oportunidad de lograr esta meta, por guiarme cada día en su camino y por las bendiciones dadas diariamente.

A mi madre y a mi esposa por el apoyo constante, por los consejos durante toda mi carrera profesional ya que ellas han sido un pilar fundamental en mi desarrollo académico

A mi tutora de investigación Ing. Ligia Fajardo Vaca PhD, por su esfuerzo, paciencia, consejos, motivación durante el proceso y realización la de nuestro trabajo de investigación

*Darwin Alfredo Campos Alcívar*

Mi agradecimiento a Dios por todas las oportunidades que me ha brindado en mi ciclo de estudios y alcanzar la meta anhelada.

Así mismo a todos los Frailes Franciscanos del Ecuador (OFM) que forman parte de mi vida, dándome muchos consejos y enseñanzas.

A la UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO, por su cuerpo de docentes que me brindaron todos los conocimientos obtenidos.

A mi tutora de investigación Ing. Ligia Fajardo Vaca PhD, por todo su apoyo, dedicación y enseñanza en el proceso de titulación.

También al MOVIMIENTO UNIVERSITARIO POR EL CAMBIO por acogerme en su gremio estudiantil y poder ayudar a los compañeros Universitarios.

Desde luego a mis abuelitos Blanca, Segundo, Lucila y José por todo el apoyo incondicional en toda mi existencia de vida, a toda mi familia en general por estar siempre conmigo en todos los momentos.

A todas las personas, compañeros de aula, en especial a Víctor Llaque, Jessica Candelario, María Ibarra, Paulina Valdez, Ronald Ortiz, Jazmín Calle que formaron parte de esta meta profesional, siempre estuvieron en todo momento brindándome su ayuda incondicional, siempre estaré agradecido y los llevare presente a todos los que me apoyaron en cada momento, que Dios los cuide y bendiga siempre, un abrazo fraternal de Paz y Bien.

*John Kevin Tigre Méndez*



## ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
METODOLOGÍA.....	23
DESARROLLO DEL TEMA.....	24
CONCLUSIONES.....	34
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36

## INDICE DE TABLA

Tabla 1. Convenios internacionales de la OIT.....	20
---	----

# **La Responsabilidad Social Empresarial como una oportunidad para mejorar las condiciones y ambiente laboral en Ecuador**

## **RESUMEN**

La Responsabilidad Social Empresarial, ha sido conceptualizada no solo por autores en anteriores investigaciones académicas, sino también por organismos supranacionales e internacionales que emiten directrices y lineamientos enfocados también a la salud y seguridad ocupacional, que en conjunto con la Responsabilidad Social empresarial, busca crear condiciones favorables en el ambiente laboral en que se desempeñan los trabajadores. El ambiente laboral en Ecuador ha sido de constante debate no solo en el ámbito político sino en el ámbito jurídico y académico, debiendo conocerse los antecedentes y el contexto histórico que ha habido en el país por lo que la Responsabilidad Social Empresarial pasa a ser de una estrategia de marketing a convertirse en una política integral de la empresas enfocada en la de salud, seguridad ocupacional y en otras áreas, dándole especial importancia a los trabajadores. A eso se suman los organismos estatales con potestades normativas para que constituyan, legislen y/o complementen, debiendo ser aplicable al derecho interno emanado de los organismos antes mencionados. El presente trabajo pretende analizar como la responsabilidad social empresarial incide en las mejoras de las condiciones del ambiente laboral en el Ecuador, el tipo de estudio es documental, descriptiva con enfoque de carácter cualitativo, que han permitido fundamentar la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral, organizado a la seguridad y salud ocupación; la salud y la seguridad ocupacional se consideran importante, se tiene establecido normativas de ordenamiento jurídico y compromisos internacionales que conllevan a mejorar el ambiente laboral en las empresas.

**Palabras Claves:** Responsabilidad Social Empresarial, Salud y Seguridad Ocupacional, Ambiente Laboral

## **Corporate Social Responsibility as an opportunity to improve working conditions and environment in Ecuador**

### **ABSTRACT**

Corporate Social Responsibility has been conceptualized not only by authors in previous academic research, but also by supranational and international organizations that issue guidelines and guidelines also focused on occupational health and safety, which, in conjunction with Corporate Social Responsibility, seeks to create conditions favorable in the work environment in which the workers work. The work environment in Ecuador has been a constant debate not only in the political sphere but also in the legal and academic field, knowing the background and the historical context that has taken place in the country so that Corporate Social Responsibility becomes a mere marketing strategy to become a comprehensive policy of the company focused among other areas in occupational health and safety, giving importance to workers. To that the state organisms with normative powers are added so that they constitute, they legislate and / or they complement to make applicable to the internal law the emanated of the organisms before mentioned. This paper aims to analyze how corporate social responsibility affects the improvement of working environment conditions in Ecuador, the type of study is documentary, descriptive with a qualitative approach, which have allowed to establish corporate social responsibility and the work environment , organized to the safety and health occupation; occupational health and safety are considered important, regulations of legal order and international commitments have been established that lead to improving the work environment in companies.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Occupational Health and Safety, Work Environment



## INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial surge como forma de contribuir al entorno organizacional de una empresa, no solo de forma económica ni monetaria, sino a través de acciones específicas como el fomento de un ambiente laboral y la adopción de medidas para la salud y seguridad ocupacional, dejando de ser solamente una política de imagen institucional, por lo cual se resalta el compromiso social que debe una empresa asumir dentro de su actuar en cuanto al recursos humano, capital intangible importante que permite sobresalir.

Este trabajo cuenta con cinco capítulos que han permitido desarrollar conforme a disposiciones emanadas por la Universidad, a saber:

Capítulo 1: Problema de investigación, describe en síntesis la problemática sobre el desarrollo laboral, medio ambiente y la salud laboral de los trabajadores en general en el Ecuador, observando que generalmente no ha sido favorable para los trabajadores, las leyes que regulan y amparan a los mismos, como la incorporación de las tercerizadoras de una u otra forma han venido afectando a su ambiente laboral, las pymes si bien gozan de ciertos beneficios en el ámbito impositivos, como empleadores, sin embargo hay que resaltar que no están exentas de cumplir con las normativas que rigen.

En el Capítulo 2: Marco Teórico conceptual, se resalta las revisiones de investigaciones realizadas con respecto a la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral, entre estos tenemos la recopilación de información abordando como antecedentes de algunas tesis, tipo: pregrado y maestrías, relacionadas con la temática, con los cuales se pudo establecer de manera conceptual la importancia de la Responsabilidad Social Empresarial, alineada a la seguridad y salud ocupacional las empresas y las pymes, con lo cual la parte teórica está plenamente fundamentada no solo académicamente sino en base a la normativa expresa vigente en el país.

Capítulo 3: Metodología, se describe el tipo y enfoque investigativos, que es documental, descriptiva, la información se toma de fuentes académicas, científicas y sociales, que están

relacionados con la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral en el Ecuador, su relación con la Organización Internacional del Trabajo alineados a la seguridad y salud ocupacional y a la economía popular y solidaria.

El Capítulo 4: Desarrollo del tema que trata sobre la responsabilidad social empresarial como una oportunidad para mejorar las condiciones y ambiente laboral en el Ecuador, es muy importante resaltar el que en cualquier organización, el talento humano es un factor fundamental, debido a que son las personas, quienes de manera coordinada hace que la empresa pueda realizar una gestión eficaz y eficiente en el giro comercial de sus actividades. De las normativas vigente, se desprenden: leyes, acuerdos, decretos y reglamentos, así como compromisos internacionales asumidos por la Organización Internacional del Trabajo de la cual el Ecuador forma parte, adoptando de manera paulatina las recomendaciones sugeridas por dicha organización.

