

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR**

**ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**CARRERA DE GESTIÓN SOCIAL**

**DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIATURA EN GESTIÓN**

**SOCIAL**

**TEMA:**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA CON LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.**

**CASO: EMPRESA DE CONSTRUCCIÓN DEL NUEVO AEROPUERTO INTERNACIONAL DE  
QUITO.**

**DIEGO ESTEVAN GUAYASAMÍN PÁEZ**

**DIRECTOR: MSC. CARMEN GALINDO SALINAS**

**QUITO, 2014**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado especialmente a las personas que pese a las adversidades supieron brindarme toda la confianza y el apoyo que necesité para iniciar los estudios en la carrera, demostrándome paciencia y amor sobre todas las cosas, aquellas personas a las que dedico el presente trabajo son mi esposa y mi madre. Muchas

Gracias!

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por ser el apoyo espiritual en el cual muchas veces me encomendé para seguir adelante con mis estudios hasta poder culminarlos, y por todas las bendiciones recibidas a lo largo de mi vida.

A mis padres, que esperaban con tantas ansias el poderme ver realizado como profesional, y confiaron en mí, apoyándome en todo momento.

A mi esposa que sin duda supo tener paciencia y a la vez logró descubrir en mí el gusto por la profesión. Siempre estaré agradecido por todo el apoyo recibido por la mujer que amo, que más de una vez supo darme las fuerzas necesarias para seguir adelante y culminar la carrera

A Carmen Galindo, Mercedes Chilibingua, Carlos García, Fabiola Cabrera, docentes y administrativos de la Escuela de Trabajo Social, que me han apoyado, me han guiado en realización de la disertación y han brindado sus servicios, gracias por su tiempo y comprensión.

A todos los compañeros con los que empecé la carrera, un fuerte abrazo.

## INDICE DE CONTENIDO

|                                                         |               |
|---------------------------------------------------------|---------------|
| <b>CAPÍTULO I</b>                                       | <b>7</b>      |
| 1.1 Tema                                                | 7             |
| 1.2 Justificación                                       | 7             |
| 1.3 Objetivos                                           | 9             |
| 1.3.1 Objetivo General                                  | 9             |
| 1.3.2 Objetivos Específicos                             | 9             |
| <br><b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO</b>                    | <br><b>10</b> |
| 2.1 Desarrollo Humano Sostenible                        | 10            |
| 2.2 Dimensiones del Desarrollo Humano Sostenible        | 13            |
| <br>2.3 Enfoque del Desarrollo de los Talentos Humanos  | <br>15        |
| <br>2.4 Responsabilidad Social Corporativa              | <br>23        |
| 2.4.1 Ámbitos de la Responsabilidad Social Corporativa  | 26            |
| 2.5 Responsabilidad Social con los Stakeholders         | 31            |
| 2.5.1 Stakeholders                                      | 31            |
| 2.5.2 Beneficios de las relaciones con los stakeholders | 32            |
| 2.6 Responsabilidad Social con el público interno       | 33            |
| 2.6.1 Público Interno: Indicadores de trabajo decente   | 33            |
| 2.7 Gestión del Talento Humano                          | 36            |

|                                                                          |    |
|--------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.8 Marco Jurídico Legal e Institucional                                 | 41 |
| 2.8.1 Constitución de la República del Ecuador                           | 43 |
| 2.8.2 Ley de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas     | 44 |
| 2.8.3 Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo               | 48 |
| <b>CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO</b>                                   | 50 |
| 3.1 Población y Muestra: Cálculo y determinación                         | 52 |
| 3.2 Distribución de la población                                         | 53 |
| 3.3 Estructura de las variables                                          | 54 |
| <b>CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>                        | 55 |
| 4.1 Entorno Institucional                                                | 55 |
| 4.2 Misión de la empresa AECON AG Constructores                          | 57 |
| 4.3 Visión de la empresa AECON AG Constructores                          | 57 |
| 4.4 Análisis                                                             | 57 |
| 4.4.1 Indicador Situación Laboral                                        | 58 |
| 4.4.2 Indicador de política de remuneración y prestaciones               | 64 |
| 4.4.3 Indicador de cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo | 69 |
| 4.5 Conclusiones y recomendaciones                                       | 78 |
| <b>CAPÍTULO V PROPUESTA DE LÍNEA DE ACCIÓN PROFESIONAL</b>               | 82 |
| 5.1 Antecedentes                                                         | 82 |
| 5.2 Proyecto de sostenibilidad para trabajadores frente al despido       | 84 |
| 5.3 Establecimiento de Convenios                                         | 85 |

|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| 5.4 Proyectos de líneas de acción profesional | 85 |
| MATRIZ DE MARCO LÓGICO                        | 87 |
| MATRIZ DE PLANIFICACIÓN                       | 88 |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>                           | 90 |
| <b>ANEXOS</b>                                 | 92 |

## CAPÍTULO I

### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA DISERTACIÓN

#### 1.1.- TEMA:

Responsabilidad Social Corporativa con la Gestión del Talento Humano. Caso: Empresa de construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito.

#### 1.2- JUSTIFICACIÓN:

La teoría del Desarrollo Humano Sostenible, emerge como un paradigma que se fundamenta en las personas, valoradas y reconocidas como **talentos humanos, capaces de decidir, crear, transformar, auto determinar y participar** plenamente en el proceso integral del desarrollo a nivel económico, social y ambiental.

Desarrollar el talento humano no solo significa que las personas se reconozcan como actores potenciales, capaces de crear espacios y oportunidades que les permitan alcanzar su desarrollo integral de forma auténtica, sino que también requieren de su entorno y de otras personas, de la interacción humana y social.

Uno de los espacios especiales para el desarrollo humano, es el referido al desarrollo de las organizaciones en el que el trabajo con los talentos humanos es fundamental y de gran significación, si se trata de aportar al mejoramiento integral de la calidad de vida como fin último.

En este marco conocer uno de los aspectos de relevante importancia y de discusión actual tanto en los círculos académicos, organizacionales, laborales y sociales, es el que se relaciona con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

Identificar la responsabilidad social es identificar la adopción de políticas y principios éticos, basados en el respeto a los derechos humanos, principalmente en lo relacionado con sus trabajadores, **(público interno)** como el actor más estratégico para que la organización se desarrolle adecuada y sustentablemente.

Es así como la RSC surge para mejorar la calidad de vida laboral de los actores, involucrándolos en los procesos de participación, y que sean ellos corresponsables de su propio desarrollo.

Por tanto la gestión del talento humano en la organizaciones, debe ser un proceso que genere y aplique programas que potencialicen las capacidades, desarrollen las destrezas y habilidades y oferten las oportunidades para el desarrollo integral del ser humano en su entorno laboral, que además integra al entorno familiar y comunitario, teniendo como objetivo final aportar al mejoramiento de la calidad de vida colectiva.

Por consiguiente mejorar su calidad de vida, no solo en el ámbito laboral sino también familiar, requiere de las herramientas y medios para fortalecer sus lazos y crear un ambiente armónico sustentable para beneficio de todos, brindando un bienestar humano integral y sustentable, en donde se reconozcan todos los derechos, sin discriminación alguna, y proporcionando la capacidad de ser aptos de mejorar su futuro a favor de las próximas generaciones.

### **1.3.- OBJETIVOS**

#### **1.3.1.- OBJETIVO GENERAL**

- Identificar la Responsabilidad Social Corporativa con la gestión del talento humano del área operativa de la Empresa de Construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito, (AECON AG), como aporte al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

#### **1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- Conocer las condiciones socio- laborales de los trabajadores del nivel operativo de la empresa constructora.
- Identificar los procesos de Bienestar Humano Laboral del Departamento de Gestión del Talento Humano de la empresa.
- Delinear líneas de acción profesional para el mejoramiento de la calidad de vida.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1.- DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Según Jiménez Herrero (Herrero, 2001) en su libro *“Desarrollo Sostenible”* manifiesta:

*“El desarrollo humano no es una meta, ni es su objetivo el mejoramiento de la calidad de vida del hombre a costa de la destrucción de su propio hábitat y de poner en riesgo su propia supervivencia; por el contrario el desarrollo humano sostenible e inclusivo, es un proceso social abierto, que debe permitir la integralidad, la sostenibilidad y la globalidad de las relaciones entre los sistemas humanos y naturales, para lograr un bienestar colectivo incluyente, solidario, equitativo, donde el valor y respeto a todas las formas de vida en el planeta, conlleve un futuro común ecológicamente armónico, socialmente equitativo y sobre todo perdurable”* (pág. 88)

En este sentido el desarrollo humano sostenible implica una interacción de elementos económicos, jurídicos, filosóficos y antropológicos, entre otros. Los derechos humanos son parte intrínseca del desarrollo, y este es indispensable para alcanzarlo.

El enfoque de derechos humanos trata de integrar en las prácticas del desarrollo, los principios éticos y legales inherentes a los mismos.

Es decir, este enfoque busca cambiar las anteriores prácticas del desarrollo centradas en la identificación y satisfacción de las necesidades básicas de la población, y reemplazarlas por prácticas basadas en el reconocimiento de que toda persona es titular de unos derechos inherentes, ya no es la satisfacción de necesidades, sino la realización de derechos. Los derechos implican obligaciones. Las necesidades no.

El desarrollo humano debe basarse en una correcta interrelación entre los distintos actores que componen a la sociedad y por consiguiente también debe basar su fundamentación en la protección del entorno natural en donde la sociedad se desenvuelve, justamente para crear sostenibilidad a favor de las futuras generaciones.

El desarrollo humano sostenible es una propiedad emergente del cambio de época para superar la vulnerabilidad como condición de riesgo e incertidumbre frente a los desafíos del desarrollo social y humano desde la dimensión individual hasta la colectiva. Se debe satisfacer las demandas de la población local sin comprometer la capacidad de generaciones futuras o de poblaciones de otras regiones, es decir se mejora la calidad de vida.

Como un modelo contextual de referencia, parte del conocimiento de las potencialidades locales, ubicadas en un entorno propio, que es el lugar donde vivimos, del cual dependemos, el cual cambiamos y en el que somos o no relevantes. En este contexto las aspiraciones e historias locales de las familias, los grupos, las sociedades, con sus saberes y experiencias son los constructores del significado social, económico, político, cultural y ético de ese ideal de bienestar y felicidad inclusiva.

En otras palabras, De Souza Silva (2001) *“afirma: es un proceso complejo de interacciones multidimensionales que se establecen entre el entorno y los modos de vida, las organizaciones, los grupos sociales, las familias, las personas, las diferentes formas de vida en una trama de relaciones sociales, económicas y ambientales que generan espacios especiales de desarrollo.*

En este sentido el desarrollo humano se caracteriza por ser: solidario, inclusivo, equitativo, y sostenible.

Para institucionalizar una actitud colectiva mundial hacia el desarrollo sostenible, todos los sistemas de educación necesitan cambiar, para incluir elementos de referencia para formar nuevas generaciones de ciudadanos y profesionales comprometidos con el desarrollo *de. “La regla del desarrollo de, contraria a la regla del desarrollo en, se constituye en la promesa ética superior del conjunto de las “reglas del juego” de los modelos de intervención comprometidos con el desarrollo sostenible”* (De Souza Silva, 2005, p. 99).

*“El desarrollo, si es humano y sostenible, tiene que incorporar un conjunto de valores positivos para la evolución social, creando las condiciones para la plena realización de las personas, la seguridad y la eliminación de las desigualdades”* (Jiménez Herrero, 2000 p. 83).

Sostenibilidad del desarrollo significa admitir que los fenómenos ecológicos deber ser tratados conjuntamente con los sociales, entonces *“la sostenibilidad integral es la premisa básica del desarrollo que consiste en mantener la diversidad biológica y*

*reforzando la base de recursos ambientales sobre los que se sustentan procesos de desarrollo” (Jiménez Herrero, 2000, p. 85)*

## **2.2.- DIMENSIONES DEL DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE.**

Dentro del enfoque teórico del Desarrollo Humano Sostenible es preciso identificar cada uno de los elementos de la sostenibilidad

- El primero es el entorno Social, que tiene como fin el respeto a los Derechos Humanos y al enfoque de género.
- El segundo entorno es el económico que debe ser usado como medio para mejorar las relaciones de producción, generación de ingresos e inversión social y distribución de la riqueza, y el tercero:
- El tercero el ambiental en donde se guarda importancia hacia la sustentabilidad, conservación y educación ambiental

**1.- Dimensión Social.-** En esta se recalca que los seres humanos son la clave, ya que son los instrumentos, los beneficiarios e incluso las víctimas de los procesos de desarrollo. De aquí es necesario insistir en la modificación de los esquemas de organización social e institucional y en la plena participación de los agentes, porque ahí residen los principios de cambio por vías sostenibles respetando sus derechos, género y siendo inclusivos.

**2.- Dimensión Económica.-** Tiene que ver con el proceso de maximización del bienestar humano teniendo en cuenta las restricciones impuestas por la disponibilidad del capital.

Cuando se trata de usar socialmente un determinado sistema natural con fines productivos, en la lógica económica se pueden definir objetivos esperando ciertas condiciones de eficiencia, rentabilidad, productividad y estabilidad en el tiempo con un aprovechamiento racional de los recursos. En esta dimensión es importante abordar los aspectos relacionados con:

La dimensión económica es la más relevante, puesto que permite el acceso real a las otras dos dimensiones del desarrollo sostenible, de manera que dar sostenibilidad al aspecto económico, es permitir el acceso al mejoramiento de las condiciones de vida personales y familiares.

**3.- Dimensión Ambiental.-** Bajo esta perspectiva la sostenibilidad se fundamenta en el mantenimiento de la estabilidad dinámica del ecosistema global, garantizando la integralidad de los ecosistemas, que soportan la vida y las actividades humanas y produciendo, a la vez, la flexibilidad, la resiliencia y adaptabilidad dinámica necesaria para afrontar los cambios naturales, por tanto es el componente que soporta la vida en todas sus formas, de la cual depende la vida humana, en relación a las oportunidades de desarrollo presente y futuro.

En sentido de la sostenibilidad integral, es importante asumir como un reto colectivo, asegurando sobre todo:

- Procesos de producción sostenibles, que cambien el paradigma del consumismo opulento excesivo de recursos naturales, por la producción en concordancia con la capacidad de un sistema para contener la productividad actual y futura, no solo con visión ambientalista - ecológica, sino que incluya criterios económicos, sociales y culturales.
- Manejo y cuidado de los recursos naturales empleados, para lograr el desarrollo de los espacios vitales de las personas, los grupos, las comunidades y la población en general.
- Mejoramiento integral de los niveles, condiciones y calidad de vida de las personas en términos de mayor bienestar posible y para la totalidad de la población humana.

### **2.3.- ENFOQUE DEL DESARROLLO DE LOS TALENTOS HUMANOS**

El enfoque de talento humano valoriza a las personas promoviendo la formación y protagonismo de los diversos mecanismos y procesos que permiten la toma de decisiones claves para el desarrollo, por lo cual es importante diferenciar y tener claro los conceptos de “talentos humanos” y “recursos humanos”, ya que “recurso” se entiende como un bien material, pero “talento” son las personas capaces de pensar e innovar más allá de sus conocimientos, especialidades y experiencias previas.

