

DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.291>

Desarrollo empresarial basado en los Derechos Humanos, el Trabajo y Empleo

Business development based on Human Rights, Labor and Employment

Desenvolvimento de negócios baseado em Direitos Humanos, Trabalho e Emprego

Diana katuska Peña-Ponce ^I
diana.pena@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-2382-673X>

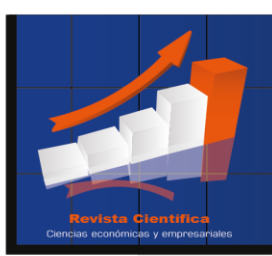
Xavier Enrique Soledispa-Rodríguez ^{II}
xavier.soledispa@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8754-9159>

Antonio Eduardo Osejos-Vasquez ^{III}
antonio.osejos@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0692-4565>

Correspondencia: diana.pena@unesum.edu.ec

* **Recepción:** 29/ 07/ 2020 * **Aceptación:** 20/08/ 2020 * **Publicación:** 07 /09/ 2020

- I. Máster en Gestión Ambiental, Doctor en Ciencias Económicas, Diploma Superior en Liderazgo Educativa, Economista, Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Especialista en Proyectos de Consultoría, Economista, Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Magíster en Finanzas y Comercio Internacional, Ingeniero Comercial, Ingeniero en Alimentos, Docente Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.



Resumen

Los derechos humanos, el trabajo y empleo son muchos de los temas que han comenzado a ganar importancia, ante los impactos negativos que se han dado al pasar de los años. La aplicación y prácticas de la responsabilidad social empresarial han llevado al empresario a un cambio con una nueva perspectiva integrando estrategias, profundas con miradas sociales, culturales y ambientales. La principal función de una empresa o negocio debe ser crear, velar y generar beneficios propios y para los suyos, pero también contribuir al bienestar de la sociedad. El objetivo de este trabajo es destacar la relación entre Desarrollo empresarial y los Derechos Humanos, el Trabajo y Empleo como conceptos complementario, ya que son una exigencia ética; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los derechos humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad de trabajadores. En definitiva, las empresas que sean capaces de adoptar un enfoque de derechos humanos como pilar fundamental de su responsabilidad social, no sólo estarán prestando un gran servicio a la sociedad, sino que también estarán fortaleciendo su ventaja competitiva y su potencial de negocios.

Palabras Clave: Derechos humanos; trabajo; empleo; responsabilidad social empresarial; empresas.

Abstract

Human rights, work and employment are many of the issues that have begun to gain importance, given the negative impacts that have occurred over the years. The application and practices of corporate social responsibility have led the entrepreneur to change with a new perspective integrating strategies, deep with social, cultural and environmental perspectives. The main function of a company or business should be to create, ensure and generate benefits for itself and for their own, but also contribute to the well-being of society. The objective of this work is to highlight the relationship between Business Development and Human Rights, Labor and Employment as complementary concepts, since they are an ethical requirement; While it reflects the need to contribute to sustainable development, human rights symbolize a firm commitment to respecting and protecting the freedom, well-being and dignity of workers. Ultimately, companies

that are capable of adopting a human rights approach as a fundamental pillar of their social responsibility will not only be providing a great service to society, but will also be strengthening their competitive advantage and business potential.

Key Words: Documentary study; development; sustainable tourism; Ecuador.

Resumo

Direitos humanos, trabalho e emprego são muitas das questões que começaram a ganhar importância, dados os impactos negativos que ocorreram ao longo dos anos. A aplicação e as práticas de responsabilidade social corporativa têm levado o empreendedor a mudar com uma nova perspectiva integrando estratégias, profundamente com as perspectivas sociais, culturais e ambientais. A principal função de uma empresa ou negócio deve ser a de criar, garantir e gerar benefícios para si e para os seus, mas também contribuir para o bem-estar da sociedade. O objetivo deste trabalho é destacar a relação entre Desenvolvimento Empresarial e Direitos Humanos, Trabalho e Emprego como conceitos complementares, visto que são uma exigência ética; Embora reflitam a necessidade de contribuir para o desenvolvimento sustentável, os direitos humanos simbolizam um firme compromisso de respeitar e proteger a liberdade, o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores. Em última análise, as empresas que forem capazes de adotar a abordagem dos direitos humanos como pilar fundamental de sua responsabilidade social não só estarão prestando um grande serviço à sociedade, mas também estarão fortalecendo sua vantagem competitiva e potencial de negócios.