En el Capítulo 5: Conclusiones, nos permite expresarnos sobre nuestras apreciaciones que creemos son importantes producto de las revisiones realizadas, dando a conocer que las empresas al asumir su rol efectivo con la Responsabilidad Social Empresarial éstas se ven involucradas en dar a su recursos humano la satisfacción de desarrollar sus actividades en un ambiente sano saludable, como una oportunidad para mejorar las condiciones y ambiente laboral por lo que deben tener un compromiso con los trabajadores, brindando seguridades y satisfacción para que no vean su trabajo como una necesidad y obligación, sino que se deleiten en su actuar y actividades cotidianas, liberadas de riesgos y accidentes que a tiempo se pueden corregir.

# CAPÍTULO 1

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### Formulación del problema

El ambiente laboral desde tiempo de la revolución industrial, ha sido objeto de estudio por parte no solo de académicos, sino de los grandes industriales, que unos empezaron a notar como un ambiente laboral con condiciones adecuadas, eleva el empoderamiento de los trabajadores y los hace más productivos, aun cuando sus jornadas de trabajo sean extendidas.

En la actualidad, los expertos comentan sobre la importancia del clima laboral al interior de las empresas, muchas organizaciones aún fallan en esto, presentando problemas en cuanto a la falta de buenos canales de comunicación, que imposibilita a que sus empleados se sientan parte de estas o que se involucren al logro de los objetivos (Universia, 2013).

Para fomentar un buen ambiente laboral, está la Responsabilidad Social Empresarial permite contribuir a la sociedad a través de actividades que conllevan a una compensación del ambiente donde las empresas desarrollan sus actividades que pueden implicar mejoras de las condiciones laborales, precautelando la salud e integridad de los trabajadores.

A nivel mundial el problema sobre las condiciones laborales en general son precarias de acuerdo a cifras de la Organización Internacional de Trabajo indican que más del 60% de todos los trabajadores carecen de cualquier tipo de contrato de trabajo, además señalan también que si bien el trabajo remunerado y asalariado está aumentando en el mundo, aún representa sólo la mitad del empleo mundial, con grandes diferencias entre regiones (OIT, 2015).



El ambiente y las prácticas laborales en el Ecuador en toda la historia republicana, no ha sido favorable para los trabajadores, la inobservancia de las leyes que lo regulan y amparan a los trabajadores, como la incorporación de las tercerizadoras de una u otra forma han venido afectando a su ambiente laboral, por cuanto no garantizaban a los trabajadores su estabilidad, como tampoco obtener un sueldo digno y percibir los beneficios social que las leyes ecuatorianas motivan, percibiéndose un ambiente y entorno laboral no muy satisfactorio trayendo como consecuencia la pérdida o desmotivación del dinamismo en sus actividades, muy en especial para aquellos donde predomina la mano de obra sobre la parte intelectual.

A lo largo de la última década, año 2008 y luego de la eliminación de toda forma de tercerización y precarización laboral, las posteriores reformas laborales, así como la iniciativa de un nuevo cuerpo legal que actualice el Código del Trabajo aún vigente según lo publicado por, (Agencia Andes, 2018) aun se percibe un ambiente y entorno laboral que no satisface al trabajador, que implica pérdida de dinamismo en las actividades de cada uno de los miembros que laboran, en la actualidad los empleados necesitan de una atmósfera sana para trabajar, un clima tóxico no solo perjudica a la productividad o rendimiento de las empresas, sino también a la salud física y mental de los profesionales, llegando incluso a afectar a la vida personal (Caparrós, 2018)

A partir de lo ya mencionado surge la problemática de que, pese a que existe la normativa en cuanto a la Salud y Seguridad Ocupacional sustentada en las leyes, reglamentos e instructivos, su aplicación y efectiva vigencia no se materializa en su totalidad, debido a múltiples factores que podrían incidir como es el tema económico, el tiempo para poder implementarla o desconocimiento de la normativa, surgiendo la interrogante que conlleva a

describir ¿Cómo la Responsabilidad Social Empresarial contribuye En la mejora de las condiciones del ambiente laboral en Ecuador?

### **Objetivo General**

El objetivo que se persigue con la presente investigación es:

- Analizar como la responsabilidad social empresarial incide en las mejoras de las condiciones del ambiente laboral en el ecuador.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar si la Salud y Seguridad Ocupacional contribuye en la mejora de las condiciones del ambiente laboral.
- Explicar si los convenios de la Organización Internacional del Trabajo contribuye a la Responsabilidad Social Empresarial.

### **Justificación**

El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer la importancia de la responsabilidad social empresarial y su contribución en la mejoras de las condiciones del ambiente laboral en Ecuador esta también enfocada a las normas de salud y seguridad ocupacional los mismos deben ser observadas en las diversas actividades que realizan los trabajadores independientemente del área, puesto de trabajo u orden jerárquico , por que contribuyen al logro de los objetivos y metas plantadas por una empresa.

El ambiente laboral en el que se desempeñan, juega un papel fundamental porque permiten dar una debida protección y evita el peligro que en determinado momento se puede generar causando daño físico en la integridad de los trabajadores en general. Una de las características de la responsabilidad social empresarial es, que abarca casi todos los ámbitos

sociales, como lo es, el político, ético, económico, ambiental, etc., permitiendo satisfacer diversas necesidades de grupos de interés prioritarios en una sociedad.

El eje motor en toda empresa es sin lugar a duda el talento humano, su cliente interno, constituye la parte medular y más importantes dentro de su diario convivir, de ellos depende el desarrollo económico y financiero de las organizaciones como del país, es ahí donde radica la importancia de este trabajo porque se requiere que laboren en un ambiente saludable, observando las disposiciones legales y normativas vigentes que permita precautelar la salud y la integridad física, emocional y psicológica de los mismos, esto conlleva a una seguridad y satisfacción laboral, que propenda favorablemente un clima y un ambiente organizacional saludable en beneficio de ellos, sus familias y la comunidad en general.



## CAPÍTULO 2

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### **Antecedentes de la Investigación**

En el presente capítulo se pretende expresar y dar a conocer las revisiones de otras investigaciones realizadas con respecto a la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral, abordando como antecedentes de algunas tesis, tipo: pregrado y maestrías, relacionadas con la temática, entre estos tenemos:

Gomez & Loyola, 2004, en su tesis titulada: “Responsabilidad social empresarial en materia de relaciones laborales”, tipo pregrado, Universidad de Chile, determina un enfoque hacia la responsabilidad en el ámbito interno de la empresa, específicamente en lo que se refiere a su rol como empleadora y abre un debate basado en entrevistas a diversos personajes de importancia en la esfera laboral, social y empresarial, con respecto a la responsabilidad social de la empresa en Chile más allá del cumplimiento de la legislación vigente. La metodología que usa consiste en la investigación del concepto y de sus lineamientos internacionales, desarrollando temas laborales específicos de relevancia en la actualidad, lo que incluye su descripción jurídica, sus principales consecuencias en el mundo del trabajo, análisis de sus estadísticas y su respectiva aplicación al tema de responsabilidad social empresarial, obteniendo como resultado la apertura del debate de diversos aspectos en relación a la responsabilidad social empresarial, siendo su principal objetivo la discusión del cumplimiento de las leyes laborales frente a la voluntariedad de la responsabilidad social empresarial como herramienta de gestión al interior de la firma. La definición de la responsabilidad social empresarial como la realización de acciones, políticas y programas que van más allá de la ley, transforma el carácter meramente voluntario que se le atribuye. Si bien es cierto, la empresa puede llevar a cabo prácticas en beneficio de la sociedad que no son de

carácter obligatorio, ésta tiene el deber de ser responsable en su rol como empleadora, cumpliendo a cabalidad las leyes laborales y constitucionales para con sus trabajadores (Gomez & Loyola, 2004).