En un artículo publicado en la Revista PUCE N° 85 (2008) por Carmen Galindo sobre Gestión Social: una profesión para el desarrollo humano sostenible e incluyente”, afirma:

*... que los talentos de las personas son las potencialidades y capacidades, que les permiten construir y transformar su realidad social, más allá de sus conocimientos, a través del mejoramiento del nivel, condiciones y calidad de vida, caracterizadas por el derecho a disponer de una educación, salud, información, empleo, acorde con sus aspiraciones, demandas y necesidades, desde su entorno natural y social. (p. 49)*

De otra parte el enfoque de Manfred A. Max-Neef (1998) sostiene que “el desarrollo se refiere a las personas y no a los objetos, en este sentido el mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas, que permita satisfacer las necesidades humanas”. (p. 30)

“Los seres humanos son percibidos como ciudadanos y gerenciados como talentos humanos con imaginación y capaces de pensar más allá de su experiencia previa, entonces el concepto de talento humano promueve a seres con imaginación, capacidad y compromiso, capaces de innovar” ( De Souza Silva, 2001)

Pero para que se pueda explotar de una manera positiva todas las cualidades de los talentos humanos, no basta con la buena voluntad de ellos, sino también con el liderazgo de las líneas gerenciales en los cuales se deben establecer procesos participativos para la toma de decisiones acertadas a través de la innovación de programas y proyectos transdisciplinarios para que garantice un proceso de desarrollo saludable, salvaguardando la mejora de la calidad de vida laboral de los talentos.

En concordancia con mejorar la calidad de vida laboral, garantizando sostenibilidad para el futuro es importante mencionar el modelo de desarrollo a escala humana que apunta a un cambio de visión, donde se revea el rol paternalista del Estado, y más bien sea un *“rol estimulador de soluciones creativas que emanen desde abajo hacia arriba y resulten por lo tanto más congruentes con las aspiraciones reales de las personas”* (Max-Neef, 1998,) generando así un mejor desarrollo de los talentos humanos, capaces de ser artífices propios de su progreso.

Para lo cual es importante una correcta gestión de desarrollo, que es un proceso para el cambio de las personas que cambian las cosas, consideradas, valoradas y respetadas, en su condición de talentos humanos, para así lograr un proyecto de vida adecuado que sea participe para la realización del desarrollo sostenible de los talentos humanos en donde se debe tener en cuenta los siguientes aspectos relacionados a los procesos de bienestar humano laboral:

Procesos que se entenderán como un trabajo participativo, dinámico, transdisciplinarios, que están orientados a la atención social de las demandas que presentan los Stakeholders, en el nivel, condiciones y calidad de vida d las personas, las familias, y que está integrada por la vida laboral en su conjunto, la vida de las familias en sus hogares.

Así se pueden indicar algunos elementos de estos tres aspectos que en su unión aportan a una mejor calidad de vida:

### a) Nivel de vida:

Este aspecto está relacionado con el factor clave (económico) que significa del acceso a la disposición de recursos y medios, que lo integran el nivel de ingresos, el ahorro, las inversiones, los gastos, el acceso al empleo, a la tecnología y a los salarios, en condición de justicia y dignidad, considerado como el lado material del desarrollo, si bien no es un factor absolutamente determinante de éste, no es menos cierta la importancia de su concurso para la satisfacción de necesidades y requerimientos de un bienestar humano individual y familiar.

Las organizaciones, en general, deben basar sus políticas de remuneraciones de sueldos y salarios de forma equitativa entre los diversos grupos de trabajadores y según su complejidad de trabajo, además de fomentar capacitaciones que fomenten que el talento humano pueda también desenvolverse por sí solo, lo que concebirá una mejora sustancial del nivel de vida de los talentos humanos.



## **b) Las condiciones de vida:**

Es un factor clave del proyecto de vida tanto personal, familiar como comunitario y social, está asociado a los objetivos en términos del acceso, a los bienes y servicios del desarrollo, entre los que se destacan:

- Los servicios de salud, alimentación, educación, vivienda, ambiente sano, recreación, seguridad.
- Educación, situación de la población respecto a los niveles completos de formación del talento humano en relación a los perfiles ocupacionales y al desempeño laboral.
- Vivienda, calidad y acceso a la vivienda propia, a los incentivos y planes de mejoramiento de vivienda.
- Alimentación, acceso a niveles adecuados y óptimos de nutrición humana laboral, del control de enfermedades asociadas a la nutrición, control de obesidad, diabetes y otras.
- Bienestar Social, acceso a programas de la empresa en beneficio del trabajador y su familia.
- Seguridad, en el trabajo, que incluye la ocupacional, el acceso a la política de seguridad social y a los seguros privados y especiales.
- Recreación, manejo de programas integrales deportivos, culturales y del manejo del estrés.
- Justicia, acceso a todos los niveles de la justicia, del cumplimiento de los derechos y de la aplicación de la ley.

- Información, como requisito indispensable tanto para el desarrollo de la vida cotidiana, como para el desarrollo organizacional, basado al derecho del acceso a toda fuente de información.
- Comunicación, referida a la existencia de múltiples canales de comunicación formal e informal, que vitalizan las relaciones humanas y laborales en la organización y que posibilita el desarrollo de las tareas, el trabajo en equipos y la relación entre compañeros.

Las condiciones de vida pueden variar, según el caso, de acuerdo a cómo sean tratadas desde la óptica personal y organizacional.

Para esta última, las organizaciones a más de otorgar un ambiente sano de trabajo, tienen que capacitar a sus talentos humanos a cómo cuidar su medio ambiente personal y comunitario, condiciones que están ligadas a la inclusión social que además demanda la participación social.

Se considera importante también el acceso a la innovación tecnológica, como parte integrante de un mundo globalizado, pero por encima de esto está el derecho a acceso de servicios básicos, de viviendas adecuadas, de seguridad social y pública, de protección en todas sus formas, pero sobre todo ellos, está el derecho a una vida digna, que signifique la igualdad de oportunidades, el respeto a su cultura y a su historia en el ámbito laboral.

Además acceso a los niveles de educación completa, preparación para la jubilación, entre los más importantes.

| CONDICIONES DE VIDA LABORAL |           |          |                      |                      |          |
|-----------------------------|-----------|----------|----------------------|----------------------|----------|
| CAPACITACIÓN                | EDUCACIÓN | VIVIENDA | SALUD<br>OCUPACIONAL | SEGURIDAD<br>LABORAL | AMBIENTE |

### **c) La calidad de vida**

Se refiere a los “sujetos”; está asociada al desarrollo humano y social de los actores y representa el núcleo del proceso educativo:

- la capacidad del sujeto a transformar la práctica en consciencia a través del ejercicio permanente de la acción-reflexión-acción,
- habilidades que llevan al protagonismo de los actores sociales en el proceso de su mismo desarrollo,
- capacidad de los actores sociales de apropiarse de los beneficios de su trabajo de forma equitativa,
- la capacidad de construir ciudadanía para todos,

- capacidad de organización para la participación social y política de los actores sociales,
- fortalecimiento de la auto-estima de individuos y colectividades,
- consolidación de los valores asociados a la solidaridad y la cooperación que viabiliza la vida social organizada en comunidad, en sociedad.

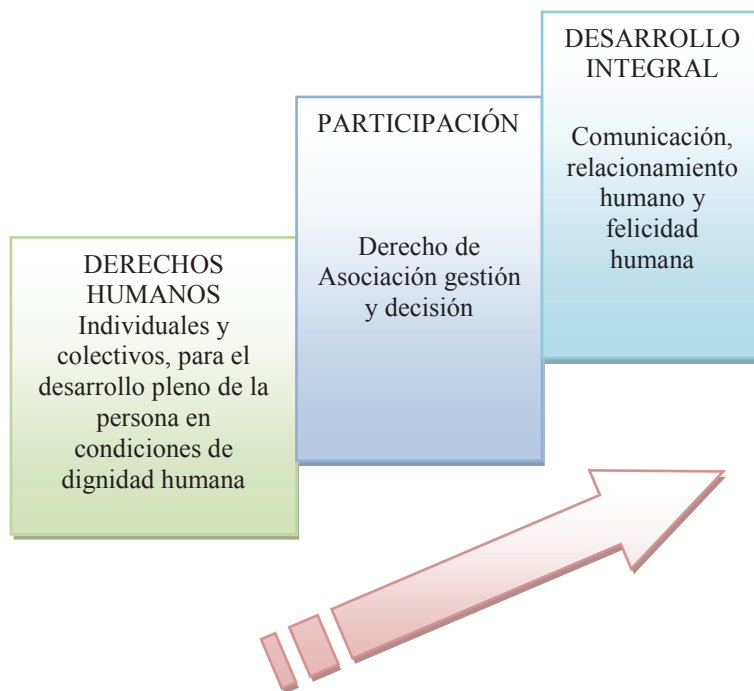
En la actualidad los gerentes comprometidos con la dimensión social del desarrollo reemplazan la pasividad y limitaciones del concepto de *recursos humanos* por la dinámica y potencial del concepto de *talentos humanos*, quienes son capaces de pensar e innovar más allá de sus conocimientos, especialidades y experiencias previas, asumiendo el enfoque de talento humano como el más idóneo para la gestión del desarrollo de las organizaciones, ya que los seres humanos no son recursos, ni capital, sino ciudadanos con intereses, aspiraciones y talento.

Los talentos humanos, tienen también sus necesidades y aspiraciones, para lo cual las organizaciones deben definir políticas de desarrollo orientadas a la satisfacción de estas, comprendiendo que las necesidades no solo deben ser interpretadas únicamente como carencia o falta de algo, estrictamente desde la dimensión fisiológica, sino también como potencialidad ya que estas comprometen, motivan y movilizan a las personas, incluso llegando a ser un recurso para mejorar la estimulación de los talentos humanos, a fin de mejorar su calidad de vida.

Por tanto la calidad de vida laboral se referirá al bienestar humano individual y colectivo con un enfoque desde los derechos humanos, incluirá los aspectos físicos –

espaciales – ambientales del entorno de desempeño laboral, con derecho a gozar de ambientes laborales saludables.

### CALIDAD DE VIDA LABORAL



### 2.4 - RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Es la acción que orienta a responder o a rendir cuentas al entorno, ya sea inmediato o a un horizonte moral de mayor alcance.

*“Es un compromiso ético – político – individual y colectivo, personal e institucional, al que está convocado todo ciudadano éticamente responsable y socialmente comprometido con la suerte de la mayoría de sus conciudadanos de su país y del mundo” (Chiliquinga y Galindo 2001)”.*

En este entorno la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) constituye entonces un compromiso continuo de la empresa con la ética en su actuación y en la contribución del desarrollo económico, enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida de su personal y de sus familias, así como la de su comunidad local y de la sociedad en general.

La RSC es una nueva forma de hacer negocios, con la que la empresa gestiona sus operaciones en forma sustentable en lo económico, social y ambiental, reconociendo los intereses de distintos públicos con los que se relaciona, como los accionistas, los empleados, la comunidad, los proveedores, los clientes, considerando el medio ambiente y las generaciones futuras, en donde se pueden apreciar las siguientes características:

- Es una nueva filosofía y visión de negocios.
- La empresa, en forma voluntaria, asume una actitud estratégica de relacionarse con los distintos grupos de interés. (*Stakeholders*).
- Obedece a acciones y decisiones planificadas y gestionadas que van más allá del cumplimiento de la Ley.

Sevilla Roque (2008) afirma: *Para que una empresa privada cumpla su misión en la sociedad no sólo debe garantizar rentabilidad para sus socios, producción de bienes y servicios de alta calidad, ser una garantía de ingresos dignos y desarrollo profesional*

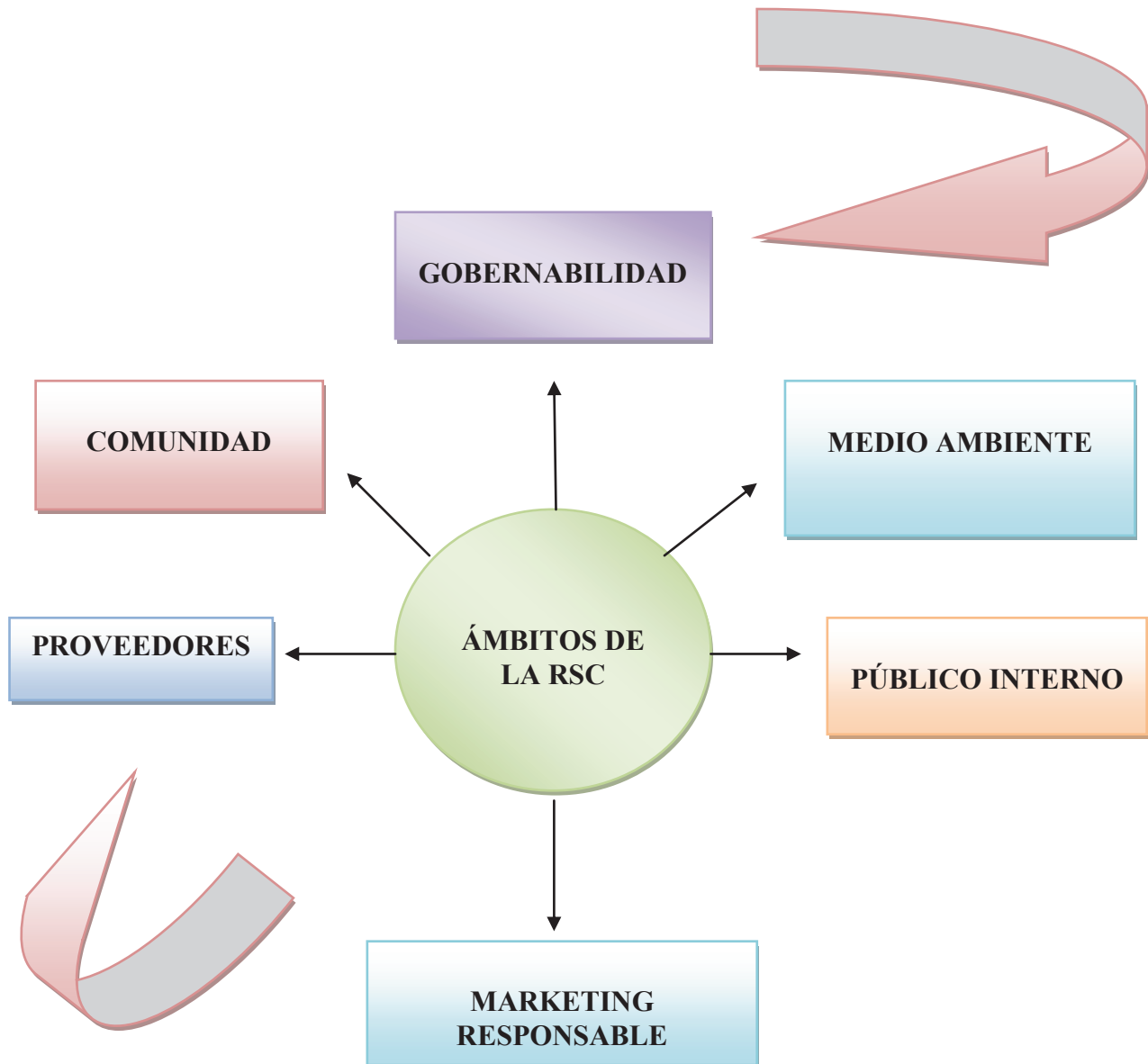
*para sus colaboradores y una fuente de pago de impuestos, sino que debe ser responsable con la sociedad y con el medio ambiente. (p. 25)*

El mejoramiento de la calidad de vida del talento humano, hace que una correcta implementación tome vital importancia ya que el compromiso con la Responsabilidad Social que las Organizaciones deben asumir como política de un sistema de Gestión integrado confirma su compromiso de un desempeño empresarial competitivo y el mejoramiento continuo de los procesos, incluyendo la calidad, medio ambiente, salud ocupacional y seguridad laboral de todos sus trabajadores, asegurando el cumplimiento de las regulaciones legales, requerimientos externos y manteniendo el compromiso con sus trabajadores.