Palavras-chave: Estudo documental, desenvolvimento, turismo sustentável, Equador.

Introducción

En el presente trabajo se enfatiza la relación entre el desarrollo empresarial, los derechos humanos, el trabajo y el empleo, Para el desarrollo del siguiente documento se realizará una amplia revisión de información en varias fuentes bibliográficas, libros y otros documentos, que a su vez permitirán que el artículo investigativo conste con un lenguaje claro y sencillo.

Además, estos temas también tienen en común la aplicación de la responsabilidad social, estas a su vez están ligadas a leyes y prácticas vigentes, del mismo modo que la protección de derechos y libertades que deben ir más allá de los aspectos jurídicos. Y es que la libertad, la dignidad, el

desarrollo sostenible y la justicia son propósitos que requieren la aplicación en varios negocios y empresas, sin ser considerados como mecanismos políticos y sociales continuos y dinámicos, que involucren la participación de los diferentes sectores de la sociedad.

Así mismo el desarrollo empresarial de toda organización está ligado con el medio ambiente como un todo, es decir donde se desenvuelve y con el quehacer cotidiano de la sociedad, a esto se le denomina la contribución activa del sector empresarial, hacia el mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas tanto al interior de ella misma como al exterior con relación al núcleo de familia de cada uno de sus colaboradores, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

La siguiente investigación se enfoca al análisis del concepto de Responsabilidad Social incorporado a la gestión empresarial. En dicho proceso se incorporan valores éticos, políticas y programas diseñados para sustentar la toma de decisiones, ampliando la visión empresarial de lo estrictamente económico a la preocupación por el impacto de estas en su entorno social y natural, ya que los derechos humanos se aplican casi en todas las empresas sin importar los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras.

Materiales y métodos

Metodología

La Modalidad de la investigación es:

Cualitativo: Se recopiló información de diferentes artículos científicos para el análisis del tema propuesto.

Tipo de investigación

La presente investigación es de carácter descriptiva y bibliográfica porque por medio de su aplicación se lograría determinar como es y cómo está la situación de las variables.

Descriptiva:-se utilizó para la descripción de ciertos datos estadísticos de esos diferentes artículos científicos. Bibliográfica: se empleó para el desarrollo de aportes científicos, repositorios y páginas web.

Métodos

Deductivo: se utilizó con el objeto de partir de aspectos generales de la investigación para llegar a aspectos particulares. Inductivo: se empleó para la obtención de conclusiones o teorías sobre diversos aspectos a través del análisis de hechos que han ocurrido. Analítico: se empleó en la investigación para observar las causas, la naturaleza y los efectos que impactan el problema.

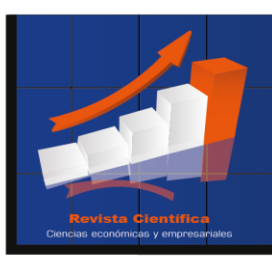
Desarrollo

Derecho al trabajo

Según (Hernández, 2018) “Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado. En la realización progresiva de este derecho, los Estados están obligados a garantizar la disponibilidad de orientación técnica y profesional, y a tomar las medidas apropiadas para crear un entorno propicio para existan oportunidades de empleo productivo. En estrecha relación con el derecho al trabajo está el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y los derechos relacionados con los sindicatos. Los Estados están obligados a garantizar salarios justos, igual salario por igual trabajo e igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”

Los trabajadores deben garantizarse un salario mínimo que permita una vida digna para ellos mismos y sus familias. Las condiciones de trabajo deben ser seguras, saludables y no degradantes para la dignidad humana. Se debe ofrecer a los empleados horas de trabajos razonables, un descanso adecuado y tiempo de ocio, así como vacaciones periódicas pagadas. La responsabilidad social y empresarial debe constar con 3 indicadores de cumplimiento de la ley, entre ellos tenemos:

- a) **En el ámbito económico:** las empresas deben cumplir con todos los requisitos y normas estipulados por la ley para mejorar su rendimiento, es decir la empresa deberá tener correctamente los documentos de los pagos tributarios que le permitirán seguir en funcionamiento a la empresa.
- b) **En el ámbito social:** las empresas deben aplicar las normas que garanticen el cumplimiento en cuanto a la función social, el bienestar social y la seguridad social. Además deben aplicar el respeto a los derechos humanos.