En contraste con Oberto, 2007, “La Responsabilidad Social Empresarial y el reconocimiento de los derechos laborales” tipo de pregrado, Universidad Central de Venezuela, establece que la Responsabilidad Social Empresarial involucra que las organizaciones reconozcan la interdependencia existente entre todos los elementos que conforman la sociedad, sin embargo, objetivamente son escasas las empresas que han reconocido esta dinámica social, que tuvo por objetivo examinar la cultura organizacional y la administración de Recursos Humanos como conexiones claves para el ejercicio de la misma, tesis de investigación tipo descriptiva, documental, obteniendo la importancia de la aplicación de la responsabilidad social empresarial con la sociedad, para ello hay dos factores fundamentales que estudiar dentro de una institución, tales como son, la cultura organización y la administración de recursos humanos de la empresa. Las mismas que son importantes ya que son un nexo con la responsabilidad social empresarial y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, sabiendo que la cultura organizacional se enfoca en las creencias, normas y valores que deben cumplir las personas dentro de una organización, y el área de recursos humanos en satisfacer las necesidades que tiene los trabajadores, escuchando y comprendiendo a cada uno de ellos, para que pueda haber un buen ambiente laboral y los colaboradores se sientan contentos en que sus necesidades han sido satisfechos y así no vean vulnerados sus derechos que tiene como tal (Oberto, 2007).

Siguiendo la misma línea Armas, Guerrero, & Ortega, 2017, en su tesis: “La Responsabilidad Social y el Ambiente Laboral” de nivel de pregrado, Universidad Estatal de Milagro, aborda la temática de la responsabilidad social y el ambiente laboral en una economía globalizada, señalan variables sociales y medio ambientales en las empresas que han cobrado importancia al momento de hacer negocios, tiene como propósito indagar la estrecha relación que existe en la generación de un buen ambiente laboral y los impactos en los resultados empresariales, cuyo principal objetivo de la responsabilidad social, desde la línea del ambiente laboral, es mejorar la calidad de vida del personal y contribuir de manera positiva con la sociedad en general; como hipótesis plantean que un empleado motivado incrementa los niveles de productividad de la empresa, por lo que es necesario que los trabajadores cuenten con un buen ambiente laboral amigable, 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, esta genera los resultados económicos sociales deseados, razón de ser de las organizaciones, concluyen que las empresas no restan importancia al ambiente laboral, porque mantiene una relación directamente proporcional con las utilidad que puedan generar, esto afirma que el capital humano es uno de los elementos más significativos que permite concebir utilidades, cuanto más incentivados estén, mejores beneficios obtendrán las organizaciones. Su metodología es de tipo descriptivo por las revisiones bibliográfica realizadas que permitieron contribuir en su aporte investigativo (Armas, Guerrero, & Ortega, 2017).

Ramos & Lansdale, 2013, en su investigación “Responsabilidad social empresarial una herramienta para crear sostenibilidad económica, social y ecológica en las empresas que operan en el Ecuador”, tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito, se centra en una investigación cualitativa de la Responsabilidad Social Empresarial, con el fin de



comprobar su eficacia en la creación de sostenibilidad para la empresa privada ecuatoriana, describe la historia de la Responsabilidad Social, orígenes, evolución y estado actual; además estudia tres propuestas de Responsabilidad Social Sustentable, desarrolladas en Norteamérica, en Europa y Latinoamérica. La investigación clarifica la manera de pasar de la Responsabilidad Social Empresarial a una Responsabilidad Social Sostenible, en este estudio se analiza el estado de la Responsabilidad Social en el Ecuador desde la perspectiva empresarial, del consumidor ecuatoriano y opiniones de expertos, realiza el análisis de empresas ecuatorianas que han logrado ejecutar con éxito la Responsabilidad Social para crear sostenibilidad, llega a conclusiones y recomendaciones para los gerentes y dueños de empresas del Ecuador que deseen implementar Responsabilidad Social Sostenible en sus empresas. En su metodología aplica una investigación del tipo descriptiva, por la información obtenida al Instituto de Empresas IDE y la Cámara de Comercio Ecuatoriana Americana, de esta manera identifica la situación de la Responsabilidad Social Sostenible en el Ecuador, señala que la Responsabilidad Social Empresarial, es un tema amplio, de método inductivo, analítico, como resultados son la existencia de diferentes estudios sobre la Responsabilidad Social, todos reconocen la importancia de buscar la sostenibilidad de la empresa en el tiempo. Las teorías difieren en algunos puntos debido a la influencia que tienen del país donde fueron desarrolladas, sin embargo todas coinciden en que la manera adecuada de usar Responsabilidad Social es mediante la colaboración de la empresa y los grupos de interés. Existen actualmente diferentes estudios sobre la Responsabilidad Social, todos reconocen la importancia de buscar la sostenibilidad de la empresa en el tiempo (Ramos & Lansdale, 2013).

Así mismo Alarcon & Estrada, 2015, en su investigación "Implementación de un programa de responsabilidad social corporativa interna para impulsar el desarrollo socio económico del

personal” tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Litoral, afirman que a nivel mundial se han generado cambios en los que respecta a la administración y la gestión del talento humano, lo que se ha convertido en un paradigma en nuestro país el tema de Responsabilidad Social Empresarial RSE, dado que se encuentra muy arraigado el tema de pensar en la rentabilidad de toda inversión, los grupos de interés cada vez se tornan más importantes en el giro de todo negocio. El tema de RSE nace desde los años cincuenta pero es en la década de los noventa que se despierta el interés ante la necesidad de que las industrias y grandes empresas concienticen que forman parte de un entorno que estaban descuidando: el social y ambiental primordialmente, esta corriente creada en Europa, se centró en Estados Unidos que luego se convirtió en un modelo de gestión. En Ecuador, gracias a la participación de empresas multinacionales y transnacionales comienza la implementación de políticas, normas y procedimientos los mismos que por no contar con personal calificado en RSE las actividades se convirtieron en filantropía quitando el verdadero objetivo de la RS. Lo cual generó críticas, basadas en el criterio de que toda empresa debe ser y parecer. Su metodología independientemente de la existencia de reflexiones que sean realizadas en otros ámbitos de la empresa, es conveniente la existencia de un equipo más o menos permanente que lidere la planificación de la RSE. Los procesos de reflexión, establecimiento de estrategias, desarrollo de programas y comunicación se plantean en su conjunto dentro de un único proyecto. Las fases y cronogramas que se detallen, obedecen a la idea de integrar los conceptos de RSE en la estrategia y gestión de la empresa. Es por tanto, una fase inicial que deberá tener continuidad a lo largo de la vida de la empresa, estando sometido a procesos de revisión y mejora (Alarcon & Estrada, 2015).