En este ámbito relativo a las responsabilidades compartidas, el marco de orientación fundamental de la gestión de las empresas con responsabilidad social tiene que ver con un cambio en el proceso de la producción – consumo – residuos

#### 2.4.1.- Ámbitos de la Responsabilidad Social Corporativa

Los ámbitos en donde la RSC se desarrolla son:



**Gobernabilidad.-** Incluye los principios y fundamentos éticos concernientes a la operación y toma de decisiones, su transparencia interna, externa así como el cumplimiento de normas legales referentes a su sector y país, donde se puede considerar los siguiente elementos característicos:

- Principio de buen comportamiento corporativo.
- Código de cultura
- Política anticorrupción
- Transparencia.
- Valores
- Misión, Visión.
- Estrategias

**Medio Ambiente.-** Compromiso con el ambiente y el desarrollo humano sustentable, incluye políticas y prácticas de gestión ambiental orientadas a obtener los mismos niveles de producción con menor uso de materias primas menor uso de agua, energía y generación de residuos, en donde se considera:

- Desempeño Ambiental
- Compromiso con el Ambiente
- Educación y conciencia ambiental
- El ambiente como compromiso organizacional
- Impacto Ambiental
- Prácticas de cuidado de medio ambiente
- Procedimientos ambientales
-

**Público Interno.**- Políticas y prácticas de gestión de los recursos humanos que inciden sobre su bienestar, lealtad y productividad tales como beneficios, capacitación, desarrollo profesional, salud, seguridad etc. Sus características son:

- Calidad del ambiente de trabajo
- El trabajador y su familia.
- Comunicación Interna
- Sentido de pertenencia
- Motivación
- Beneficios.
- Seguridad, salud
- Libertad de Asociación.
- Capacitaciones.
- Diversidad

**Marketing Responsable.**- Es el conjunto de métodos, acciones y prácticas que considera la actividad de mercadeo, incluyendo comercialización y publicidad, según la visión, ética que imprime la R.S.C. Estas acciones van desde la elaboración del producto, su seguridad, su rotulación, etiquetado y promoción hasta vincular el marketing como una causa social, se debe considerar:

- Seguridad
- Calidad
- Información clara.

- Comercialización.
- Distribución.

**Proveedores.-** Se relaciona con las prácticas a través de las cuales las empresas indican directamente sobre la calidad de vida sus proveedores. Incluye sistemas de evaluación y selección de proveedores que utilizan las empresas con criterios ambientales y sociales, se caracteriza por:

- Criterios de selección de proveedores.
- Evaluación de proveedores.
- Fuerza de trabajo en la cadena productiva.
- Desarrollo de proveedores
- 

**Comunidad.-** Participación de las empresas en el diseño de políticas estatales y alianzas para realizar proyectos conjuntos o de apoyo a gobiernos locales o el central con el propósito de ampliar el impacto de las prácticas a nivel nacional, se refuerza con:

- Integrar las acciones sociales como parte de los objetivos estratégicos y la visión de la empresa.
- Mantener presupuesto para acciones sociales.
- Involucrar a los empleados
- Comunicar a los grupos de interés.
- Desarrollar alianzas a largo plazo.

## NORMAS INTERNACIONALES DE RSC

| <p style="text-align: center;"><b>Norma ohSAS 8000</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p style="text-align: center;"><b>ISO 26000</b></p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Está basada en los principios de los derechos internacionales en el puesto de trabajo contenido en la Convención de la OIT. Su objetivo es:</p> <p>Mejorar las condiciones de trabajo, enfocándose en los siguientes puntos</p> <p>Trabajo infantil</p> <p>Trabajos forzados</p> <p>Salud y Seguridad en el Trabajo</p> <p>Libertad de Asociación y Derecho de Negociación Colectiva</p> <p>Discriminación</p> <p>Medidas disciplinarias</p> <p>Horario de trabajo</p> <p>Remuneración</p> <p>Sistemas de Gestión.</p> | <p>Será una norma en forma de guía elaborada y aprobada por ISO para ayudar a implantar en las organizaciones la Responsabilidad Social, en base a los principios siguientes:</p> <p>Respeto por los instrumentos internacionalmente reconocidos.</p> <p>Cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales.</p> <p>Reconocimiento de los derechos de los <i>Stakeholders</i>.</p> <p>Obligatoriedad de rendición de cuentas.</p> <p>Transparencia y accesibilidad.</p> <p>Fomentar el desarrollo sostenible.</p> <p>Mantener una conducta ética.</p> <p>Respeto por los derechos humanos fundamentales</p> |

## **2.5. - RESPONSABILIDAD SOCIAL CON LOS STAKEHOLDERS**

### **2.5.1.-STAKEHOLDERS**

Según la Guía CERES, el término inglés “Stakeholders” se refiere a aquellas personas o grupos de personas que se ven afectados o se podrían ver afectados por las operaciones de una organización o empresa. Las organizaciones pueden tener muchos tipos de Stakeholders cada cual con diferente nivel de involucración o compromiso y a menudo con intereses diferentes y en conflicto.

La responsabilidad social corporativa tiene una relación directa en el diálogo y la concordancia con los grupos de interés ya que se tiene que tomar en cuenta que el objetivo es alinear los procesos de relación con las decisiones empresariales a través de la colaboración con los grupos de interés, y al mismo tiempo buscando satisfacer las necesidades de todos los grupos de interés involucrados.

El compromiso con los Stakeholders, se está convirtiendo rápidamente en una herramienta imprescindible para desarrollar la comprensión del verdadero significado de la sostenibilidad, y cómo ésta puede crear valor y añadir viabilidad a sus operaciones. La empresa, por lo tanto, deberá introducir los cambios necesarios en sus sistemas de gestión y en sus procesos internos, con el fin de lograr que sus actividades tengan en cuenta la dimensión social, económica y medioambiental y respondan a los intereses de los grupos de interés.

Esta integración debe establecer un sistema que permite, por una parte, notificar a las diferentes partes interesadas, toda la información sobre los efectos y consecuencias económicas, sociales y ambientales de su actividad empresarial.

#### **2.5.2.- Beneficios de las relaciones con los Stakeholders**

- Facilitar una mejor gestión de riesgo y reputación
- Permitir que las empresas aprendan de sus Stakeholders, lo que genera mejoras de productos y procesos
- Desarrollar la confianza entre una empresa y sus Stakeholders
- Posibilitar la comprensión del contexto complejo de los negocios, incluso el desarrollo de mercados y la identificación de nuevas oportunidades estratégicas
- Informar, educar e influenciar a los Stakeholders y al entorno empresarial para mejorar sus procesos de toma de decisiones y las acciones que afectan a las compañías y a la sociedad
- Conducir a un desarrollo social más equitativo y sostenible al brindar una oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones a quienes tienen derecho a ser escuchados
- Permitir la combinación de recursos (conocimiento, personas, dinero y tecnología) que resuelva los problemas y alcance objetivos que las organizaciones no pueden lograr de forma independiente.

## **2.6.- RESPONSABILIDAD SOCIAL CON EL PÚBLICO INTERNO**

La Responsabilidad Social Corporativa Interna se conceptúa como la parte de la Responsabilidad Social Corporativa que gestiona de manera social, sostenible, ética, humanista y solidaria los talentos humanos de una empresa, lo que demanda un abierto compromiso con:

En el compromiso por cambiar el paradigma de valoración de las personas no como recursos humanos, sino como talentos humanos, capaces, creativos, solidarios, responsables, y respetados como tales, principio y fin de toda política o programa social.

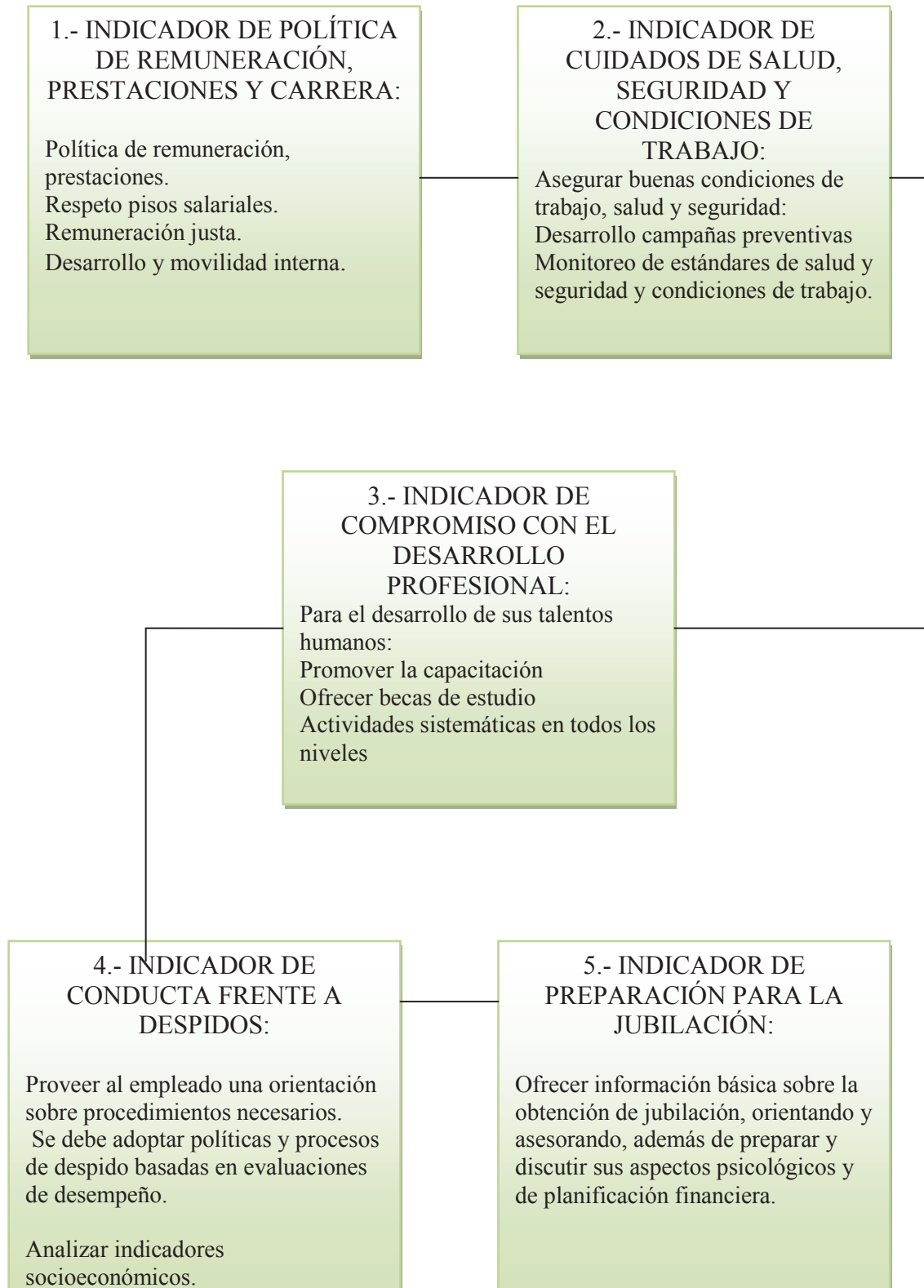
### **2.6.1.- PÚBLICO INTERNO: INDICADORES DE TRABAJO DECENTE**

La Responsabilidad Social Corporativa, dentro de unos de sus principios, y a favor de de su público interno, como son los colaboradores, debe seguir lineamientos a favor de garantizar y precautelar la integridad no solo física, sino también en lo relacionado a la dignidad de los colaboradores, para lo cual existen varios indicadores de RSC que ayudan a la implementación de políticas.

Estos indicadores que a continuación se detallan en los recuadros, si se los aplica, logran facilitar una mejor política de manejo de las actividades inherentes al desarrollo mismo de los talentos humanos, ya que la organización al implementar como política de gestión logrará afianzar más el nivel de pertenencia de sus colaboradores,

fomentando la seguridad en sus sitios de trabajo, y de ser el caso tomando acciones a favor de mitigar los diferentes impactos sociales que causan los recortes de personal.

### Indicadores de Trabajo Decente:



El indicador de Política de Remuneración, prestaciones y carrera, permite que las condiciones salariales busquen siempre una equidad y respetando sobre todo la remuneración básica fijada por el gobierno, lo cual genera seguridad económica para los trabajadores, ya que se garantiza el derecho de un salario fijo y además según sus capacidades se promueva la movilidad interna.

El indicador de salud, seguridad y condiciones de trabajo, garantiza que todos los trabajadores sean visualizados como talentos, a los que se los debe cuidar, y no solo como recursos. La prevención de accidentes laborales mediante el desarrollo de campañas de concientización acerca del peligro al que están expuestos, e investigando el grado de satisfacción de los trabajadores con relación a las labores que ejecutan, permitirán a la organización mejorar la calidad de vida laboral de sus trabajadores, al incluirlos en la planificación estratégica de la misma.

La organización, a más de otorgar seguridad en el trabajo, y de dotar de un salario digno a sus trabajadores, debe adoptar políticas de contención hacia posibles recortes de personal, permitiendo que los mejores talentos sean retenidos o reubicados hacia otras empresas del sector, para esto se debe realizar evaluaciones de competencia y un estudio socio económico de los trabajadores, identificándolos por edad, estado civil, cargas familiares, etc. para orientar prioridades y mitigar un impacto social grave, en el caso de despidos.

## 2.7.- GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

*“Uno de los aspectos más importantes de la administración moderna de personal es procurar el desarrollo mutuo y continuo de las organizaciones y de las personas”* (Chiavenato, 2008) y de aquí nace la importancia de una correcta gestión del talento humano que permita el mejoramiento de la calidad de vida laboral, contribuyendo al derecho de todos los trabajadores a una situación digna y sin discriminación, para garantizar el pleno desarrollo sostenible de ellos y de la organización.