- c) **En el ámbito ambiental:** las empresas deben cumplir con las normativas ambientales vigentes en la ley para una mejor administración de los recursos naturales renovables y su preservación, teniendo en cuenta la mitigación y compensación de los impactos que puedan producir la ejecución de su actividad económica.

“Los trabajadores tienen derecho a asociarse entre sí y a negociar de manera colectiva para mejorar las condiciones de trabajo y los niveles de vida. Tienen el derecho a formar y afiliarse a un sindicato de su elección, y los sindicatos tienen derecho a formar agrupaciones nacionales o internacionales. Los trabajadores tienen el derecho de huelga, siempre y cuando se realice de conformidad con las leyes nacionales.” (Yépez, 2017)

Es importante tener en cuenta que el derecho al trabajo y los derechos relacionados están habilitados e informados por las numerosas normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un organismo especializado de la ONU. El derecho a los trabajadores incluye las siguientes características esenciales e interrelacionadas:

Disponibilidad: Los Estados Partes deben contar con servicios especializados que tengan por función ayudar y apoyar a los individuos para permitirles identificar el empleo disponible y acceder a él.

Accesibilidad: El acceso al trabajo reviste tres dimensiones: no discriminación, accesibilidad física y acceso a la información. La discriminación en el acceso al trabajo y la continuidad del trabajo está prohibida. Los Estados deben asegurar una razonable adaptación para que los espacios de trabajo sean accesibles, en particular para las personas con discapacidades físicas. Todas las personas tienen el derecho a buscar, obtener e impartir información sobre oportunidades de empleo.

Aceptabilidad y calidad: El derecho al trabajo presenta varios componentes interrelacionados, incluyendo el derecho a aceptar libremente empleo, condiciones laborales justas y seguras, en especial condiciones laborales seguras y el derecho a constituir sindicatos.

(Loza, 2015) afirma que “El derecho al trabajo nace de un principio universal irrenunciable e irreductible de las personas, el mismo que ha costado por más de nueve siglos la inmolación de vidas que fueron importantes para conseguir el entendimiento de que los Estados tienen la obligación de generar y exigir que en el ejercicio del trabajo se respete el derecho a conseguir el

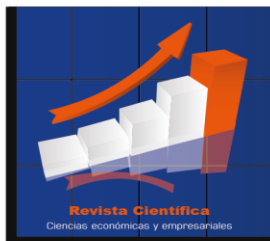
sustento para su vida con dignidad, con la comprensión de que el trabajador desgasta sus fuerzas no renovables en el desempeño de labores como recurso humano participe en la producción que genera riqueza. Se entiende que la responsabilidad social empresarial a la actitud de insertarse en la sociedad, o más bien de ser parte de ella desde el compromiso.”

En la actualidad la clase trabajadora debe seguir luchando por un salario justo dejando muchas veces de lado las condiciones de seguridad, en su ambiente laboral y deben seguir todavía luchando contra la marginación económica que le impide, capacitarse para poder acceder a mejores salarios. Diariamente los trabajadores luchan por constituir con sus propias manos un universo productivo, esperando a que se protejan e impulsen sus derechos, considerando el avance del pensamiento, ciencia, tecnología y desarrollo como elementos integradores para cumplir al derecho humano del trabajo con dignidad, lo que incidirá positivamente también en el cumplimiento de otros derechos humanos, como los de alimentación, salud, seguridad social sin sufrir algún tipo de discriminación.