Larrea, 2015, en su “Análisis de la correlación entre el sistema nacional de gestión de seguridad y salud y la ISO 26000 como guía internacional para la gestión de la



responsabilidad social empresarial” en su tesis de pregrado por la Universidad San Francisco de Quito, hace un análisis desde las perspectivas de las normas ISO identificando el creciente interés y necesidad de las empresas para implementar la responsabilidad social como parte de sus estrategias prioritarias, que conlleva beneficios de continuidad de los negocios, mejora el desempeño interno y externo, creciente reputación frente a sus consumidores, ventajas competitivas, mejora de relaciones con autoridades, destaca a la responsabilidad social tiene varios pilares, una “gestión responsable” o “sostenible” se relacionan con acciones en los campos económico, social y ambiental, priorizados a través de un análisis interno y externo de las partes interesadas, situación legal en un país, acceso de información, entre otros, destacando; así mismo el pilar de las Prácticas Laborales o Seguridad y Salud, un aspecto crítico e indispensable de la responsabilidad social, si éstas no son atendidas pueden significar riesgos para la empresa. La metodología parte de un análisis comparativo, retrospectivo y descriptivo de los requisitos cualitativos de la metodología internacional de gestión de la responsabilidad social comparada con la metodología nacional en Ecuador para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, también señala que el objetivo de encontrar la compatibilidad de la norma nacional ecuatoriana con la Guía Internacional, parte del principio de la Seguridad y Salud o estándares laborales que son ejes de acción en la implementación de la responsabilidad social empresarial, si es que esto no estuviera integrado dentro del modelo de una organización que ha escogido el camino de sostenibilidad. El análisis de compatibilidad les permitió conocer el porcentaje de relación e integración existente en las dos metodologías, en cuanto a su compatibilidad, oportunidades de gestión interna existen, indicadores críticos para conocer su desempeño conjunto, la afectación a la estrategia de sostenibilidad en una organización (Larrea, 2015)

Con un enfoque dirigido al sector económico popular y solidario Mendoza & Gomez, 2017, en su tesis de pregrado, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, “La importancia de las



PYMES en la economía ecuatoriana. Análisis de su responsabilidad social empresarial” evidencia una serie de problemas sociales y ambientales relacionados con diferentes stakeholders, muy pocas empresas grandes en el Ecuador han implementado la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), consideran que es necesario que las empresas en general, entre ellas las PYMES, deben implementar acciones de (RSE), investigación de tipo cualitativa, descriptiva, los principales resultados que muestran es que las pymes ecuatorianas aportan en gran medida a la economía nacional, los ingresos por ventas son importantes dentro de la estructura económica generando empleo. El poco conocimiento sobre nuevos modelos de gestión deja como resultado que muy pocas de estas organizaciones desarrollan una gestión con responsabilidad social, sin embargo es más natural por la mayor relación con el entorno y su proximidad con los clientes, por la aplicación de las prácticas de RSE en forma habitual, ligada a su quehacer diario. En la responsabilidad social empresarial aplicada a las PYMES considera como herramienta práctica para responder a las necesidades sociales, ambientales y económicas del entorno, pues permite resolver inequidades sociales creadas por los desajustes del mercado promoviendo la inclusión social. En el campo ambiental, permite proteger y desarrollar una mayor armonía en los ecosistemas y las especies; finalmente, en la parte económica se busca la sostenibilidad en el negocio. La relación entre la economía ecuatoriana y las pymes es importante, representan un papel fundamental en la generación de empleo e ingresos (Mendoza & Gomez, 2017) .

### **Fundamentos y enfoques teóricos**

#### **Responsabilidad Social Empresarial**

El Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, señala que:

La responsabilidad social empresarial es el deber que debe asumir toda empresa para que de esta manera pueda la institución aportar al desarrollo económico sostenible con la ayuda de agentes internos y externos, como son los: empleados, sus familias, la sociedad local, con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas (WBCSD, s.f.).

El Instituto Ethos describe a la Responsabilidad Social Empresarial como:

La relación ética que debe tener toda institución ante las personas con las cuales se relaciona, y por aplicación de metas de la empresa que estén relacionadas con el desarrollo sostenible de la sociedad; con el propósito de resguardar y preservar los recursos culturales y ambientales para las próximas generaciones, y así pueda lograr una reducción de las desigualdades sociales que existen ahora ya sea por raza, etnia, sexo, situación económica u otra condición (Instituto Ethos, s.f.).

Para el Center for Corporate Citizenship del Boston Collage, 2014, la define como “La oportunidad que tienen las empresa o instituciones de compartir normas y valores sociales básicos, en cualquier aspecto en que se desempeñe la empresa ya sea esto en sus prácticas comerciales o de otra índole” (Center for Corporate Citizenship del Boston Collage, 2014).

### **Ambiente Laboral**

La revista académica Randstad (2015), define el ambiente laboral desde el punto de vista de los empleados como:

El clima laboral es el “conjunto de condiciones que contribuye a lograr la satisfacción en el trabajo. Sin embargo desde el punto de vista de la empresa, en cambio, puede definirse como aquello que hace que el empleado sea más productivo” (Randstad, 2015).

El ambiente laboral según Perez & Caro, 2017, es:

Aquel entorno en el que influyen los diversos factores en los que están inmersos colaboradores, por lo cual es importante crear un entorno, no solo apegado a la normativa vigente, sino uno que empodere y haga sentir valorado el trabajo que realizan los empleados (Perez & Caro, 2017).

### **Seguridad y Salud Ocupacional**

La salud ocupacional es una disciplina que pertenece a la órbita de la sanidad pública que tiene como primordial misión conseguir que los trabajadores sean preservados del padecimiento de peligros, enfermedades, o cualquier otro perjuicio ocasionado directamente por las condiciones de trabajo a las que están sometidos en su quehacer laboral diario (Salud Ocupacional, 2017).

Según Organización Mundial de la Salud (2015) la seguridad Ocupacional es “una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo” (Organización Mundial de la Salud, 2015).

### **Fundamentos legales del ordenamiento jurídico ecuatoriano**

Para nuestro estudio es importante resaltar estamentos legales que rigen alrededor de los trabajadores a nivel general, esto nos permite tener una visión en cuanto al tratamiento jurídico. En el Mandato Constituyente 8, la Asamblea Constituyente (2008) dispuso lo siguiente:

Se elimina y prohíbe de la tercerización, intermediación laboral, la Asamblea Nacional Constituyente dispuso la eliminación y prohibición laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o



empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 2).

### **Constitución de la Republica**

La Constitución de la Republica ampara “que todo ecuatoriano tiene el derecho de poder trabajar o laborar en una empresa con un ambiente adecuado y a la vez propicio, y que estos puedan garantizar la higiene, salud y seguridad de cada trabajador y también su integridad y bienestar” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

### **El Código del Trabajo estipula:**

Toda empresa que cuente con más de 10 trabajadores, deberán obligatoriamente los empleadores formular y elaborar un reglamento de higiene y seguridad para la institución, el mismo que debe ser aprobado tanto por el ministerio de trabajo como por la dirección regional de trabajo, y dicho reglamento debe ser renovada cada dos años (Ministerio de Trabajo, 2017).

### **Ley Orgánica del Servicio Público:**

El Ministerio de trabajo (2016), señala que: “todo servidor y servidora pública tiene el derecho de poder colaborar y trabajar dentro de las instituciones que cuenten con un ambiente adecuado y propicio, para que pueda resguardar la salud, seguridad y bienestar del trabajador y así pueda lograr la satisfacción laboral” (Ministerio de Trabajo, 2016).

### **Reglamento de Aplicación de la Ley Orgánica del Servicio Público:**

Las instituciones que se encuentran en el ámbito de la LOSEP, deberán elaborar y ejecutar en forma obligatoria el Plan Integral de Seguridad Ocupacional y Prevención de

Riesgos, que comprenderá las causas y control de riesgos en el trabajo, el desarrollo de programas de inducción y entrenamiento para prevención de accidentes, elaboración y estadísticas de accidentes de trabajo, análisis de causas de accidentes de trabajo e inspección y comprobación de buen funcionamiento de equipos, que será registrado en el (MRL, 2013, pág. 59).