Chiavenato (Chiavenato, 2008) afirma que *el derecho a tener un trabajo digno, libre de desigualdades, de discriminación, ya sea por raza, género, etc., nos plantea un gran desafío: estar preparados para el futuro, a las nuevas tendencias que involucran la globalización, la tecnología, la calidad, la productividad, la competitividad, y ¿cómo podemos prepararnos?: desde los mandos altos, medios y de operación se tiene que diferenciar entre persona y talento. Para ser talento, la persona debe poseer alguna diferencia competitiva que lo valore como son, esencialmente, los cuatro aspectos importantes para la competencia individual:*

- **El conocimiento.**- Constituye el resultado de aprender de forma continua.
- **La Habilidad.**- Se trata de saber hacer, ya sea para resolver problemas o situaciones.

- **El Juicio.**- Trata de saber analizar la situación y el contexto.
- **La Actitud.**- Que permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio.

En este sentido el mismo autor (Chiavenato 2004) describe a la gestión del talento humano como un *área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.*

William Werther (Werther, 2003) por otro lado indica que la *gestión del talento humano se refiere a las personas que componen una organización. Cuando los gerentes realizan actividades de recursos humanos como partes de sus responsabilidades y tareas, buscan facilitar las aportaciones que las personas efectúan al objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen.*

El objetivo de la Gestión del Talento Humano es hacer que las personas ayuden a las organizaciones a cumplir con sus objetivos y tratar que el colaborador de la empresa se sienta a gusto en su puesto de trabajo, con el fin de que realice sus tareas de manera satisfactoria.

Los colaboradores dependiendo de la manera que se les trate, pueden aumentar las fortalezas y disminuir las debilidades de una organización, la gestión del talento humano encamina a las personas a lograr los objetivos propuestos, basados en los siguientes lineamientos:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización de empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

Entonces se puede concluir según Souza (Souza, 2001) que *la gestión del talento humano es el proceso que valoriza los talentos humanos mediante la promoción de su formación y protagonismo, y los establecimientos de los correspondientes mecanismos que otorgan poder para influenciar decisiones claves de la organización, lo que implica compromiso y elevación de la autoestima de ellos.*(p. 50)

En lo que concierne al mantenimiento de las personas, como parte de los procesos de la Gestión del Talento Humano, es importante indicar que debido a la complejidad de trabajo que realizan los colaboradores del área operativa y de los posibles siniestros que se puedan dar, toma vital importancia el cuidado de la integridad física de los

colaboradores, ante lo cual una correcta aplicación de la gestión del Talento Humano permite que las personas estén protegidas en base a estrategias y normas que no solo deben cumplirse para proteger su salud, sino que son asumidas como políticas de calidad y mejoramiento continuo en busca de un mejor desarrollo de los colaboradores, influenciando en forma directa en su entorno de trabajo y de cómo ellos puedan rendir de la mejor manera posible.

Por lo cual es importante indicar sobre los procesos de Salud ocupacional.

### **Higiene, seguridad y calidad de vida**

*“La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas”*  
(Chiavenato, 2008)

La salud mental contiene todos aquellos aspectos psicológicos y sociológicos del ambiente laboral que actúan positivamente sobre el comportamiento de los individuos, evitando así los efectos emocionales como el estrés y el cansancio

Los elementos más importantes de la higiene laboral son:

- **Ambiente físico de trabajo:** Iluminación, ventilación, temperatura, ruidos, olores, colores.

- **Ambiente psicológico de trabajo:** Relaciones humanas agradables, tipo de actividad motivadora, estilo de gerencias, democrática y participativa, eliminación de posibles fuentes de estrés.
- **Aplicación de principios de ergonomía:** Máquinas y equipos adecuados a las características humanas, mesas e instalaciones ajustadas al tamaño de las personas, herramientas que reduzcan la necesidad de esfuerzo físico humano.

**Seguridad en el trabajo.-** Incluye tres áreas principales de actividad: prevención de accidentes, prevención de incendios y prevención de robos.

La seguridad en el trabajo son todas aquellas medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas practicadas por las personas para reducir las condiciones inseguras del ambiente y evitar accidentes futuros.

Un plan de higiene y seguridad que sea capaz de identificar los riesgos en el sitio de trabajo, disminuirá la inseguridad de todos los que conforman la organización. De esta manera no solo se pretende garantizar la producción normal de la empresa, sino que se está resguardando la integridad de la parte más importante de la organización como es el talento humano y se está precautelando el derecho a un trabajo digno y estable y socialmente comprometido.

De aquí se puede indicar que el correcto manejo del talento humano, en unión con la ética y aplicando políticas de responsabilidad social permitirá vencer la

discriminación y exclusión social, etc. Permitiendo el aprendizaje permanente teniendo en cuenta que debe haber predisposición al cambio, un buen manejo de la salud y seguridad de los trabajadores, para que tanto la organización y los talentos humanos puedan “ganar ganar” en pro de un mejor futuro, capaces de ser artífices de la innovación institucional, que quiere decir:

*“Innovación eta relacionadas con el mejoramiento continuo de la organización, de sus procesos, productos y servicios” (Souza, 2001. P.67)*

## **2.8.- MARCO JURÍDICO LEGAL E INSTITUCIONAL:**

El contexto y la coyuntura en la cual se ha desarrollado la obra de construcción del Nuevo Aeropuerto de Quito hacen necesario que se revisen las normativas legales que sustentan la legitimidad de los procesos y los reglamentos y normativas que amparan los intereses de los trabajadores, tanto a nivel nacional como internacional.

### **MARCO JURÍDICO LEGAL**

#### **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR:**

- **Art.35.-** El trabajo es un derecho y un deber social que asegurará una remuneración justa que cubra sus necesidades
- **Mandato Constituyente 4.-** El Estado garantiza la estabilidad laboral
- **Mandato Constituyente 8.-** Se elimina y prohíbe la intermediación laboral. Se prohíbe la contratación por horas.
- **Código de Trabajo.-** Art. Relacionados a la protección de los trabajadores
- **Ley de Seguridad y Salud para la construcción y obras públicas**

## MARCO INSTITUCIONAL

### Responsabilidad Social

| NORMA                                                                               | OBJETIVO                                                                                        | PRINCIPIOS                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>OhSAS 8000</b> Sobre Responsabilidad Social y la Seguridad y Salud en el trabajo | Mejorar las condiciones de trabajo alrededor del mundo                                          | Respeto a los derechos Humanos y a los Derechos elementales en el puesto de trabajo                                       |
| <b>ISO 1400</b>                                                                     | Establecer herramientas y sistemas para la administración de numerosas obligaciones ambientales | Preservación del medio ambiente                                                                                           |
| <b>ISO 26000</b>                                                                    | Ayudar a las organizaciones a abordar su responsabilidad social                                 | Cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales, transparencia, reconocimiento de los derechos de los Stakeholders |

### Condiciones de Trabajo

- **Pacto Global.-** Se basa en 10 principios: derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la transparencia.
- **G.R.I.-** Global Reporting Initiative (GRI) es una organización cuyo fin es impulsar la elaboración de memorias de sostenibilidad en todo tipo de organizaciones
- **O.I.T.-** Es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales en lo concerniente a: Libertad de asociación, prohibición de trabajo forzado, relaciones industriales, salarios, salud y seguridad ocupacional, seguridad social, empleo de niños y jóvenes, jornadas laborales, entre otros.

### **2.8.1.- CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR**

Dentro de la legislación nacional existen varias leyes que garantizan el derecho al trabajo, sin explotación, con seguridad y enmarcándose en principios de igualdad.

**Art.35.-** El trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia. Se regirá por las siguientes normas fundamentales:

- La legislación del trabajo y su aplicación se sujetarán a los principios del derecho social.
- El Estado propenderá a eliminar la desocupación y la subocupación.
- El Estado garantizará la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores, y adoptará las medidas para su ampliación y mejoramiento.
- Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación que implique su renuncia, disminución o alteración. Las acciones para reclamarlos prescribirán en el tiempo señalado por la ley, contado desde la terminación de la relación laboral.
- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias. Todo lo que deba el empleador por razón del

trabajo, constituirá crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun respecto de los hipotecarios.

- Los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las empresas, de conformidad con la ley.
- Se garantizará el derecho de organización de trabajadores y empleadores y su libre desenvolvimiento, sin autorización previa y conforme a la ley. Para todos los efectos de las relaciones laborales en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.

#### **2.8.2.- LEY DE SEGURIDAD Y SALUD PARA LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS**

Referente a la normativa nacional para velar por el bienestar de los trabajadores, especialmente del sector de la construcción, existe la Ley de seguridad y Salud que menciona varios artículos referentes a las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los empleadores. Se han recopilado los más importantes, que a continuación se detallan:

##### **OBLIGACIONES DE EMPLEADORES**

**Art. 3.-** Los empleadores del sector de la construcción, para la aplicación efectiva de la seguridad y salud en el trabajo deberán:

b) Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas;

c) el empleador deberá proporcionar, sin costo alguno para el trabajador, las ropas y los equipos de protección individual adecuados;

e) Elaboración y puesta en marcha de medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores;

f) Mantener un sistema de registro y notificación de los accidentes de trabajo, incidentes y enfermedades profesionales.

g) Investigar y analizar los incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo, con el propósito de identificar las causas que los originaron y adoptar acciones correctivas y preventivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares;

h) Informar a los trabajadores por escrito y por cualquier otro medio sobre los riesgos laborales a los que están expuestos y capacitarlos a fin de prevenirlos, minimizarlos y eliminarlos;

i) Establecer los mecanismos necesarios para garantizar que sólo aquellos trabajadores que hayan recibido la capacitación adecuada, puedan acceder a las áreas de alto riesgo;

**Art. 4.-** Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores.

## **OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

**Art. 6.-** Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo que se apliquen en el lugar de trabajo, así como con las instrucciones que les impartan sus superiores jerárquicos directos;
- c) Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección individual y colectiva;
- d) Operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos únicamente cuando hayan sido autorizados y capacitados;
- e) Informar a sus superiores jerárquicos directos acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro para la vida o la salud de los trabajadores;

f) Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales cuando la autoridad competente lo requiera o cuando a su parecer los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron;

g) Velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por el de los demás trabajadores que dependan de ellos, durante el desarrollo de sus labores;

i) Someterse a los exámenes médicos programados por el médico del centro de trabajo así como a los procesos de rehabilitación integral.

**Art. 8.-** Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

**Art. 9.-** Los trabajadores serán informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan en sus puestos de trabajo y la forma de prevenirlos

## **ORGANIZACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD**

### **Capítulo I**

#### **SISTEMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Art. 16.-** Unidad de Seguridad y Servicio Médico.- Conforme lo determinan los reglamentos de seguridad y salud de los trabajadores y de funcionamiento de servicios médicos de empresa y siendo la construcción un sector calificado como de alto riesgo,

los centros de trabajo con número mayor a cincuenta trabajadores deberán contar con la Unidad de Seguridad y el Servicio Médico, liderados por profesionales con formación especializada en la materia y debidamente acreditados ante el Ministerio de Trabajo y Empleo.

### 2.8.3.- REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO

| Accidente de trabajo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Enfermedad profesional                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>El que se produjere en el lugar de trabajo, o fuera de él con ocasión o como consecuencia del mismo.</p> <p>El que ocurriere en la ejecución de órdenes del empleador o por comisión de servicio, fuera del propio lugar de trabajo, con ocasión o como consecuencia de las actividades encomendadas.</p> <p>El que sobreviniere durante las pausas o interrupciones de las labores, si el trabajador se hallare a orden o disposición del patrono.</p> | <p>Agentes específicos que pueden generar enfermedad profesional:</p> <p><b>AGENTES FÍSICOS</b></p> <p>Ruido y ultrasonido.<br/>Aumento o disminución de la presión atmosférica (presiones anormales en el trabajo).<br/>Movimiento, vibración, fricción, trepidación y compresión continuos.<br/>Temperatura alta o baja.</p> <p><b>AGENTES QUÍMICOS:</b></p> <p>Plomo, CO<sub>2</sub>, plásticos, resinas, entre otros</p> |

### DEL DERECHO A LAS PRESTACIONES EN EL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO

**Art. 10.** Las prestaciones por accidente de trabajo se concederán desde el primer día de labor, para lo cual el trabajador accidentado deberá estar registrado en el IESS mediante el respectivo Aviso de Entrada, como dependiente de la actual empresa empleadora, o constar en las planillas de aportes.

En caso de que el empleador no hubiere enviado al IESS el Aviso de Entrada, o el trabajador no estuviere registrado, y se comprobare el derecho a la afiliación del trabajador accidentado, éste tendrá derecho a las prestaciones correspondientes, pero su valor será cobrado al empleador de acuerdo con las normas para calcular la Responsabilidad Patronal en el Seguro de Riesgos del Trabajo.

**Art. 14.** Para efectos de las prestaciones del Seguro de Riesgos del Trabajo, las enfermedades profesionales agudas se consideran como accidentes de trabajo.

**Art. 15.-** Las incapacidades originadas en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales pueden tener los siguientes efectos:

- Incapacidad Temporal
- Incapacidad Permanente Parcial
- Incapacidad Permanente Total
- Incapacidad Permanente Absoluta
- Muerte

### **CAPÍTULO III**

## **MARCO METODOLÓGICO**

En el siguiente capítulo se indica cuáles fueron las herramientas metodológicas utilizadas para la investigación, partiendo del método descriptivo que se ocupa de la representación de datos y características de la población, ya que este proporciona referencias objetivas, precisas y sistemáticas que pueden usarse en promedios y cálculos estadísticos.

Para los fines consiguientes se aplicó una encuesta de tipo socio económico a ciento cincuenta trabajadores operativos de la empresa, considerando los objetivos de la investigación, con el fin de destacar las siguientes características que ayudarán también a identificar los indicadores de público interno en lo referente al trabajo decente:

- Identificación del entrevistado: cargo, edad, sexo, instrucción y tiempo de permanencia en la empresa.
- Condición de vida: Salud, alimentación, educación, vivienda, ingresos mensuales, egresos mensuales, a que dedica su tiempo libre, problemas familiares. Datos que ayudan a la implementación del indicador de Cuidados de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo:

- Condiciones socio laboral: Tiempo de permanencia en la empresa. Si la organización se preocupa o no, si dedica su tiempo libre a otra actividad económica.
- Atención social a grupos prioritarios de mujeres, discapacitados o familiares de los colaboradores que cuenten con problemas de salud o discapacidad.
- Bienestar humano, beneficios sociales, económicos, culturales, recreacionales, reglamento interno de trabajo.

La información obtenida se la procesó de la siguiente manera:

La recolección de los datos, obtenida de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, fue evaluada y ordenada, y permitirá obtener información útil, y tiene como fin generar datos agrupados y ordenados, a partir de los cuales se realizó el análisis según los objetivos de la investigación.

Para la información cuantitativa, se aplicaron métodos estadísticos usuales que permiten entender de mejor manera los datos recolectados y de cómo éstos inciden en el nivel de desempeño de la gestión realizada por los trabajadores a fin de conocer también sus condiciones de socio laborales. En este ámbito se utilizó también la observación, ya que en los modelos cualitativos las observaciones pueden generarse o cambiarse a medida que se va desarrollando la información. La observación está

especialmente indicada para obtener información a la que no se puede acceder por otros medios.