El derecho humano al empleo

Según (Sader, 2016) “Se trata de un derecho que tiene sus dispositivos concretos de garantía. Si una tierra improductiva es ocupada por trabajadores rurales sin tierra, aunque la vuelven productiva, trabajando en ella, el propietario legal llama a la policía, que rápidamente manda tropas para desalojar a los trabajadores y hacer respetar el derecho a la propiedad privada. Y, en caso de que haya resistencia, se usará de la fuerza, se tomará presos a los trabajadores, para hacer valer el derecho a la propiedad privada. Se someterá a esos trabajadores a procesos y a condenas, garantiza el derecho constitucional.”

Para la sociedad en general el derecho al empleo es la acción que realiza una persona para vivir de manera mínimamente digna, manteniéndose y manteniendo a su familia, con un contrato formal de trabajo que le dé garantías básicas, de ninguna manera está garantizada para parte de la sociedad. Si el trabajador pierde el empleo, tiene que arreglárselas solo, salir temprano para buscar cualquier actividad, volviendo desmoralizado por la noche cuando no lo logra. En la actualidad el desempleo se hace notorio en varios lugares del país, Si bien se sabe que las empresas tienen gran potencial para generar desarrollo, empleo, crecimiento económico y con ello reducir la pobreza y la exclusión.



“Una sociedad justa requiere que el derecho al empleo sea considerado como un derecho humano inalienable, junto a los otros derechos, porque sin él, el ser humano no puede sobrevivir con un mínimo de dignidad. La responsabilidad social es un tema que se encuentra involucrado en el ámbito empresarial por lo que muchas organizaciones optan por suscitar a la motivación de empleados o colaboradores por ser un aspecto fundamental hacia la calidad y mejora continua.” (Maximiliano, 2015)

El derecho al empleo y al trabajo debe ser incorporado a los derechos humanos esenciales de nuestro tiempo. Por ello son numerosos los beneficios que en la actualidad empresas ecuatorianas están ofreciendo en especial las privadas, entre estos tenemos:

- Ajustes de horarios acorde a la conciliación del trabajo y la vida privada del empleado.
- Sueldos y salarios dignos
- Igualdad de genero
- Incentivos y capacitaciones
- Seguridad por algún tipo de riesgo laboral
- Acciones sociales de manera voluntaria y permanente.
- Responsabilidad medioambiental, etc.

Los Derechos Humanos y la Responsabilidad Social Empresarial

“Tanto los Derechos Humanos como la responsabilidad social empresarial son una exigencia ética; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los Derechos Humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad; de aquí su evidente complementariedad. Estos conceptos también tienen en común que ambos trascienden la esfera estrictamente legal. El Estado debe respaldar las iniciativas del sector privado, incluso llevándolas al sector público y motivar a la sociedad civil a participar activamente de ellas.” (S., 2015)

Las empresas deben entender que la responsabilidad de respetar los derechos humanos más allá del cumplimiento de la ley, también deberían adoptar para sus estrategias de responsabilidad social empresarial el enfoque de Derechos Humanos, para de esta manera empaparse de la normativa de los derechos humanos y ser capaces de discernir en cuáles de estos derechos puede ocasionar mayores impactos.

“Las empresas deben ampliar y fortalecer la diligencia debida en materia de Derechos Humanos: contar con un proceso continuo y dinámico para prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos de su actuación y de sus relaciones comerciales sobre los derechos humanos, facilitar modos de compensación por sus abusos directos e indirectos sobre los derechos humanos.” (Jhoseph, 2016)

En definitiva, las empresas que sean capaces de adoptar un enfoque de derechos humanos como pilar fundamental de su responsabilidad social, no sólo estarán prestando un gran servicio a la sociedad, sino que también estarán fortaleciendo su ventaja competitiva y su potencial de negocios.

“La responsabilidad social empresarial es un comportamiento que individualmente van adoptando las empresas en forma voluntaria por considerar fundamentalmente que en el largo plazo terminará redundando en su propio beneficio, y que, a su vez, está intrínsecamente vinculada al concepto de desarrollo sostenible que implica que las empresas se ven obligadas a integrar a sus propias estrategias y operaciones las consecuencias económicas, sociales y medioambientales que ella mismas van produciendo.” (Noriega, 2015)

La dignidad, es el único valor absoluto y el centro de creación de los Derechos Humanos, exigiendo su promoción una tutela permanente con el objeto de lograr su plena vigencia. La grandeza del Derecho Internacional de los Derechos Humanos radica en haber puesto como eje de todo sistema de derechos, libertades y garantías a la dignidad del hombre. Los Derechos Humanos en estos tiempos, parecen también estar acotados y necesitar un nuevo impulso de reflexión y defensa, en el marco del tema abordado en el presente trabajo. Si bien la conciencia jurídica universal le ha dado vital importancia a los Derechos Humanos; en la realidad cotidiana, amplios sectores de la población quedan despojados del ejercicio y disfrute de esos derechos.