### **Acuerdo Ministerial:**

En aquel tiempo Ministerio del Trabajo y Bienestar Social (1978) remitió el Reglamento para el Funcionamiento de los Servicios Médicos de Empresas que:

Se fundamentó en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tiene como objetivo primordial el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que debe traducirse en un elevado cambio de bienestar social, físico, mental y social del mismo. También trata que los Servicios Médicos de Empresa, sean destinados por un Médico General, con experiencia en salud pública o salud ocupacional. El personal del dispensario trabajará a período completo, cubriendo todos los tiempos de labor de la empresa.

El médico cumplirá el horario mínimo de acuerdo a lo dispuesto por el Ministerio:

- de 100 - 200 trabajadores tres horas día médico
- de 201 - 400 trabajadores cuatro horas día médico
- de 401 - 600 trabajadores cinco horas día médico
- de 601 - 800 trabajadores seis horas día médico
- de 801 - 1000 trabajadores ocho horas día médico

Las compañías que excedan los mil trabajadores por cada 200 de exceso dispondrán una hora de atención adicional del médico. Los médicos contratados laboraran ocupando el mayor

tiempo en la fomentación de la salud y labores de prevención (Ministerio del Trabajo y Bienestar Social, 1978).

#### **Decreto Ejecutivo:**

El reglamento de salud de los trabajadores, mejoramiento del medio ambiente y seguridad social cuyas disposiciones mediante decreto ejecutivo 2393 la Presidencia de la Republica (1986): “se emplearán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo eliminación, disminución o de los riesgos del trabajo y la mejora del medio ambiente de trabajo” (Presidencia de la Republica, 1986).

#### **Fundamentos legales del ordenamiento jurídico internacional**

#### **Convenios Internacionales de la OIT sobre la responsabilidad social empresarial en lo referente a la seguridad y salud ocupacional**

De acuerdo al entonces Ministerio de Relaciones Laborales (2013):

Ecuador ha ratificado los 16 convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo en lo que respecta a salud y seguridad ocupacional, los mismo que se describen en la tabla N.- 1

*Tabla 1. Convenios internacionales de la OIT*

<b>Número de Convenio</b>	<b>Título del Convenio</b>
<b>Convenio C29</b>	Trabajo forzoso
<b>Convenio C45</b>	Trabajo subterráneo
<b>Convenio C77</b>	Examen médico de los menores



<b>Convenio C81</b>	Inspección del trabajo
<b>Convenio C113</b>	Examen médico de los pescadores
<b>Convenio C115</b>	Protección contra las radiaciones
<b>Convenio C119</b>	Protección de la maquinaria.
<b>Convenio C120</b>	la higiene
<b>Convenio C121</b>	Prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
<b>Convenio C124</b>	Examen de los menores.
<b>Convenio C127</b>	Peso máximo.
<b>Convenio C139</b>	Cáncer profesional.
<b>Convenio C148</b>	Medio ambiente de trabajo.
<b>Convenio C149</b>	Personal de enfermería.
<b>Convenio C152</b>	Seguridad e higiene.
<b>Convenio C153</b>	Duración del trabajo y períodos de descanso.

Fuente: (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

### **Economía Popular y Solidaria.**

La economía popular y solidaria en Ecuador es un sector de la economía que agrupa a las pequeñas y medianas empresas que de acuerdo a la Superintendencia Economía Popular Solidaria (2011) es:

La forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital (SEPS, 2011).

**De acuerdo a la carta magna:**

La nueva forma de economía reconoce al ser humano como sujeto y fin, direcciona a una relación dinámica y nivelada entre sociedad, mercado y estado, en armonía con la naturaleza; y tiene por objetivo avalar la producción y reproducción de las condiciones inmateriales e materiales que adecúen el buen vivir (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

## CAPÍTULO 3

### METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo documental, descriptiva , por cuanto la información que nos ha permitido revisar y analizar, es tomada de fuentes académicas, científicas y sociales, tales como artículos científicos, medios de comunicación, trabajos académicos y convenios internacionales existentes que están relacionados con la responsabilidad social empresarial y el ambiente laboral en el Ecuador, su relación con la Organización Internacional del Trabajo alineados a la seguridad y salud ocupacional y a la economía popular y solidaria, esto permite acrisolar información valiosa e importante que se interpretaron y que contribuyen como aporte.

Por el hecho de ser documental, las conceptualizaciones de los términos van a tener ligeras evoluciones debido a que se van adaptando al contexto social en el que se van dando, con enfoque de carácter cualitativo, porque recoge información basada en bases teóricas, leyes, reglamentos o normas que regulan el accionar del talento humano dentro del ámbito laboral enfocado a la salud y seguridad ocupacional , la prevención de accidentes y riesgos laborales así como precautelar la integridad física y emocional de un trabajador, esto sobre la base a su entorno laboral, cultural y económico en el que se desempeñe.

Todas las revisiones realizadas conjugan un legajo de estudios que aportan al objetivo trazado permitiéndonos exponer enfoques de investigaciones previamente ya realizadas o complementar alguna teoría sustentada.



## CAPÍTULO 4

### DESARROLLO DEL TEMA

La responsabilidad social empresarial, en cuanto a lo laboral es muy importante en cualquier organización, si consideramos que el talento humano es un factor fundamental, debido a que son las personas, de manera coordinada hace que la empresa pueda realizar una gestión eficaz y eficiente en el giro comercial de sus actividades.

Las empresas son generadoras netas de riqueza y así, no sólo hacen frente a los gastos sociales mediante la aportación de beneficio fruto de su ineludible y asumida faceta impositiva; también generan resultados indirectos a través de la creación de empleo así como mediante la gestión y transformación de los recursos a los que tienen acceso. Además de ello, el valor que suponen para el mantenimiento de la sociedad se ve sustentando en la creación del denominado Capital Social, esa especie de cemento compuesto de confianza que permite la cohesión social, de acuerdo a (Junta de Andalucía, 2012).

La Responsabilidad Social Empresarial es una estrategia para la mejora de la imagen de la empresa y por lo tanto puede transformarse en una táctica de marketing sin ningún valor, sin embargo, esta responsabilidad enfocada a los trabajadores de un empresa indistintamente de la actividad que realice o en las funciones en que se desempeñe, se traduce a lo que en el mundo laboral se conoce como “Salud y Seguridad Ocupacional”.

Numerosos estudios confirman que una de las principales motivaciones de los trabajadores, además de las buenas condiciones, es el ambiente de trabajo.

La importancia de la Responsabilidad Social de una empresa hacia sus trabajadores deriva no solo de su compromiso con la sociedad, sino también de instrumentos internacionales jurídicos de carácter vinculante de organismos internacionales y multilaterales de los cuales Ecuador forma parte y los ha adoptado en su ordenamiento jurídico de manera progresiva debido a su falta de aplicación, todo lo dispuesto jurídicamente difieren en muchos sectores y países , que a veces no cumpliendo con ellas esperan más de las empresas.

Según Barroso afirma que se dan casos de compañías que han contado con todos los requerimientos para operar según las normas de sus países, pero si dichas normas son ineficientes o engloban la realidad de manera inconclusa, aun cumpliéndolas es posible ocasionar deterioro social o en el medio ambiente (Barroso , 2008).

Si bien la Responsabilidad Social Empresarial es una obligación que tienen las empresas es justificable y loable que intenten ir más allá de lo estipulado en la normativa en pro de los trabajadores y la constante armonización de la legislación interna con los compromisos internacionales adquiridos por el estado, teniendo en cuenta las distintas realidades, sociales, productivas y económicas.