Cabe mencionar que a más de aplicar estos métodos detallados, se aplicaron otros que están relacionados con el avance tecnológico y los tradicionales, como son: el uso de los recursos humanos, tales como realizar cálculos mentales, registrar datos con lápiz y papel, ordenar y clasificar manualmente, computadoras y sus herramientas como los sistemas operativos que ayudan en la estadística y valoración de los datos recopilados.

### 3.1.- POBLACIÓN Y MUESTRA: CÁLCULO Y DETERMINACIÓN

Para el cálculo muestral se tomaron se aplicó la fórmula:

$$\frac{P \times q}{(e^2/z^2) + (pq/N)}$$

|                      |            |                              |     |                |
|----------------------|------------|------------------------------|-----|----------------|
| p =                  | 0,5        | Valor asignado               |     |                |
| q =                  | 0,5        | Valor asignado               |     |                |
| e =                  | 5%         | Valor asignado               |     |                |
| z =                  | 1,96       | Nivel de confianza (tabla) = | 95% | Valor asignado |
| N (Población)        | 250        | Valor investigado            |     |                |
| <b>n (muestra) =</b> | <b>150</b> | Valor calculado              |     |                |

Donde:

P= Probabilidad de éxito del estudio  
q= Probabilidad de fracaso del estudio  
e= Grado de error admisible  
N= Tamaño de la población de estudio  
z= valor de la distribución normal del nivel de confianza

La población a la cual va dirigida la investigación corresponde al personal operativo de la empresa constructora AECON AG que participó en la construcción del Nuevo Aeropuerto de Quito.

Esta población es de ciento cincuenta personas<sup>1</sup>, que pertenecen a los diferentes frentes que laboraron en la construcción del proyecto, y se clasifican según su actividad, como por ejemplo trabajadores que se dedican a la construcción de edificios, hangares, de pavimentación de las vías de acceso y de la pista y demás obras civiles importantes para el desarrollo de las actividades. En donde ellos fueron la fuerza de producción para llevar a cabo el proyecto de construcción, y hacía ellos va dirigido la investigación al tomarlos como universo y muestra de la investigación.

### 3.2 DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN

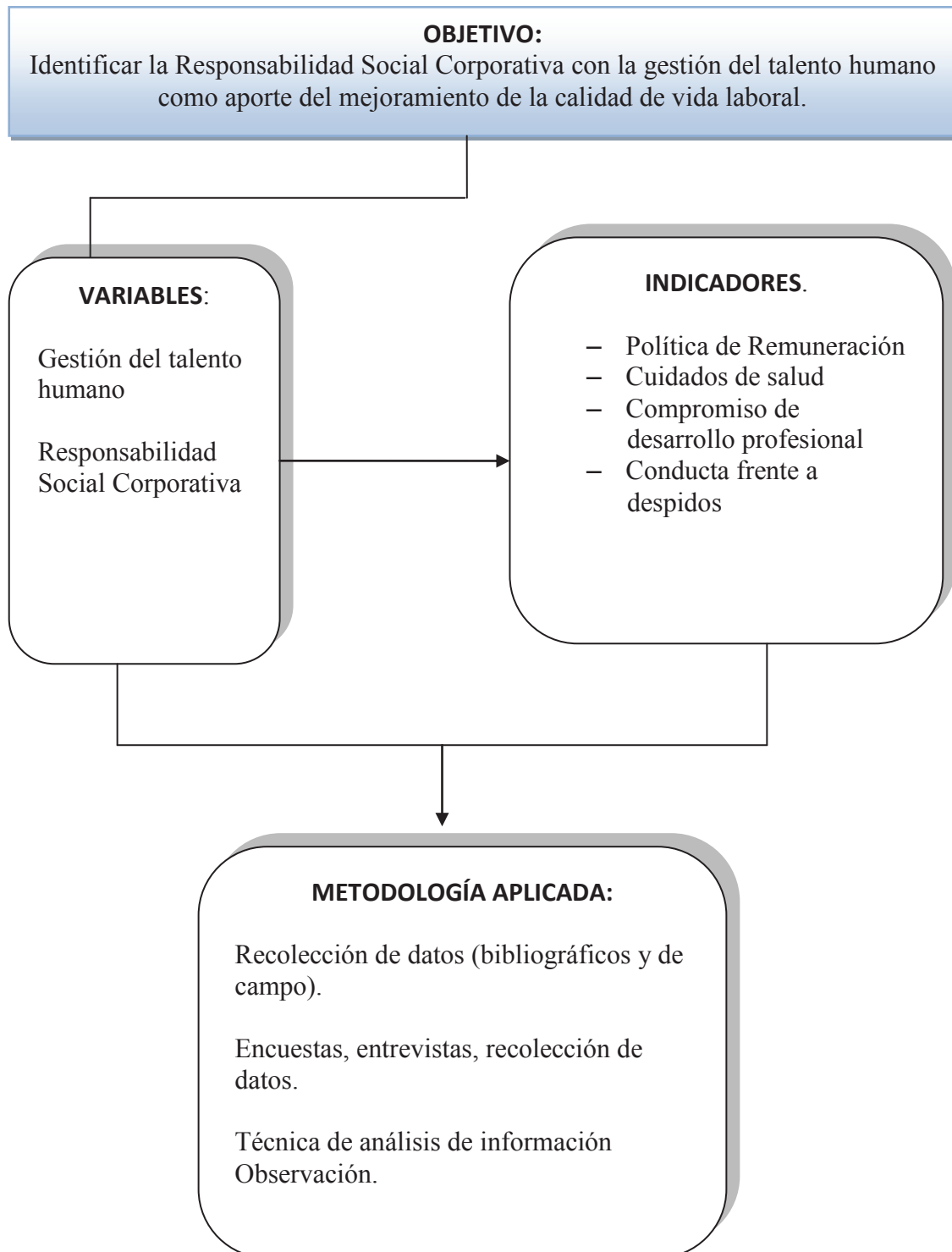
Los trabajadores encuestados se distribuyeron de acuerdo a su frente de trabajo:

|                                   |            |
|-----------------------------------|------------|
| Edificios y terminal de Pasajeros | 66         |
| Bodega                            | 4          |
| Dispensario Médico                | 2          |
| Estación de Combustible           | 24         |
| Hangares                          | 31         |
| Vía Acceso Principal              | 9          |
| Pista                             | 14         |
| <b>TOTAL PERSONAS</b>             | <b>150</b> |

---

<sup>1</sup> FUENTE: Departamento de Gestión Social y de Identificaciones.

### 3.3.- ESTRUCTURA DE LAS VARIABLE



## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1.- ENTORNO INSTITUCIONAL**

##### **AECON AG CONSTRUCTORES S.A**

Se constituyó en el Ecuador el 21 de febrero del 2005 con un capital social de DOS MIL00/100 DOLARES (US\$ 2.000) por un período de 99 años siendo su objeto la construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito.

AECON AG CONSTRUCTORES S.A., es resultado de la fusión de dos empresas extranjeras:

AECON GROUP de Canadá y AG (Andrade Gutiérrez) de Brasil.

AECON GROUP INC, fue fundado en 1919 en Toronto Canadá, es una compañía de construcción y desarrollo de infraestructura que proporcionan plan, edificio, funcionamiento, procuración y servicios financieros en las áreas de construcción civil, industrial, nuclear y construcción de utilidad.

ANDRADE GUTIERREZ fue fundada en septiembre de 1948 en Belo Horizonte – Brasil; su primera obra fue la canalización de una calle en Belo Horizonte, la empresa creció en la medida de sus obras. Andrade Gutiérrez realizó muchas obras en Brasil, y en algunos países como Ecuador, Bolivia, Portugal, Paraguay, Perú, Costa Rica, Venezuela, etc. construyendo carreteras, represas, puentes, autopistas, telecomunicaciones, aeropuertos.

El objetivo específico de este consorcio es la construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito, el mismo que hace varios gobiernos se ha venido estudiando la posibilidad y la necesidad de su construcción, siendo así que:

En el año de 1980 el municipio determinó su ubicación, y, en el año de 1989 a través de la Dirección de Aviación Civil (DAC) se compró las propiedades ubicadas en Tababela.

En el Decreto Ejecutivo 885 del 23 de octubre del 2000, el Presidente de la República autorizó al Municipio construir, administrar y mantener el nuevo aeropuerto, transferible a empresas mixtas o privadas por contratos de concesión; para lo cual se crea la Corporación Aeropuerto y Zona Franca del Distrito Metropolitano de Quito (CORPAQ), en este mismo año CORPAQ llama a licitación internacional, ganando el Consorcio CCC (Canadian Comercial Corporation) como concesionario del nuevo aeropuerto en el año 2001.

El contrato de construcción permite a la CCC subcontratar los trabajos de construcción con AECON AG CONSTRUCTORES S.A. y esta a su vez podría subcontratar a otros, la misma que en el año 2005 inicia los estudios Geotécnicos y Sísmicos. Finalmente en julio del 2006 se aprueba el financiamiento con instituciones financieras internacionales dando así inicio a su construcción.

#### **4.2.- MISIÓN DE LA EMPRESA AECON AG CONSTRUCTORES S.A.**

“Ejecutar la construcción del Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito siguiendo la Política del Sistema de Gestión Integrado (SGI) y cumpliendo con los requerimientos de todas las partes involucradas”.

#### **4.3.- VISIÓN DE LA EMPRESA AECON AG CONSTRUCTORES S.A.**

“AECON AG CONSTRUCTORES S.A. a través de su política del SGI, confirma su compromiso de un desempeño empresarial competitivo y el mejoramiento continuo de los procesos de construcción y productos, incluyendo la calidad, medio ambiente, salud ocupacional y seguridad de todos los trabajadores y comunidades involucradas, asegurando el cumplimiento de las regulaciones legales, requerimientos externos y manteniendo el compromiso de prevenir la contaminación a lo largo del proyecto. A través de la implementación de lo anterior, AAGC busca satisfacer a sus clientes, accionistas, empleados, socios y comunidad”.

#### **4.4.- ANÁLISIS**

El siguiente análisis se lo ha dispuesto tomando en cuenta los indicadores de trabajo decente en base a la encuesta socio económico aplicada a los trabajadores de AECON AG Constructores.

Los datos obtenidos serán analizados y descritos para conocer sobre las condiciones socio laborales de los trabajadores.

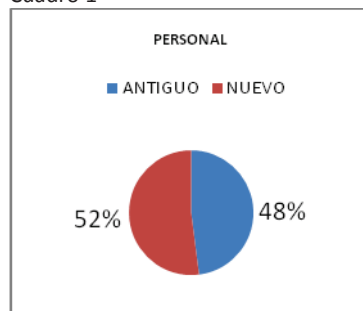
#### 4.4.1.-INDICADOR SITUACIÓN LABORAL

Con la finalidad de conducir procesos de despidos, en caso de ser necesario, la empresa debe adoptar políticas y procesos, como son las alternativas de contención, en donde se analicen los indicadores socio económicos como estado civil, número de hijos, etc para orientar las prioridades.

- **CONDICIONES SOCIO LABORALES**

Como se aprecia en el cuadro 1 el 52% del personal es nuevo, es decir, tiene menos de un año en la organización, el restante es personal que tiene más de un año. Esto se da por la alta rotación que existe en el sector de la construcción y por la informalidad a que están acostumbradas las personas que se dedican a estas tareas.

Cuadro 1



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

- **IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN**

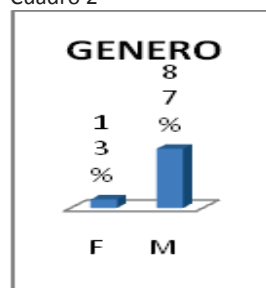
**Género:**

El 13% de las mujeres trabajadoras mayoritariamente desempeñan funciones en las áreas de bodega, administrativa, y de limpieza.

Los factores incidentes para que se produzca tal situación son:

- Disposiciones legales vigentes sobre el perfil de operarios de construcción
- Requerimiento del cliente, ya que son trabajos que demandan fuerza.
- Especificidades del puesto del trabajo
- Caracterizaciones Socioculturales

Cuadro 2



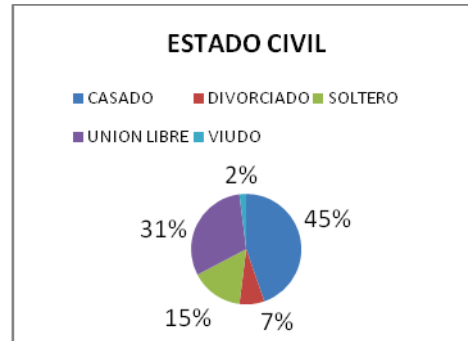
FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

**Estado Civil:**

Distintas apreciaciones culturales determinan que exista un alto porcentaje de trabajadores que han optado por la unión libre, (aunque el porcentaje de personal

que esta casado es el más alto (45%), se dá por el temor a asumir compromisos que conlleven los respectivos aspectos legales (Unión de hecho y Derecho).

Cuadro 3

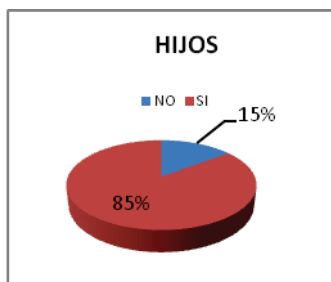


FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

- **COMPOSICIÓN FAMILIAR**

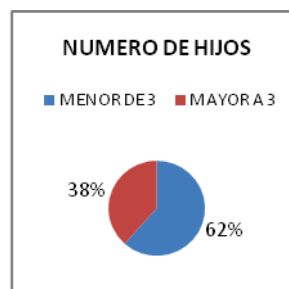
Cabe recalcar que el porcentaje de trabajadores que no tienen hijos es el mismo porcentaje de aquellos que están solteros. Sin embargo en los que tienen hijos existe un nivel alto de personas que tienen más de tres hijos, lo cual evidencia una escasa planificación familiar, lo cual determina las condiciones de calidad de vida, lo que genera que existan más gastos y por ende se restrinja más el nivel adquisitivo de estas personas, lo cual incide directamente en el trabajo y en la productividad, ya que llegan a laboarr con estrés y el clima organizacional se ve deteriorado, justamente por la falta de planificación

Cuadro 4



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

Cuadro 5



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/201

- **ESCOLARIDAD**

#### **Nivel de instrucción:**

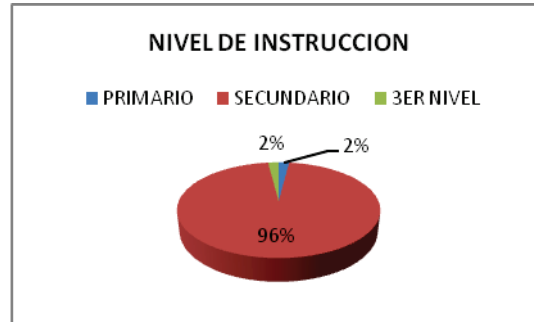
Como política de mejoramiento continuo AECON AG trata de seleccionar al personal preferiblemente con título de bachiller, aunque en el campo de la construcción es complicado encontrar personas con el perfil establecido, pero se ha podido identificar que un gran porcentaje de la población intervenida tiene estudios secundarios, aunque existe discontinuidad de procesos educativos debido a:

Limitación de recursos económicos

Formación prematura de hogares

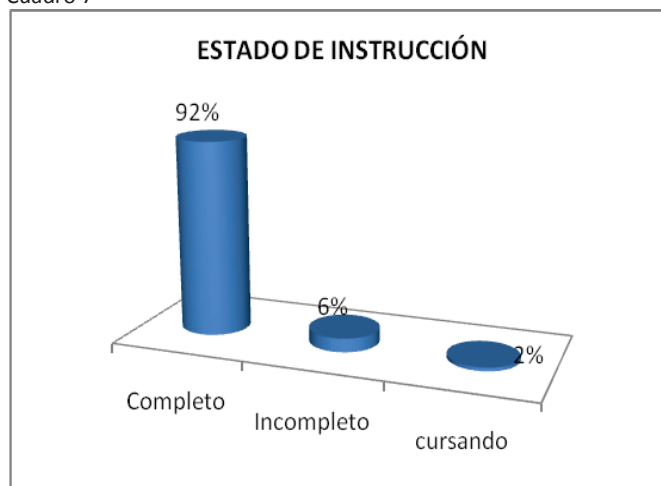
Ausencia de interés en la búsqueda de un desarrollo educacional.