Se define que la responsabilidad social y empresarial también se puede conceptualizar como un conjunto de políticas asociadas para un fin en común, donde las empresas se ven involucradas con otras organizaciones para adoptar nuevas técnicas y métodos para aplicarlas y así contribuir con la sociedad y el medio ambiente. La aplicación de la responsabilidad social y empresarial se convierte en un papel importante para sociedades, compañías o entidades porque les permite tener beneficios a corto o a largo plazo depende de la planificación estratégica que la empresa ejecute.

“La responsabilidad social empresarial no solo debe entenderse como parte de un proceso de evolución empresarial, cabe recalcar que a medida que pasan los años, las empresas tienden a ser más globalizada, responsable, consiente y comprometida con la sociedad y la preservación o conservación del medio ambiente en su conjunto.” (Frederick, 2017)

Cabe mencionar que por otro lado las tendencias de la responsabilidad social empresarial manifiestan que no es imposible aplicar políticas, sino que la falta de conocimiento es un motivo que hace que muchas de las empresas no las ejecuten, sin embargo la globalización ha permitido que dueños de empresas asistan a conferencias o seminarios con el fin de obtener mejor rendimiento empresarial, sin embargo se debe señalar que la responsabilidad social debe ser estratégica ya que son perfectamente aplicables a cualquier empresas, sin importar su tamaño o a que actividad se dedique.

Un empresario que busca el bienestar no solo para la empresa sino que también para sus trabajadores deberá realizar una evaluación que le permita conocer el grado de responsabilidad social y también detectar quienes se verán afectados por las actividades diarias que realiza la empresa. Pese a lo mencionado anteriormente se recomienda que el empresario establezca objetivos que permita reconocer riesgos y oportunidades a las que se enfrenta la empresa y así desarrollar nuevas estrategias de responsabilidad empresarial para una mejor sostenibilidad.

“En estos tiempos la desigualdad entre los países ricos y pobres aparece como un efecto constante y creciente en el sistema económico mundial, no se debe perder de vista que un Estado, constituido como Estado Social de Derecho, no puede ser considerado como tal si no abreva sus derechos desde la fuente internacional y si no adopta un sistema garantista de defensa de los Derechos Humanos. Por ello y en cumplimiento con los mandatos constitucionales, se insiste que el Estado debe asumir las obligaciones que le son propias, incentivando, promoviendo y orientando, acciones y estrategias concretas con políticas claras y definidas que coadyuven en tal sentido”. (A, 2017)

Para que una empresa sea socialmente responsable debe emplear la calidad de vida dentro y fuera de la empresa, es decir que las empresas que generen empleo y pagan sueldos o salarios deben ser justos y oportunos para el trabajador de esta manera contribuirá a que estas personas tengan mejor calidad de vida. El dueño o jefe de la empresa debe estar en constante comunicación con su

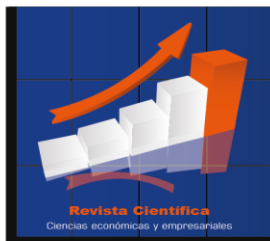
personal con un trato digno para así tener mejoramiento de habilidades laborales, estos son uno de los factores que intervienen en la responsabilidad social y empresarial, no obstante a lo mencionado anteriormente también se recomienda mejorar el clima organizacional y aumentar el autoestima de cada uno de los trabajadores o colaboradores.