A esto se suma lo dicho por (Oberto, 2007) que indica que la cultura organizacional y la administración de Talento Humano son conexiones claves para el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial por cuanto en la medida que se cuente con una administración de Recursos Humanos abierta a escuchar, comprender, satisfacer y conciliar las necesidades de los trabajadores y empresarios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los instrumentos emanados, ratificados por sus estados signatarios tienen la particularidad de que son muy abiertos y ambiguos,

pudiendo dejar a discrecionalidad su aplicación, lo que genera un problema al momento de exigir por parte de los trabajadores su derecho a un ambiente de trabajo que les garantice su estabilidad, tanto física como emocional.

El Ecuador a raíz de la nueva carta magna vigente incorpora un nuevo concepto de economía para los pequeños y medianos productores, comerciantes y artesanos que forman parte de la economía popular y solidaria, que entre otras, es un sistema cooperativo de carácter social de ejercer actividades, económicas, productivas y comerciales. Sin embargo al ser un sector de la economía, de gran importancia nacional debido a que genera 7 de cada 10 empleos a nivel rural y un poco más de 6 de cada 10 empleos en el ámbito nacional, conforme lo publicación realizada (El Comercio, 2018).

Este sector aglutina a la pequeña y la mediana empresa, que al emplear trabajadores también están sujetas a las reglas de la Salud y Seguridad Ocupacional, en la medida que se sujete a sus actividades y los posibles riesgos que esto implique.

Hoy en día, la Responsabilidad Social Empresarial, se ha convertido en un tema de interés en el ámbito académico, sin embargo, la conceptualización de esta no es nueva ya que arrastra conceptos desde la antigüedad y solo ha ido con el pasar del tiempo acoplándose a la necesidad de la sociedad.

Con lo expuesto es necesario tomar en los antecedentes históricos, así como, fundamentos teóricos que permitan la comprensión e importancia de la temática y no crear vacíos de ninguna naturaleza, sean estas legales o teóricos, así como dentro del contexto histórico y social, a lo largo del tiempo, para evitar interpretaciones vaciles que pueda ocasionar.



En el desarrollo del tema como tal, refleja un análisis, discusión y comparación de lo que indican investigadores que han profundizado el tema, tomando también así, directrices emanadas de organismos internacionales, en este caso de la Organización Internacional del Trabajo, y como normas aplicables del ordenamiento jurídico ecuatoriano aplicables a la materia.

La Responsabilidad Social Empresarial se enfoca a varios aspectos en el entorno en el que una empresa desempeña, siendo la seguridad y salud ocupacional uno de ellos, pues las empresas no solo muestran intereses por el cuidado del cliente externo sino que también por el interno, que son quienes realizan las actividades en forma articulada para que la empresa pueda dar los resultados esperados

Las definiciones de la Responsabilidad Social ya no solo es conceptualizada por autores y académicos sino que su importancia es tal que ya ha sido definida en foros y organismos internacionales y supranacionales como los es el Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible, Instituto Etnos, y la misma Comisión Europea (Brazo ejecutivo de la UE) que en la práctica llegan a la misma idea, cual es la de crear un ambiente o entorno, amigable con la sociedad y de realizar actividades empresariales de manera responsable, lo que implica entre otras cosas dar y brindar la seguridad a los trabajadores para que se desempeñen en un ambiente seguro o en su defecto brindar las herramientas de seguridad que minimicen o prevengan cualquier tipo de riesgo o accidente.

La UE va más allá con la responsabilidad social empresarial, orientándola a la inserción laboral de los colectivos históricamente excluidos. De acuerdo al análisis de la Responsabilidad Social empresarial que hace la revista (EHU, 2006) afirma de manera

categoría que se encuentran ya caducas aquellas iniciativas voluntariosas y caritativas, cercanas al marketing con causa y que actualmente debe integrarse estratégica y transversalmente en la empresa, atendiendo por añadidura a los grupos de interés stakeholders. Este cambio de enfoque, supone en la práctica que las empresas implanten acciones sociales de carácter duradero y no puntual, con indudable repercusión en los clientes/consumidores y en la opinión pública, añadiendo finalmente que la contratación de personas con dificultades de empleabilidad distingue a empresas inclusivas de aquellas excluyentes.

Sin embargo, la variable usada es la Responsabilidad Social Empresarial y la relación con la Organización Internacional del Trabajo tiene su punto de encuentro en la salud y seguridad ocupacional, la creación de un ambiente seguro y el respeto a los derechos básicos de los trabajadores.

Si bien el ambiente laboral en el que se desempeñan de acuerdo a (Manosalvas, Manosalvas, & Nieves, 2015) los empleados, están sujetos también a factores como:

- Comunicación interna
- Reconocimiento
- Relaciones Interpersonales
- Entorno físico
- Adaptación al cambio

Estas también inciden en la satisfacción laboral con factores tales como la satisfacción con

- Superiores

- Entorno Físico
- Participación en la toma de decisiones
- Satisfacción en el trabajo
- Satisfacción en el reconocimiento

En América Latina y el Caribe, especialmente en Suramérica según (Baptista & Cáceres, 2017) el sector empresarial es consciente de la importancia de adoptar una política de responsabilidad social alineada a la seguridad e integridad de sus trabajadores, pero se limitan a cumplir con lo estipulado en la normativa vigente.

(Arias, 2012) en su revisión histórica sobre la seguridad y salud ocupacional realiza un análisis extenso sobre el tema, llegando a la conclusión, que ambas conforman un binomio inseparable que garantiza la minimización de los riesgos laborales y la prevención de accidentes en el trabajo. Por riesgo laboral, hace énfasis que es la probabilidad de que ocurran lesiones a las personas, daños al medio ambiente o pérdidas en los procesos y equipos dentro de un contexto laboral. Los accidentes laborales, en cambio, son aquellos hechos lesivos o mortales que tienen lugar durante la jornada de trabajo y que se caracterizan por ser violentos y repentinos, pero prevenibles. Mientras que los accidentes son evitables, los riesgos están siempre presentes y a veces sólo es posible neutralizarlos o minimizarlos a través de capacitaciones y señalizaciones que cumplen una función preventiva más que anuladora.

En contraste (Hernando & Arévalo, 2013), manifiesta que el diseño y la implementación de la gestión de riesgos laborales depende de las necesidades particulares de cada organización, sus objetivos concretos, su contexto, estructura, operaciones, procesos operativos, proyectos y servicios. De tal forma, “la gestión de riesgos se cataloga como una de las responsabilidades de la dirección de las organizaciones en la medida que se integra con la toma de decisiones, la



planificación estratégica, los proyectos en desarrollo, las políticas y valores corporativos” que tenga la empresa.

Pero la salud y la seguridad ocupacional no es solamente una política a discrecionalidad que ejecuta una empresa, sino que se encuentra normada en instrumentos jurídicos internacionales y normativos de la legislación nacional detallada en el marco teórico.

La Salud y Seguridad Ocupacional y seguridad ocupacional para (Apaza, 2012) no es más que una multi-disciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable.

(Barrios & Paravic, 2016) Indica que: El entorno laboral saludable constituye un ámbito prioritario para la promoción de la salud en la actualidad y para que exista un entorno laboral saludable, éste debe reunir características tales como:

- Promover la participación de los empleadores, trabajadores y otros actores sociales interesados en la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores
- Realizar procesos orientados a lograr el empoderamiento de empleados y empleadores.

Un ambiente laboral saludable asegura la salud de los trabajadores y mejora las condiciones de la productividad, por lo tanto, la calidad de vida de toda la población.

Al topar el tema de derechos laborales, es necesario conocer y tener claro el contexto social, económico y político, si bien el Convenio C155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), este vigente desde 1983, con carácter vinculante no estaba previsto en el Código de trabajo. Debido a presiones de los sindicatos la Junta Militar del Consejo Supremo de Gobierno, acogen recomendación 112 sobre los Servicios de Medicina del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1959)

Si bien los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo son jurídicamente vinculante y de cumplimiento obligatorio, también son ambiguos puesto, que no definen las acciones específicas a tomar por parte del estado, sino que, establece específicamente la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo.

Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales (OIT, s.f.)

En cuanto al ordenamiento jurídico interno tal como se había hecho énfasis en el marco teórico, es en 2008 cuando la Asamblea Nacional Constituyente elimina toda forma de tercerización exceptuando los servicios complementarios como los de limpieza, seguridad, alimentación, etc. y que sean ajenos a la actividad empresarial.

Esta disposición de la (Asamblea Nacional Constituyente, 2007) es jerárquicamente superior a cualquier otra norma del orden jurídico y de obligatorio cumplimiento para todas las personas naturales, jurídicas y demás poderes públicos sin excepción alguna, por tanto no es susceptible de control o impugnación debido a su naturaleza jurídica.

El estado ecuatoriano, desde entonces ha aplicado políticas para generar un ambiente laboral óptimo, no solo en el sector privado sino también en el sector público (Agencia Andes, 2018).

De acuerdo a la jerarquía jurídica, los tratados internacionales que amplíen derechos, son de aplicación directa. El principio de supremacía constitucional establece la siguiente orden jerárquica de aplicación de normativa vigente en Ecuador:

- La Constitución
- Los tratados y convenios internacionales
- Las leyes orgánicas
- Las leyes ordinarias
- Las normas regionales y las ordenanzas distritales
- Los decretos y reglamentos
- Las ordenanzas;
- Los acuerdos y las resoluciones
- Los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

La Organización Internacional del Trabajo ha emitido el convenio C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), vigente desde 1983 (con categoría de tratado y convenio internacional) señala que se debe poner en funcionamiento una política nacional referente a seguridad y salud hacia los empleados y medio ambiente de trabajo, dichas normas y políticas estipuladas deben ser reexaminadas periódicamente (OIT, 1981).

El Código del trabajo, es el que regula las relaciones entre los empleadores y empleados en el sector privado, motiva a que los trabajadores cumpla con sus actividades en un ambiente en el que no corra peligro su integridad y que de hacerlo, es obligación del empleador proveer



las herramientas de protección necesarias para el ejercicio de alguna actividad (Ministerio de Trabajo, 2017).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad y el entonces Ministerio de Relaciones Laborales hoy Ministerio de Trabajo, han suscrito un convenio denominado Sistema Nacional de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales como procedimiento automatizado que permitirá a las organizaciones empresariales, públicas y privadas, gestionar la seguridad y salud en el trabajo. (Megaconsultores & asociados, 2014).

El ente rector de la política pública de empleo y talento humano del país ha expedido de acuerdo a sus atribuciones reglamentos de salud ocupacional en áreas específicas (Ministerio del Trabajo, 2015) como la minería, energía eléctrica y en la construcción y obras públicas. Para las otras áreas el (Ministerio de Trabajo, 2015) expidió un instructivo mediante el cual se establece el procedimiento para la aprobación de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo de las instituciones, entidades, organismos y empresas del sector público y privado, así como de las organizaciones de la economía popular y solidaria.

## CAPÍTULO 5

### CONCLUSIONES

La Responsabilidad Social Empresarial como política debe ser vista como una inversión que realizan las empresas para la mejora de las condiciones del ambiente en el que se desempeña, este ambiente incluye a las comunidades aledañas, medio ambiente, trabajadores, etc.

La Responsabilidad Social es un tema del que deben estar empoderados todos los miembros de la empresa, incluidos los altos directivos por lo cual ya dejó de ser una mera política interna, sino que su conceptualización ha sido acogida a nivel de estado, a nivel de foros internacionales, como el Foro Económico Mundial, organizaciones internacionales como la Organización del Trabajo y organismos supranacionales de estado como es el caso de la Unión Europea a través de su brazo ejecutivo, la Comisión Europea.

A nivel nacional para la comprensión del tema fue necesario analizar el contexto histórico y social del Ecuador a lo largo de las últimas décadas.

El tema de salud y seguridad ocupacional se volvió un tema suma importancia por lo que Ecuador ha ido adoptado a través del tiempo normas para la mejora del ambiente laboral de manera progresiva. Existen normas ordenamiento jurídico, como leyes, decretos, reglamentos y acuerdos que los viabilizan, así como compromisos internacionales adquiridos con la Organización Internacional del Trabajo

Si bien son jurídicamente vinculantes, contienen disposiciones demasiado ambiguas, cuya aplicación queda a discrecionalidad de una política de estado por parte del gobierno de turno, por lo que es necesario normativa complementaria, debido a que los organismos y entidades del sector público, solo pueden actuar en virtud de norma expresa.

Se ha observado a lo largo de la presente investigación que existen varias definiciones de autores acerca de la Responsabilidad Social Empresarial y a pesar de la adaptación que le da cada autor a su investigación, llegan a una misma conclusión que la responsabilidad social es más que un compromiso entre las empresa y el entorno donde se desarrolla, adoptando medidas de seguridad y salud ocupacional que promuevan la mejora continua del ambiente laboral en pro de los trabajadores e intereses de las empresas.

Para finalizar la responsabilidad social empresarial, como política de empresa es una forma de motivar a los trabajadores para que exista un rendimiento idóneo, eficiente y saludable en el entorno que se desempeñan, asimismo es una oportunidad para mejorar las condiciones de trabajo que le permitan desarrollar sus actividades laborales de manera íntegra y segura.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Andes. (31 de Julio de 2015). *Ecuador garantiza la calidad del servicio público con un buen clima laboral*. Obtenido de <http://www.andes.info.ec/es/noticias/sociedad/1/41856/ecuador-garantiza-calidad-servicio-publico-buen-clima-laboral>
- Agencia Andes. (04 de Enero de 2018). *El Tiempo*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.eltiempo.com.ec/noticias/ecuador/4/427404/primer-borrador-de-proyecto-codigo-organico-integral-del-trabajo-estaria-listo-en-primer-trimestre-2018>
- Alarcon, M., & Estrada, E. (2015). Implementación de un programa de responsabilidad social corporativa interna para impulsar el desarrollo socio económico del personal. Guayaquil, Guayas, Ecuador. Recuperado el 04 de Febrero de 2018, de <https://www.dspace.espol.edu.ec/handle/123456789/30804>
- Apaza, R. (12 de Diciembre de 2012). Seguridad y Salud Ocupacional: Definicion. La Paz, Bolivia.
- Arias, W. (2012). *Revisión histórica de la Salud y Seguridad Ocupacional*. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- Armas, A., Guerrero, T., & Ortega, X. (2017). La Responsabilidad Social y el Ambiente Laboral. Milagro, Guayas, Ecuador. Recuperado el 05 de Febrero de 2018, de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/3757>
- Asamblea Nacional Constituyente. (29 de Noviembre de 2007). *Mandato Constituyente 1*. Recuperado el 17 de Enero de 2018, de <http://www.superley.ec/pdf/mandatos/01.pdf>

Asamblea Nacional Constituyente. (30 de Abril de 2008). *Mandato Constituyente 8 - Prohibicion de la tercerizacion laboral y toda forma de precarizacion laboral.*

Obtenido de <http://www.superley.ec/pdf/mandatos/08.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitucion de Ecuador.* Montecristi, Manabi, Ecuador. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/private/asambleanacional/files/asambleanacionalnameuid-20/transparencia-2015/literal-a/a2/Const-Enmienda-2015.pdf>

Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador.*

Baptista, M. V., & Cáceres, G. M. (08 de Junio de 2017). *Dimensiones de responsabilidad social en instituciones y microempresas del entorno social.* Caracas, Region de Caracas, Venezuela.