Cuadro 6



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

Cuadro 7



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

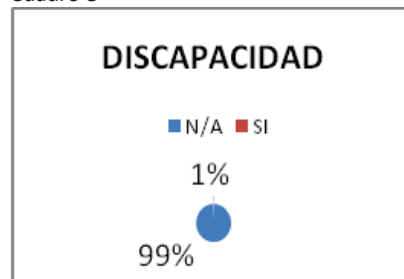
### **Discapacidad:**

El 2% del personal, ubicados en el área operativa cuentan principalmente con discapacidad FISICA que an sido generadas mayoritariamente en el desempeño de sus funciones no específicamente dentro de la empresa.

En ocasiones son por causa de actividades extras que realizan para redondear su salario.

Cabe recalcar que las personas que sufren de discapacidad realizan funciones no tan complejas, especialmente para salvaguardar su integridad física.

Cuadro 8



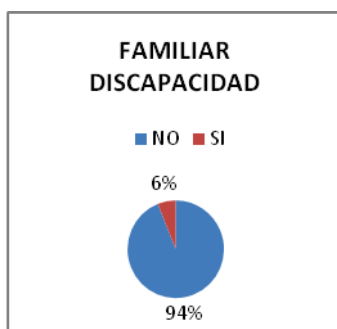
FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

#### Familiares con discapacidad:

Una de las más altas repercusiones en los trabajadores es la ocupación de tiempo en la atención de sus familiares principalmente con gastos económicos, acompañamiento a visitas medicas y más atenciones requeridas.

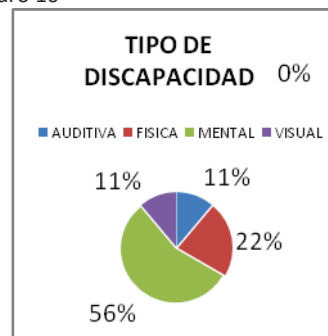
El personal presenta una carga o sobrecarga de ansiedad y depresión cuando cuida de las personas con una discapacidad, lo que genera también temor por el bienestar del mismo.

Cuadro 9



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

Cuadro 10



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

#### **4.4.2.- INDICADOR DE POLÍTICA DE REMUNERACIÓN Y PRESTACIONES**

El estudio el análisis de los diversos indicadores que se presentan a continuación, permiten evidenciar cuáles son las necesidades que los trabajadores han podido satisfacer y cuáles no. Dentro de los indicadores de trabajo decente , el indicador de política de remuneración y prestaciones permite que a los trabajadores se los perciba no solo como un recurso, sino como talentos, estimulándolos por medio de la remuneración e inversión a su desarrollo profesional, lo cual son duda mejorar sus condiciones de vida, ante lo cual es importante analizar cómo ellos viven:

- **CONDICIONES DE VIDA**

##### **Vivienda:**

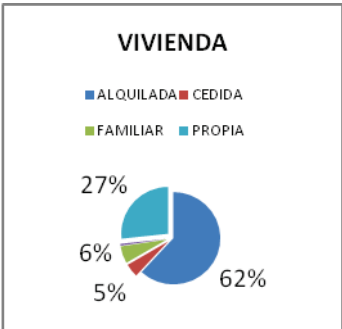
La mayoría de la población reside en viviendas arrendadas, lo que genera que gran parte de su salario los gasten en el pago de las mismas por lo cual se ha generado Inestabilidad económica, ubicaciones territoriales vulnerables ( en busca de arriendos más económicos)

La habitabilidad básica conforma la salud y bienestar de los trabajadores, por lo cual ante esta situación la mayoría de los trabajadores viven en departamentos que no prestan la suficiente comodidad, además que por abaratar costos no están en buen estado lo que incide directamente en el deterioro de la calidad de vida y por ende el desarrollo humano no se está fortaleciendo en busca de una sostenibilidad que

garantize un futuro mejor para las próximas generaciones, además que influye en la esperanza de vida de los miembros de la familia

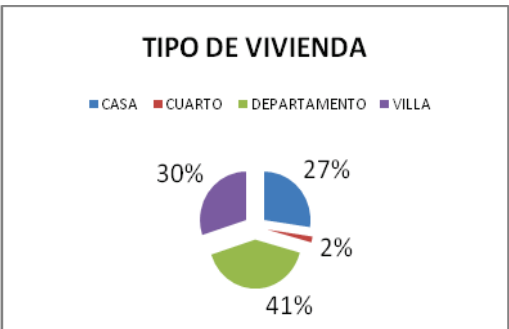
Debido a que gran parte de la población, estudio del caso, viene de provincias en busca de fuentes de trabajo, se acrecenta más los cinturones de miseria que se denomina a los barrios periféricos, en donde ellos habitan.

Cuadro 11



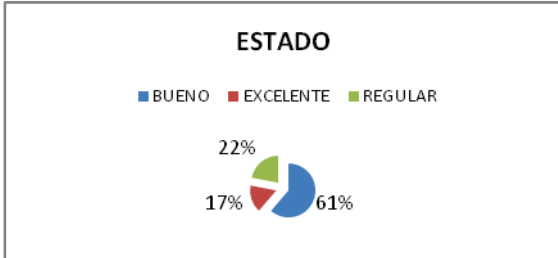
FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

Cuadro 12



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

Cuadro 13



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

### Servicios Básicos:

La totalidad de la población encuestada tiene cobertura eléctrica, de agua potable y alcantarillado. La telefonía fija se mantiene en un 50% debido a que la mayoría vive en viviendas alquiladas, y por lo general no cuentan con línea telefónica.

Solo un grupo minoritario cuenta con servicio de televisión pagada

Cuadro 14

|                       |      |
|-----------------------|------|
| <b>LUZ</b>            | 100% |
| <b>TELEFONO</b>       | 50%  |
| <b>AGUA POTABLE</b>   | 100% |
| <b>ALCANTARILLADO</b> | 100% |
| <b>TV CABLE</b>       | 23%  |

FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG

ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN

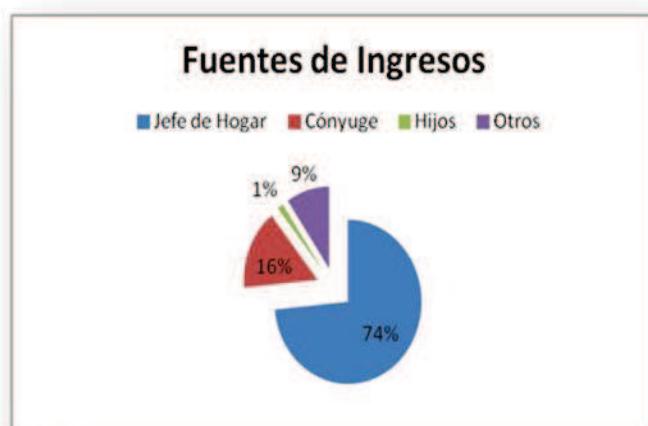
FECHA: 09/2012

- **CONDICIONES ECONÓMICAS**

### Fuentes de ingresos y egresos:

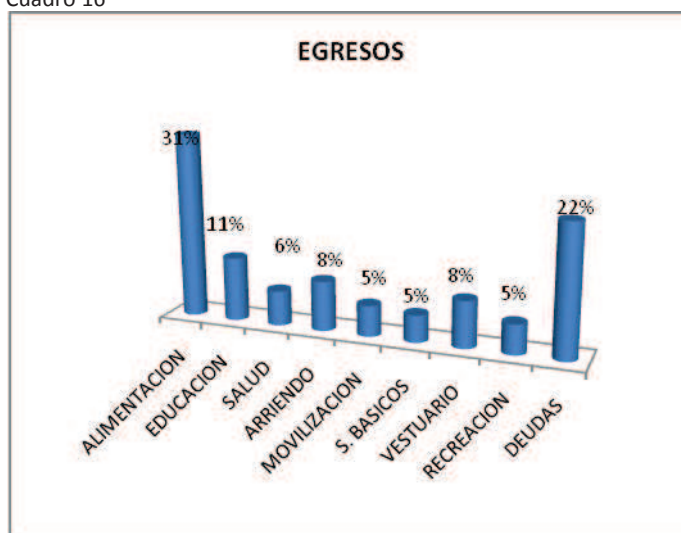
El cuadro 15 indica que existe poca planificación económica debido a las condiciones culturales (sociedad machista) que genera una participación mínima de la mujer en la economía familiar, lo cual genera que las condiciones de vida se deterioren ya que solo en un mienbro de la familia recae la responsabilidad de solventar los gastos.

Cuadro 15



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2014

Cuadro 16



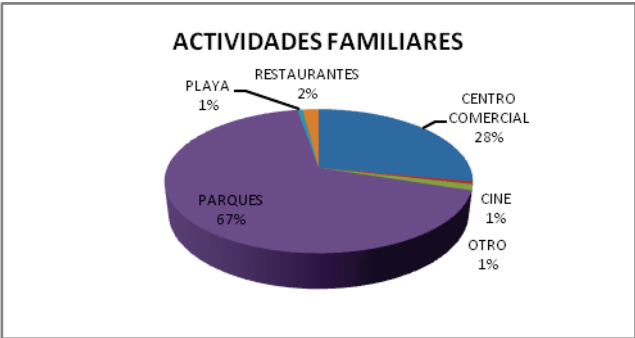
FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

El personal distribuye sus ingresos en alimentación, deudas, educación y salud, y

Un mínimo lo destinan a la recreación, cabe recalcar que en este rubro prefieren salir a parques y eximirse de gastos .

**Actividades familiares:**

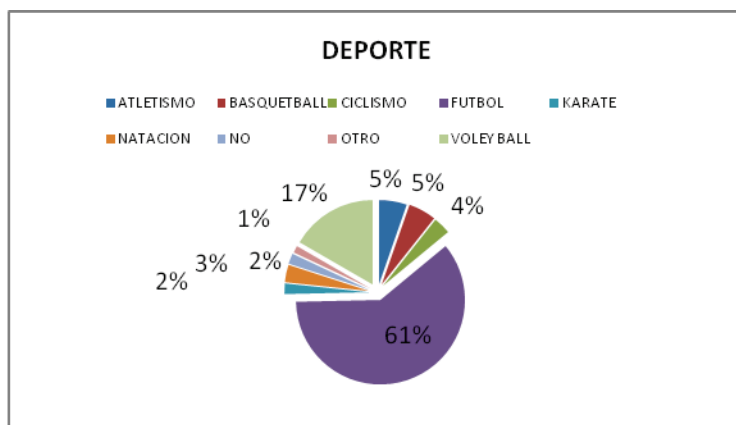
Cuadro 17



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

La mayoría del personal entrevistado prefiere salir con su familia a los parques, en su tiempo libre, lo que genera que no existan mayores gastos económicos, sin embargo se evidencia que existe una cierta unión familiar, ya que al momento de la encuesta indicaban que salen en compañía de toda la familia, preferiblemente los días Domingos. La actividad que principalmente practican es el deporte, entre los cuales podemos señalar los siguientes (Cuadro 18), lo que genera que exista preocupación por mantener el cuerpo en condiciones de buena salud, en donde el fútbol y el volleybal (ecuavolley) son los de mayor aceptación entre los colaboradores de la empresa.

Cuadro 18



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
 ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
 FECHA: 09/2012

#### 4.4.3.- INDICADOR DE CUIDADOS DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

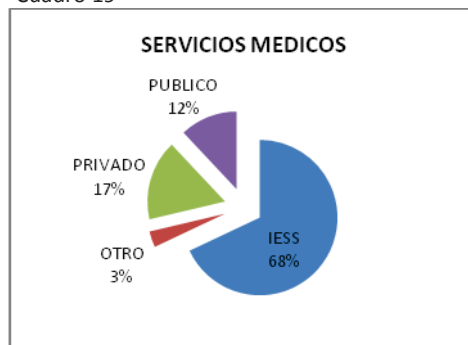
La salud, seguridad y condiciones de trabajo, evidencian si la organización implementa de manera adecuada este importante indicador, en donde a más de cumplir rigurosamente las obligaciones legales, brinda promoción y capacitación acerca de temas relevantes acerca del cuidado de la salud, no solo en el sitio de trabajo, sino también en el contexto familiar, como por ejemplo información acerca de planificación familiar, entre otras. El desarrollo de campañas regulares de concientización permitirá mejorar el desempeño de los trabajadores.

- **SALUD Y BIENESTAR HUMANO**

## Salud:

Al tener un trabajo fijo, amparados por un contrato de trabajo legalizado, y a tener su afiliación al Seguro Social, los trabajadores prefieren ser atendidos en los diferentes Dispensarios Médicos del IESS, seguido por los Subcentros de Salud del ministerio de Salud, aunque siguen existiendo creencias ancestrales sobre el cuidado de salud. Existe de igual manera un porcentaje importante de trabajadores que prefieren acudir a las consultas privadas por la demora que existen en los centros de salud del estado en cuanto a atención.

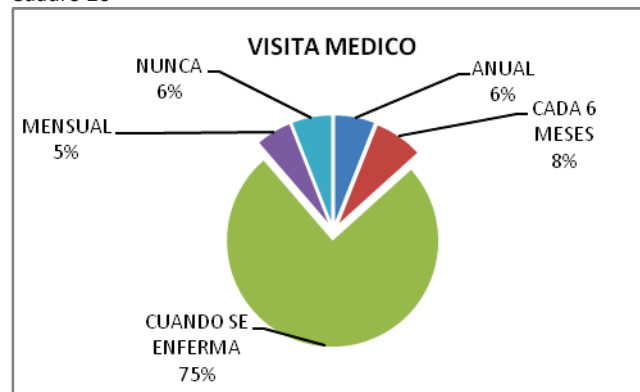
Cuadro 19



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

En la figura 20 se aprecia que la mayoría de la población encuestada se dirige al médico únicamente cuando se enferma lo que evidencia la ausencia de la importancia de una cultura de salud preventiva. La falta de cuidado con la salud también origina un alto ausentismo en el trabajo, lo que repercute de manera muy especial en la producción, elevando las horas de trabajo/hombre y alargando aún más la terminación de las diferentes obras, para las cuales fueron contratados.