Los derechos forman parte de la calidad de vida de cada persona, por eso se detallan los tipos de derechos que existen en nuestro país:

- a) **Derechos Humanos:** las empresas deben apoyar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente y asegurarse de no ser cómplices de los abusos de esos derechos.
- b) **Derechos Laborales:** las empresas deben apoyar: la libertad de asociación y sindical, el derecho a la negociación colectiva, a la eliminación de trabajo forzoso u obligatorio e infantil, a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- c) **Derechos ambientales:** las empresas deben apoyar un enfoque preventivo a los retos ambientales, alentar el desarrollo y difusión de tecnología respetuosa del medio ambiente, iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- d) **Derechos de Información:** se debe trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.

“Todos los actores coinciden en que la responsabilidad social empresarial hacen referencia, a la forma en que las empresas se relacionan con las comunidades, y de esta manera se vincula al compromiso que las empresas tienen con el desarrollo sostenible y que principalmente para su ejercicio y éxito son necesarios el diálogo y la aplicación de todos los actores con el objeto de unificar acciones y no desperdiciar recursos.” (Ruggie, 2018)

Los Principios Rectores recuerdan a las empresas que en determinados contextos por ejemplo, conflictividad política, fragilidad institucional, corrupción, pobreza extrema, explotación indiscriminada de recursos naturales, etc., la probabilidad de que se den violaciones de los Derechos Humanos se incrementa. En este sentido, la empresa deberá dar prioridad a prevenir y atenuar aquellas consecuencias de mayor gravedad o que puedan causar efectos definidos sobre las partes afectadas si no se les da una respuesta inmediata. Se considera que la responsabilidad social empresarial no sea aplicada por las empresas solo con fin económico, sino más bien debe ser aplicada como forma de compromiso para la sociedad.



El trabajo y los derechos humanos

“El trabajo y los derechos Humanos son dos conceptos complementarios de la responsabilidad social empresarial, ya que son una exigencia ética; mientras esta refleja la necesidad de contribuir al desarrollo sostenible, los derechos humanos simbolizan un firme compromiso con el respeto y la protección de la libertad, el bienestar y la dignidad. De tal manera se hace evidente su complementariedad: por una parte, el desarrollo sostenible sólo es posible si los individuos pueden ejercer ciertos derechos y libertades básicas (por ejemplo, la libertad de expresión o el derecho a la alimentación), a la vez que las libertades individuales solo pueden realizarse si existen unas condiciones sociales adecuadas, como las que brinda el desarrollo sostenible. Por otra parte, tanto la responsabilidad social como los Derechos Humanos requieren, para prosperar, de unas instituciones sólidas y unas reglas de juego definidas; ambas progresan en la medida que avanzan el respeto a la ley, la protección de la propiedad privada, las políticas anticorrupción, la libertad, la democracia, etc.” (Bilchitz, 2015) (Zaffaroni, 2017)

(Silva, 2015) (Perez, 2018) “Aunque los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial tengan motivaciones compatibles, ambos conceptos difieren en un aspecto fundamental: el enfoque. Si bien las empresas están llamadas a adoptar un enfoque integral de responsabilidad social, estas tienen cierta discrecionalidad para elegir en qué esferas hacer hincapié (por ejemplo, pueden optar por una política que beneficie la contratación de grupos vulnerables o por un programa de reducción de la contaminación). Diferente es en el caso de los Derechos Humanos, al tratarse de derechos y libertades fundamentales, basadas en principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia e inalienabilidad, no pueden estar sujetas a las decisiones de las empresas.”

Para asumir una responsabilidad social empresarial se deben respetar los Derechos Humanos, las empresas deben expresar su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