Barrios, S., & Paravic, T. (2016). *Promocion y salud y un entorno laboral saludable.* Recuperado el 02 de Febrero de 2018, de <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19>

Barroso , F. (Septiembre de 2008). *Un estudio de la RSE.* Recuperado el 2018 de Enero de 2018, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422008000300005](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422008000300005)

Caparrós, J. (16 de Enero de 2018). *La importancia de mantener un buen ambiente laboral.* Recuperado el 21 de Enero de 2017, de <http://www.miempresaessaludable.com/buenas-practicas/articulo/ambiente-laboral-trabajando->

- Center for Corporate Citizenship del Boston Collage. (2014). *Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://blogs.bccccc.net/>
- EHU. (2006). La insercion laboral de los colectivos desfavorecidos como elementos de la responsabilidad social empresarial. Pais Vasco, Comunidad Vasca, Espana. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de [http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/3450/3088](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3450/3088)
- El Comercio. (13 de Enero de 2018). Ley de Reactivación impulsará a sectores que generan trabajo. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido' de <https://lahora.com.ec/esmeraldas/noticia/1102128175/ley-de-reactivacion-impulsara-a-sectores-que-generan-trabajo>
- Gomez, C., & Loyola, N. (2004). Responsabilidad Social Empresarial en materia de relaciones laborales. Santiago de Chile, Chile. Recuperado el 04 de Febrero de 2018, de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108246>
- Hernando, J., & Arévalo, N. (2013). *De la salud ocupacional a la gestion de la seguridad y salud en el trabajo: Mas que semantica, una transformacion del sistema general de riesgos laborales*. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de <https://search.proquest.com/docview/1677602561?accountid=38773>
- Instituto Ethos. (s.f.). *Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/Default.aspx>
- Junta de Andalucia. (Febrero de 2012). *Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos*. Obtenido de [http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia\\_rse\\_interna\\_y\\_recursos\\_humanos.pdf](http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia_rse_interna_y_recursos_humanos.pdf)



Larrea, C. (2015). Análisis de la correlación entre el sistema nacional de gestión de seguridad y salud y la ISO 26000 como guía internacional para la gestión de la responsabilidad social empresarial. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 05 de Febrero de 2018, de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/4075>

Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (11 de Mayo de 2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Medellín, Colombia. Recuperado el 19 de Enero de 2018, de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a1.pdf>

Megaconsultores & asociados. (15 de Enero de 2014). *Implementacion de seguridad y salud ocupacional*. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de <https://megaconsultores.com.ec/gestion-de-cooperativas/implementacion-de-seguridad-y-salud-ocupacional-para-cooperativas/>

Mendoza, M., & Gomez, W. (2017). La importancia de las PYMES en la economía ecuatoriana. Análisis de su responsabilidad social empresarial. Guayaquil, Guayas, Ecuador. Recuperado el 05 de Febrero de 2018, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/7991>

Ministerio de Relaciones Laborales. (Junio de 2013). *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo ratificados por la República del Ecuador*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/Convenios-OIT-Seguridad-y-Salud.pdf>

Ministerio de Trabajo. (24 de Junio de 2015). *Instructivo para el registro de reglamentos y comités de higiene y seguridad en el trabajo del Ministerio del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/INSTRUCTIVO-PARA-EL->

REGISTRO-DE-REGLAMENTOS-Y-COMITES-DE-HIGIENE-Y-SEGURIDAD-  
EN-EL-T.pdf

Ministerio de Trabajo. (28 de Marzo de 2016). *Ley Organica del Servicio Publico*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/07/LEY-ORG%281NICA-DE-SERVICIO-P%29ABLICO-LOSEP.pdf>

Ministerio de Trabajo. (19 de Mayo de 2017). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/07/C%283%293DIGO-DE-TRABAJO.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2015). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador.

Ministerio del Trabajo. (19 de Mayo de 2017). *Codigo de Trabajo*. Quito, Pichincha, Guayaas.

Ministerio del Trabajo y Bienestar Social. (17 de Octubre de 1978). *Reglamento para el funcionamiento de los servicios medicos de empresas*. Recuperado el 23 de Enero de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-para-el-Funcionamiento-de-Servicios-M%283%29dicos-Acuerdo-Ministerial-1404.pdf>

MRL. (1 de Julio de 2013). *Reglamento de Aplicacion de la Ley Organica del Servicio Publico*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2017/07/REGLAMENTO-LOSEP.pdf>

Oberto. (2007). *La Responsabilidad Social Empresarial en materia de relacionoes laborales*. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/3-2007/art%205.pdf>

- Oberto, T. (2007). *La Responsabilidad Social Empresarial y el reconocimiento en los derechos laborales*. Venezuela. Recuperado el 04 de Febrero de 2018`
- OIT. (24 de Junio de 1959). *Recomendación 112 sobre los Servicios de Medicina del Trabajo, de la Organización Internacional*. Recuperado el 23 de Enero de 2018, de [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:16831007298741::NO::P12100\\_SHOW\\_TEXT:Y](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:16831007298741::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y):
- OIT. (22 de Junio de 1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/Convenio-C155-Convenio-sobre-seguridad-y-salud-de-los-trabajadores-1981-num.pdf>
- OIT. (19 de Mayo de 2015). *OIT alerta sobre la extensión de la inseguridad en el mercado laboral a nivel mundial*. Recuperado el 18 de Febrero de 2018, de [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_368305/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_368305/lang-es/index.htm)
- OIT. (s.f.). *Salud y Seguridad Ocupacional - Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado el 17 de Enero de 2018, de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2015). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Ginebra, Suiza.
- Perez, I., & Caro, K. (Agosto de 2017). *Revisión Teórica: Estado actual del rol del psicólogo organizacional frente a la relación del clima laboral y las pausas activas, entre los años 2010-2016*. Recuperado el 19 de Enero de 2018, de [http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5237/TP\\_PerezIvonAndrea\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/bitstream/handle/10656/5237/TP_PerezIvonAndrea_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



Presidencia de la Republica. (17 de Noviembre de 1986). *Reglamento de Seguridad Social y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente*. Recuperado el 23 de Enero de 2018, de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/20-A.M.-0141-Instructivo-para-el-registro-de-reglamentos-y-comit%C3%A9s-de-higiene-y-seguridad.pdf>

Ramos, C., & Lansdale, D. (2013). Responsabilidad social empresarial Una herramienta para crear sostenibilidad económica, social y ecológica en las empresas que operan en el Ecuador. Quito, Pichincha, Ecuador. Recuperado el 04 de Febrero de, 2018, de <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/2315>

Randstad. (09 de Abril de 2015). *el ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención*. Recuperado el 19 de Enero de 2018, de [https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion\\_57/](https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/)

Salud Ocupacional. (2017). Definición de Salud Ocupacional.

SEPS. (10 de Mayo de 2011). *Ley Organica de la Economia Popular y Solidaria*. Obtenido de [http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro\\_ley\\_economia\\_solidaria.pdf](http://www.asambleanacional.gob.ec/es/system/files/ro_ley_economia_solidaria.pdf)

Universia. (15 de Abril de 2013). *Clima laboral, las ventajas de trabajar en un ambiente grato*. Recuperado el 2018 de Enero de 2018, de <http://noticias.universia.cl/en-portada/noticia/2013/04/15/1016826/clima-laboral-ventajas-trabajar-ambiente-grato.html>

WBCSD. (s.f.). *Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado el 16 de Enero de 2018, de <http://www.wbcsd.org/home.aspx>