Cuadro 20



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

### Problemas Familiares:

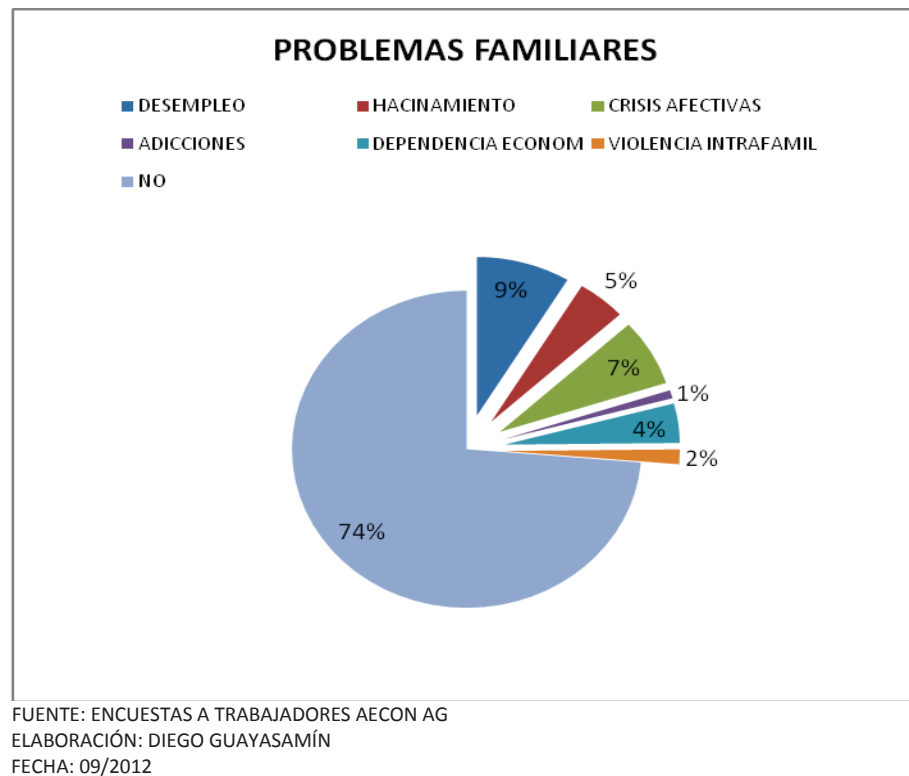
Esta información que se ha visto sesgada por temor a que los entrevistadores o la empresa tome alguna acción que perjudique el trabajo del personal.

Sin embargo hubo quienes respondieron que si tienen algún problema familiar, lo que incide en su bienestar y rendimiento en el trabajo.

La vergüenza a ser juzgados puede determinar por lo que no fueron transparentes en las respuestas.

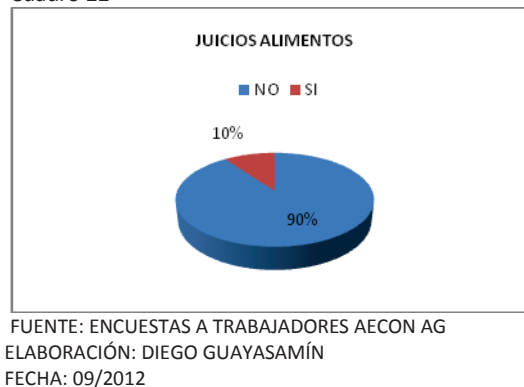
La inestabilidad en el desempeño de sus funciones de quienes tiene problemas y la preocupación o necesidad de abandonar los problemas familiares hace que el personal llegue a sufrir una crisis emocional o inclusive psicológica de acuerdo al problema.

Cuadro 21



#### Personal con juicio de alimentos:

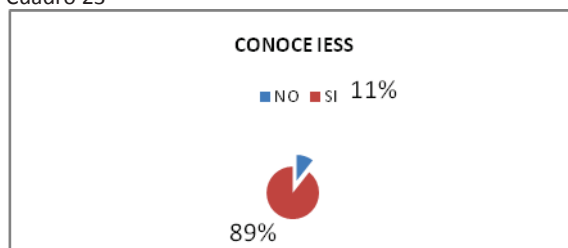
Cuadro 22



La falta de educación sexual y planificación familiar hace que un 10% de los colaboradores del área de producción de la empresa enfrente juicio de alimentos, lo cual incide en forma directa con su presupuesto, ya que tiene que aportar tanto para su famili, como también para sus otros hijos, lo que genera también problemas familiares que influyen en el rendimiento del trabajador.

## Beneficios Sociales:

Cuadro 23



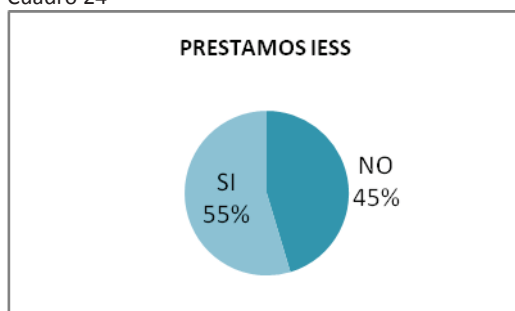
FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG

ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN

FECHA: 09/2012

Como se indica en el cuadro N. 23 el 89% de la población intervenida conoce por lo menos uno de los beneficios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Esto se debe a que los trabajadores están acostumbrados a trabajar sin ningún tipo de amparo legal y mucho menos físico, justamente por la informalidad en los trabajos de la construcción, es decir: desconocen sobre que beneficios tienen derecho por ser afiliados al IESS, únicamente conocen acerca de los préstamos quirografarios, también desconocen sobre el Seguro de Riesgos de Trabajo. Muchas veces tienen pequeños o grandes accidentes y los empleadores no registran el respectivo Aviso de Accidente, por lo cual los trabajadores afectados no pueden cobrar el subsidio de enfermedad. Cabe indicar que todos los trabajadores de AECON AG Constructores, cuentan con toda la normativa legal al día, pero lamentablemente, en los trabajadores, se ha notado un desconocimiento total acerca de las leyes que los amparan.

Cuadro 24



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

De aquellos trabajadores que tienen un año o más, el 55% tiene préstamos con el IESS. La mayoría de estos préstamos son requeridos para cubrir otras deudas anteriores que mantienen, ya sea con el sector financiero, o con terceras personas, lo que evidencia la falta de cultura económica, y la escasa capacitación acerca de este tema, ya que en vez de aliviar la situación, la empeora más, haciendo que se vuelva un círculo muy difícil de enmendar.

Cuadro 25



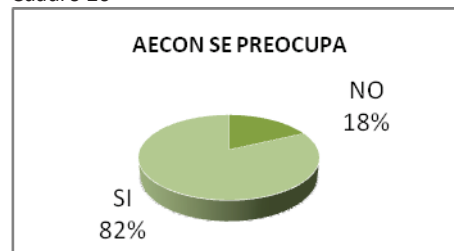
FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

De la misma forma y evidenciando la necesidad de dinero para cubrir sus gastos, una gran mayoría de la población, estudio del caso, cobra sus Fondos de Reserva en su rol de pagos, es decir no lo acumulan, lo que impide que estos valores después del tiempo

de acumulación, logren ayudar para la realización de un negocio, compra de un bien, etc, sino que más bien lo utilizan en el gasto corriente.

## ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

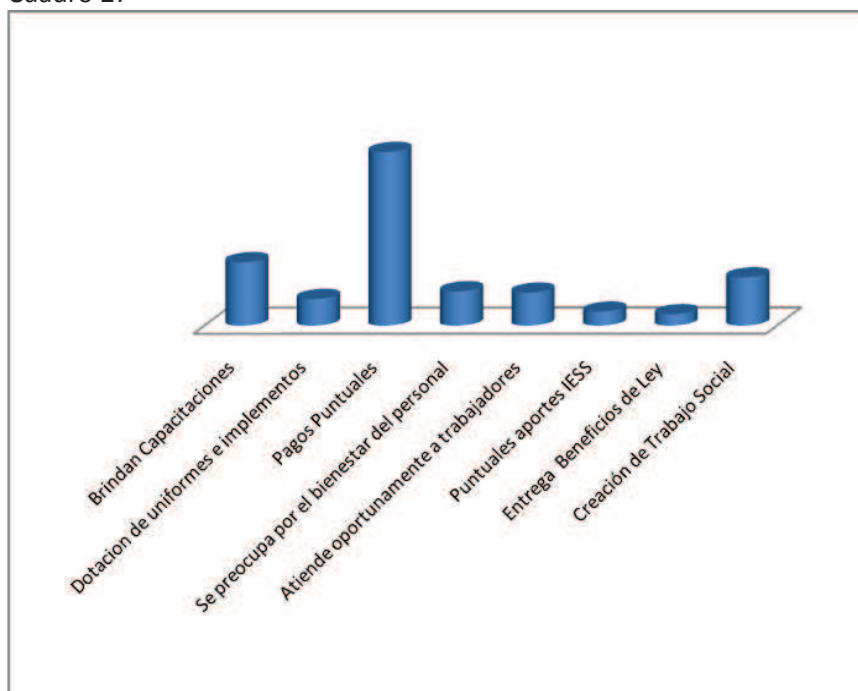
Cuadro 26



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

Como aspectos complementarios, y para evidenciar si la organización está difundiendo sus políticas y normas, plasmadas en el reglamento Interno, y para percibir como los colaboradores de la empresa se sienten con la misma se muestra que un 82% de los trabajadores indica que AECON AG Constructores si se preocupa por ellos especialmente por los pagos puntuales, las capacitaciones en torno a los riesgos de trabajo, pagos puntuales al IESS, entre otros.

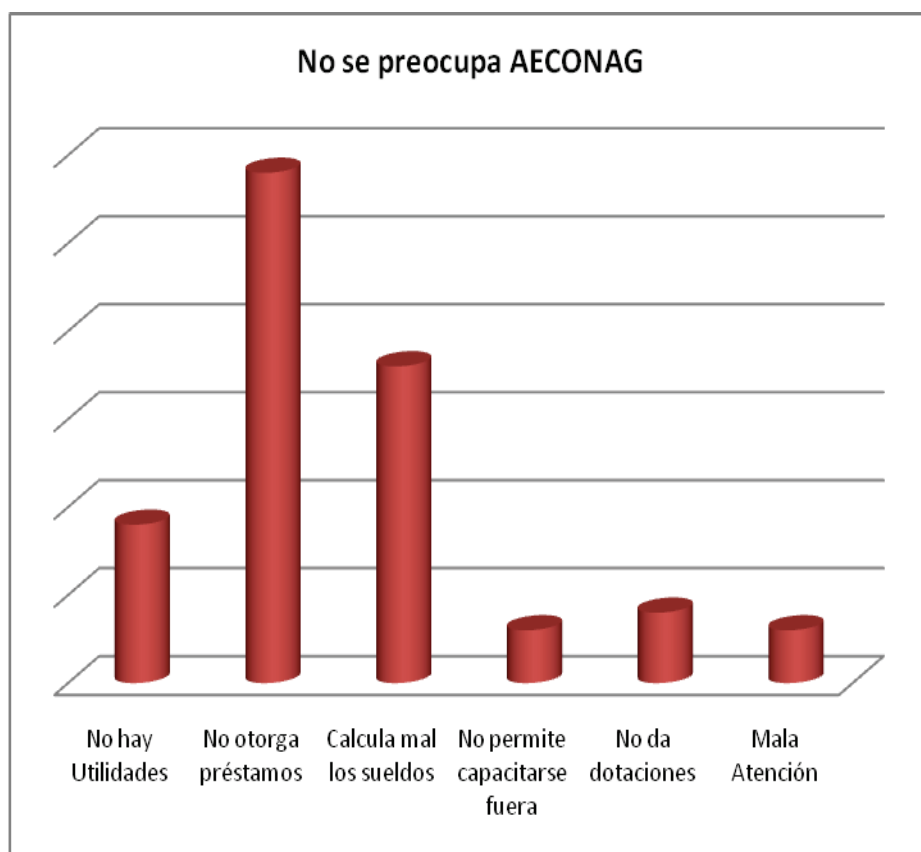
Cuadro 27



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
FECHA: 09/2012

La principal queja del personal es acerca de no aprobación de préstamos, acerca de las utilidades y de capacitarse fuera de la empresa. Entorno a esto se revive nuevamente que el factor económico es lo que más preocupa a los trabajadores, ya que no logran cubrir sus necesidades básicas, por diversas causas como un mal manejo del dinero, falta de educación sexual y de planificación familiar, que hace que tengan varios hijos, el desconocimiento acerca de los juicios de alimentos, como también existe la costumbre de malgastar el dinero en vicios que perjudican la salud y la calidad de vida del trabajador y su familia.

Cuadro 28



FUENTE: ENCUESTAS A TRABAJADORES AECON AG  
 ELABORACIÓN: DIEGO GUAYASAMÍN  
 FECHA: 09/2012

#### **4.5.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

##### **CONCLUSIONES**

- Es notorio que unos de los principales problemas que impiden a los empleados de la empresa AECON AG Constructores lograr un adecuado desarrollo humano sustentable es el tema económico. Se evidencia la falta de una cultura de planificación económica que pueda sustentar posibles emergencias o problemas a futuro. Gran parte del presupuesto familiar se lo destina al pago de vivienda, principalmente en arriendo, y alimentación, sumado además, que las tres cuartas partes de la población total objeto del estudio es casada o tiene unión libre y tienen por lo menos dos hijos y en ocasiones más (debido a la escasa planificación familiar), lo que imposibilita tener un ahorro financiero que permita mejorar la calidad de vida del trabajador y por ende de sus familiares.
  
- Al tener un contrato de trabajo legalizado, lo que permite que los trabajadores sean afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tienen acceso a la atención de Salud; sin embargo solo acuden a los dispensarios médicos únicamente cuando se enferman, lo que demuestra que no existe un programa de prevención basado en la concientización de la importancia del cuidado de la salud. En lo concerniente a otros beneficios del I.E.S.S. cabe mencionar que la mayoría cobra sus fondos de reserva en su rol de pagos y que utilizan sus préstamos quirografarios para suplir otras deudas.

- Existe un porcentaje minoritario, pero no menos importante, de personal obrero que no tiene culminados sus estudios, ya sean secundarios o que solo han cursado la primaria, lo que hace percibir que debido a la difícil situación económica a la que están sometidos, no pueden culminar sus estudios, lo que genera que empiecen su vida laboral desde edades temprana.
  
- La empresa AECON AG. Constructores, en términos generales, es percibida por la gran mayoría del personal como una organización que se preocupa por el bienestar de su personal operativo, y así lo demuestra el estudio en donde se aprecia que el personal valora la puntualidad del pago de sus sueldos, la entrega de dotación para cuidar su salud en caso de accidente, la capacitación que se brinda por parte de la empresa sobre buenas prácticas de manejo ambiental e industrial, difusión del reglamento interno de trabajo, lo que evidencia que AECON AG Constructores está comprometida con su cliente interno, como es uno de los principios de la Responsabilidad Social Corporativa y mantiene procesos de gestión del talento humano acorde a las necesidades de los trabajadores procurando el mejoramiento de la calidad de vida laboral.
  