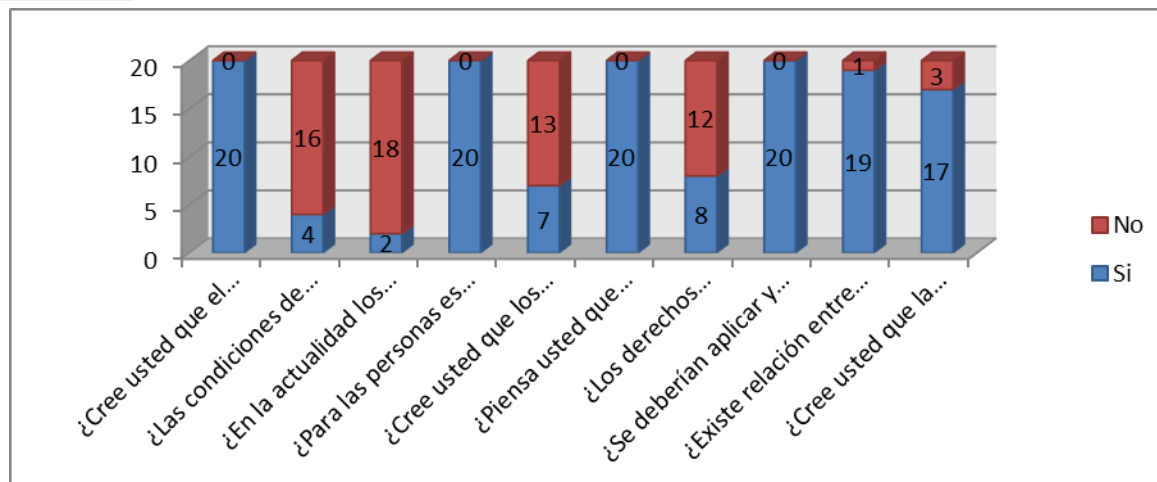
- sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa
- se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo

- establezca lo que la empresa espera, en relación con los Derechos Humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios
- se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas

Resultados

A continuación se presentaran las preguntas y sus respectivos resultados mediante tablas

N°	Preguntas	Opciones		Porcentajes	
		Si	No	Si	No
1	¿Cree usted que el trabajo es necesario para tener una mejor calidad de vida?	20	0	100%	0%
2	¿Las condiciones de trabajo que se ofrecen en empresas o negocios garantizan una vida digna para ellos mismos y sus familias?	4	16	20%	80%
3	¿En la actualidad los trabajadores tienen un salario justo?	2	18	10%	90%
4	¿Para las personas es necesario depender de un empleo o trabajo estable?	20	0	10%	0%
5	¿Cree usted que los niveles de empleos generados en el país son altos?	7	13	35%	65%
6	¿Piensa usted que existiendo más trabajos y empleos, se erradicaría la pobreza en nuestro país?	20	0	100%	0%
7	¿Los derechos humanos son aplicados en todas las empresas y negocios?	8	12	40%	60%
8	¿Se deberían aplicar y exigir que se cumplan todos los derechos humanos establecidos en la ley?	20	0	100%	0%
9	¿Existe relación entre la responsabilidad social empresarial y otros factores como los derechos humanos, el trabajo y el empleo?	19	1	95%	5%
10	¿Cree usted que la responsabilidad social empresarial tiene un impacto positivo en los derechos humanos, el trabajo y el empleo?	17	3	85%	15%



Discusión

Dentro de los resultados mostrados anteriormente en las encuestas se puede llegar al análisis que las personas consideran que los trabajos son necesarios para tener una mejor calidad de vida, aunque muchas veces estos no garantizan una vida digna para ellos mismos y sus familias

En la actualidad el país no cuenta con un nivel alto de empleos y trabajos, ya sea porque las empresas o negocios no ofrecen un salario justo para los trabajadores, pero no obstante, estos necesitan de un trabajo estable. Las empresas como tales, deberían ser generadoras de empleos o trabajos, pero en muchas ocasiones estas solamente piensan en su bienestar, es decir, tener más productividad y ganancias, por tales motivos se dice que, si las empresas y negocios tuvieran como objetivo generar más empleos y trabajos se podría erradicar la pobreza.

Un punto muy importante para recalcar es que el país debería exigir la aplicación de todos los derechos humanos establecidos en la ley, para de esta manera poseer una mayor responsabilidad social empresarial, teniendo presente que esta a su vez genera un impacto positivo en la sociedad. En este punto, se podrán describir los puntos claves para el accionar de la responsabilidad social empresarial, ellos son:

Ética, Valores y Principios de los Negocios

El primer paso que debe tomar una empresa para desarrollar una estrategia de responsabilidad social es definir con precisión los valores que rigen sus negocios. Con la importancia que cobra la

responsabilidad social empresarial de destacan valores éticos como: la honestidad, la confianza, el respeto, la transparencia y la apertura.