- En lo que concierne a condiciones de vida de los trabajadores se muestra que la mayoría vive en espacios cómodos, aunque pequeños y de mediana calidad, y cuentan con los servicios básicos esenciales para una mejor calidad de vida.  
  
El tiempo libre lo distribuyen con su familia, siendo los parques los favoritos para practicar el deporte, especialmente el fútbol, lo que demuestra que

existen relaciones familiares en busca de la unión y de mantener un estado físico sano.

- Existe un porcentaje de trabajadores que lamentablemente tiene familiares con algún tipo de discapacidad, en su mayoría física, lo que genera que existan problemas económicos y familiares y por ende no entreguen lo mejor de sí al momento de trabajar. Dentro de los problemas familiares se puede indicar que existen colaboradores que mantienen demandas por alimentos, lo que también repercute en sus hogares, ya que la presencia de otros hijos genera pruebas de infidelidad y de poca planificación familiar y sexual.

## **RECOMENDACIONES**

Conociendo las condiciones socio – laborales de los trabajadores de la empresa y tomando en cuenta los puntos críticos que afectan directamente al desarrollo humano y por ende a su calidad de vida se debe poner énfasis en intervenir distintas áreas:

- Como parte del mejoramiento de niveles de instrucción en la enseñanza secundaria, técnica y superior es necesario efectuar mecanismos que permitan que los trabajadores que tienen estudios secundarios incompletos tengan acceso a completarlos o tecnificarlos de acuerdo a su interés y situación social.

- Levantar un proyecto de Planificación Familiar, que permita fortalecer su estabilidad y mitigar el estrés que se produce en el trabajo por las preocupaciones familiares.
- Gestiones interinstitucionales de acompañamiento en gestiones de inclusión y atención social, para los trabajadores que tienen familiares que adolecen de discapacidad.
- Inclusión laboral de trabajadores sustitutos en caso de una exigencia legal.
- Minimizar el absentismo laboral y la vulnerabilidad de los trabajadores a través de la socialización de medidas y cuidados de seguridad y salud básica en el hogar.
- Generar una educación en economía familiar y prevenir el uso inadecuado de los ingresos económicos para fortalecer un estable ambiente familiar.
- Buscar elevar el nivel de concienciación con respecto a una adecuada salud preventiva.

## CAPÍTULO V

### PROPUESTA DE LÍNEA DE ACCIÓN PROFESIONAL

#### 5.1.- Antecedentes.-

La alta rotación de personal, la informalidad, que ha caracterizado al sector de la construcción en el país, por un lado; por otro, las empresas que aprovechan tales situaciones para pagar menos a sus trabajadores, obviar el tema de seguridad social y salud ocupacional, determinan la aparición de conflictos laborales, que repercuten directamente en el grupo más vulnerable como son los trabajadores operativos y sus familias.

Ante tal desalentador contexto, surgió la construcción de la obra más importante para Quito, en los últimos años: el Nuevo Aeropuerto Internacional de Quito, para lo cual la empresa AECON AG Constructores fue la encargada de la realización de las labores.

Bajo esta gran responsabilidad empezaron los trabajos en los diversos frentes de construcción en el año 2006. Evaluado el accionar de los procesos de la empresa, no solo por las autoridades locales, como el I.E.S.S., El Ministerio de Relaciones Laborales, La Contraloría General del Estado, entre otros, y de Auditoras internacionales para visibilizar la correcta implementación y gestión de procesos y estándares internacionales de calidad y de aseguramiento laboral y del medio ambiente, **AECON AG** Constructores a través de la implementación de la política de Sistema de Gestión Integrado busca satisfacer las demandas de todos los actores involucrados efectuando

estrategias de Responsabilidad Social Corporativa, justamente para garantizar el compromiso de la organización no solo con la sociedad, sino también con sus trabajadores, otorgándoles condiciones justas de trabajo, con niveles estrictos de seguridad industrial y capacitaciones que permitan que sus condiciones socio – laborales sean las más adecuadas, en concordancia con el respeto y el buen manejo de los materiales a favor de la protección del medio ambiente, visualizando a sus clientes internos no solo como un recurso, sino como talentos humanos.

La presente investigación ha expuesto las diferentes condiciones socio – laborales de los trabajadores operativos de la construcción de la obra, que en general son buenas, ya que la empresa cuenta con procesos desde la selección de personal hasta en la misma área de producción, para que se cumpla una correcta gestión del talento humano en conjunto con la Responsabilidad Social Corporativa, a favor de un adecuado Desarrollo Humano que otorgue sostenibilidad.

El Departamento de Gestión Social de la empresa encargada de la construcción del Nuevo Aeropuerto de Quito, AECON AG Constructores, con sus procesos de bienestar humano como son: charlas de prevención de accidentes laborales, de manejo ambiental y de fiscalización constante dentro del campo de trabajo en lo concerniente al uso adecuado de la dotación, de que todos los trabajadores porten sus tarjetas de identificación, busca mejorar su entorno de trabajo mediante acciones y propuestas potenciando el desarrollo humano, valorando no solo su conocimiento, sino su capacidad de transformar su entorno; hace que el compromiso que la empresa tiene para con sus clientes internos sea percibida como un modelo de Responsabilidad Social

Corporativa adecuado. Sin embargo se han obviado algunos temas importantes para garantizar seguridad al personal operativo, ya que después de culminado el proyecto de construcción la gran mayoría de los trabajadores se quedaron sin trabajo, por el mismo hecho de que la empresa fue creada exclusivamente para la ejecución de la construcción del aeropuerto.

Con estos antecedentes y tomando en cuenta los indicadores para el público interno de trabajo decente como: el de comportamiento en los despidos se hace necesario proponer:

#### **5.2.- Proyecto de sostenibilidad para trabajadores frente al despido.**

En caso de necesidad de reducción de personal se deben procurar alternativas de contención, como por ejemplo buscar en otras empresas de la construcción la posibilidad de absorción de los trabajadores (como por ejemplo tratar de reubicar al mayor # posible de trabajadores a la construcción de la RUTA VIVA) o también adoptando un proyecto de políticas y procesos de despido para la toma de decisiones basadas en evaluaciones por competencias, psicológicas que garanticen que los mejores empleados sean trasladados a sus nuevos sitios de trabajo.

Se debe tomar en cuenta, en caso de despido por reducción de personal, el análisis de los indicadores socioeconómicos (edad, estado civil, número de hijos, etc) para alinear las prioridades, necesidades y oportunidades de cada trabajador.

Se debe trabajar en conjunto con el Departamento de Talento Humano para verificar el perfil de cada colaborador a fin de poder insertarlos a las diferentes empresas que estén necesitando personal. Esto generará sostenibilidad, ya que se está garantizando la continuidad en el trabajo.

### **5.3.- Establecer un convenio con la Cámara de la Construcción y con la Red Socio Empleo**

En caso de que existan trabajadores que no pudieron ser absorbidos por otras empresas, se debe crear una base de datos con el fin de crear un convenio con la Cámara de la Construcción a fin de que la bolsa de empleos de la Cámara los ubique en las diferentes empresas socias, que a futuro demanden de sus servicios.

Igualmente con la Red Socio Empleo se debe solicitar apoyo a fin de que se puede recolocar al mayor número posible de trabajadores en trabajos estables, lo que no solo generará fuentes de empleo para ellos, sino también la empresa será tomada en cuenta dentro del grupo de organizaciones que más aportan a la eliminación del desempleo y subempleo.

### **5.4.- Proyectos de líneas de acción profesional para el mejoramiento de la calidad de vida.-**

Para futuras intervenciones dentro de la gestión del talento humano, a más de efectuar un diagnóstico socio económico de los trabajadores de la empresa es importante plantear proyectos que permitan mejorar las condiciones socio – laborales

de los trabajadores, con el objetivo de aplicar la Responsabilidad Social Corporativa, como eje transversal de acción para beneficio del desarrollo humano. Considerando los puntos críticos encontrados en el estudio y planificando actividades, como por ejemplo talleres, que permiten solventar y solucionar de la mejor manera, los posibles problemas encontrados en el personal, como también planes de desarrollo.

## MATRIZ MARCO LÓGICO

| OBJETIVOS                                                                                                                | RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                        | INDICADORES                                                                                                                                            | SUPUESTOS EXTERNOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Promover la reubicación de los trabajadores en otras empresas de construcción con la finalidad de evitar el desempleo    | Proyecto de políticas y procesos de despido para la toma de decisiones basadas en evaluaciones por competencias, psicológicas que garantizan que los mejores empleados sean trasladados a sus nuevos sitios de trabajo, generando sostenibilidad. | El 76% de los trabajadores están casados o mantienen unión libre.                                                                                      | Los convenios que se realizan con Organizaciones especializadas para que aporten con profesionales expertos en el tema de psicología y de relaciones personales y de colocación laboral pueden depender de cómo estas organizaciones estén interesadas en el tema y del alcance que puedan poseer para la colocación de los trabajadores en nuevos sitios de trabajo. |
| Distinguir las prioridades, necesidades y oportunidades de los trabajadores en torno a su nivel socioeconómico           |                                                                                                                                                                                                                                                   | El 85% tiene hijos, de los cuales se desprende que más de la mitad (62%) tienen más de un hijo.                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Establecer convenios con organizaciones relacionadas al aporte de mano de obra para las obras civiles de la construcción |                                                                                                                                                                                                                                                   | El 96 % de los trabajadores tienen instrucción secundaria, lo que garantiza la absorción de otras empresas de estas personas, por su nivel de estudios |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

## PLANIFICACIÓN 1

| Organización o grupo: AECON AG Constructores                                                                                       |                                                                 |                     | Área, tema y/o proyecto específico: Proyecto de sostenibilidad para trabajadores frente al despido. |                  |                                                                                        |                                                  |               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------|
| Nombre de responsable: Diego Guayasamín.                                                                                           |                                                                 |                     | Periodo de la planificación:                                                                        |                  |                                                                                        |                                                  |               |
| Objetivos                                                                                                                          | Actividades                                                     | Tiempo de ejecución |                                                                                                     | Responsables     | Recursos /medios                                                                       | Productos/resultados esperados                   | Observaciones |
| Identificar el grado de conocimiento del personal sobre temas relacionados a sus tareas diarias                                    | Evaluaciones de desempeño                                       | Inicio              | Fin                                                                                                 | Diego Guayasamin | Apuntes<br>Registro de asistencia<br>Transporte<br>Recursos Financieros                | 100% del personal evualuado por sus competencias |               |
| Distinguir las prioridades de los trabajadores, necesidades y oportunidades de los trabajadores en torno a su nivel socioeconómico | Estudio socio económico.<br>Aplicación de ficha socio económica |                     |                                                                                                     | Diego Guayasamin | Computadora<br>Apuntes<br>Registro de asistencia<br>Transporte<br>Recursos Financieros | 100% de personal encuestado                      |               |

## PLANIFICACIÓN 2

| Organización o grupo: AECON AG Constructores                |                                                                                        |                     | Área, tema y/o proyecto específico: Proyecto de líneas de acción profesional para el mejoramiento de la calidad de vida.- |                  |                                                                                         |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombre de responsable Diego Guayasamín.                     |                                                                                        |                     | Periodo de la planificación:                                                                                              |                  |                                                                                         |
| Objetivos                                                   | Actividades                                                                            | Tiempo de ejecución |                                                                                                                           | Responsables     | Recursos /medios                                                                        |
|                                                             |                                                                                        | Inicio              | Fin                                                                                                                       |                  |                                                                                         |
| Aplicación de fichas socio económicas a los trabajadores.   | Visitas a las localidades donde los trabajadores se encuentran laborando en la empresa |                     |                                                                                                                           | Diego Guayasamin | Ficha Socio económicas<br>Registro de asistencia<br>Transporte<br>Recursos Financieros  |
| Identificación los diferentes problemas de los trabajadores | Diagnóstico social en base a las visitas y a las fichas socio económicas.              |                     |                                                                                                                           | Diego Guayasamin | Computadora<br>Fichas Socio económicas<br>Apuntes<br>Transporte<br>Recursos Financieros |
|                                                             |                                                                                        |                     | Fecha de elaboración: 21 de Febrero del 2014                                                                              |                  |                                                                                         |
|                                                             |                                                                                        |                     | Productos/resultados esperados                                                                                            |                  |                                                                                         |
|                                                             |                                                                                        |                     | 100 % aplicación de fichas socio económicas.                                                                              |                  |                                                                                         |
|                                                             |                                                                                        |                     | 100% diagnóstico del personal.                                                                                            |                  |                                                                                         |
|                                                             |                                                                                        |                     | Observaciones                                                                                                             |                  |                                                                                         |

## BIBLIOGRAFÍA

### LIBROS:

- CHIAVENATO, I. (2008). "Gestión del Talento Humano". España: Mc Graw Hill.
- DE SOUZA, S. (2001). "El Enfoque estratégico en la gestión social". Costa Rica: Red Nuevo Paradigma.
- DE SOUZA, S. (2001). "El futuro de la planificación y la planificación del futuro". Costa Rica: Red Nuevo Paradigma.
- DE SOUZA, S. (2001). "La dimensión de gestión en la construcción de la sostenibilidad institucional". Costa Rica: Red Nuevo Paradigma.
- DE SOUZA, S. (2001). "la dimensión de gestión en la construcción de la sostenibilidad institucional". Costa Rica: Red Nuevo Paradigma.
- GALINDO, C. (2008). "Gestión Social: una profesión para el desarrollo humano sostenible e incluyente". Revista: PUCE N° 85, 60.
- HERRERO, J. (2000). "Desarrollo Sostenible". España: Pirámide. 292 Pág.
- MAX-NEEF, M. (1998). "Desarrollo a Escala Humana". España: Icaria, 148 pág.
- SEVILLA, R. (2008). "Responsabilidad Social Empresarial". Vanguardia, 50.
- WETHER, W. (2003). "Administración del personal y recursos humanos". España: Mc Graw Hill.
- Guía CERES de indicadores de Responsabilidad Social Empresarial, CERES – ETHOS 2010
- El compromiso con los Stakeholders, Manual para la práctica de las relaciones con los grupos de interés Vol. 2
- Registro Oficial 236
- Registro Oficial 237
- Registro Oficial 330

## SITIOS WEB:

- Constitución del Ecuador. Internet.  
[www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf).
- Ministerio de Relaciones Laborales. Código Trabajo. Internet  
[www.mrl.gov.ec](http://www.mrl.gov.ec)
- MUÑOZ, Carlos. El Desarrollo Humano Sostenible. Internet.  
<http://www.ecoportal.net/content/view/full/25092>.
- Normas ohSAS 8000 de Responsabilidad Social  
Revista Enfoque ISO+: [www.iso.org/isofocus+](http://www.iso.org/isofocus+)
- Norma ISO 1400  
<https://sites.google.com/site/normaiso14000/generalidades-iso-1400>
- Organización Internacional del Trabajo Convenios de protección a los trabajadores.  
[www.ilo.org](http://www.ilo.org)
- Reglamento de seguridad y salud para la construcción y obras públicas. Internet  
[www.relacioneslaborales.gob.ec](http://www.relacioneslaborales.gob.ec)

# ANEXOS