Derechos Humanos, Trabajo y Empleo

Esta es quizás la dimensión más desarrollada de la responsabilidad social empresarial, debido a la evolución de los estándares formulados por la Organización Internacional de Trabajo (OIT). Los estándares de trabajo de la OIT y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se consideran las bases de esta área, y se incorporan dentro de los códigos de conducta más confiables.

Gobernabilidad Corporativa

La gobernabilidad corporativa se define como el conjunto de prácticas, políticas y mecanismos que usa una empresa para administrarse a sí misma y tiene que ver especialmente con la manera como la junta directiva cumple con las responsabilidades que tiene frente a sus accionistas y públicos interesados. Entre los temas claves de la gobernabilidad corporativa se encuentran la capacidad de rendir cuentas de sus actividades, la consecuente responsabilidad, el monitoreo, la transparencia y el cumplimiento de las obligaciones legales.

Ambiente

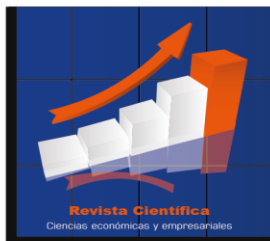
Actualmente existen estrategias diversas y bien desarrolladas para manejar el impacto ambiental directo de las empresas. Esas estrategias se enfocan, tradicionalmente, a administrar los recursos naturales, a controlar la contaminación, a manejar los desechos y a gerenciar el ciclo de los productos.

Cadenas de Proveedores y Productos

La responsabilidad social insta a las empresas para que además de reconocer y manejar sus propios impactos y responsabilidades directas, descubran de qué manera sus negocios generan impactos sobre todo el ciclo de productos (o cadena de valores), desde el proveedor de materia prima hasta el consumidor final.

Desarrollo Económico, Salud y Educación

La responsabilidad social empresarial motiva a las compañías a que busquen nuevas formas para ayudar a resolver los problemas sociales y económicos que enfrentan sus públicos interesados. Como ejemplos se puede mencionar la identificación y desarrollo de oportunidades para



empresarios locales y la obtención de mejores servicios de salud y educación para los empleados y las comunidades vecinas.

La responsabilidad social de respetar los Derechos Humanos se aplica a todas las empresas de todos los tamaños, sectores, contextos operacionales, propietarios y estructuras si bien habrá diferencias naturales en los medios y formas de asumir esta responsabilidad), indistintamente de la capacidad o voluntad de los Estados y otros actores para cumplir con sus propias obligaciones en relación con los Derechos Humanos.

Los Principios Rectores recomiendan a las empresas emprender determinadas políticas y procesos que variarán según sus características, pero que deberán incluir, como mínimo:

- **un compromiso político:** asumir públicamente la responsabilidad de respetar los Derechos Humanos.
- **un proceso de diligencia debida:** identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas por los impactos negativos en los Derechos Humanos.
- **unos mecanismos de compensación:** reparar los daños directos e indirectos ocasionados en los Derechos Humanos.

Conclusiones

La responsabilidad social empresarial tiene un impacto positivo con respecto a los derechos humanos, trabajo y empleo, ya que la responsabilidad social y empresarial se enfoca específicamente en el bienestar absoluto del ámbito social, empresarial y medioambiental.

Son muchas las empresas que no aplican ni respetan los derechos humanos, pero estos a su vez deben ser una parte esencial de su responsabilidad social, no sola porque es la manera correcta de proceder desde un punto de vista ético, sino porque proteger los derechos humanos revierte positivamente en los negocios y en la sociedad.

Para las personas, proteger los derechos humanos mejora la reputación y la capacidad de una empresa o negocio, sin embargo las empresas deberían generar más empleos y trabajos para que de esta manera el país se desarrolle teniendo una gran ventaja competitiva.

Referencias

1. A, H. (2017). Responsbidad socioempresarial. Quito.
2. Antacli, C. (2016). Los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial: dos conceptos complementarios. Quito.
3. Bilchitz, D. (2015). RSE(derechos humanos, empleo y trabajo). EE.UU.
4. Frederick. (2017). Responsabilidad socioempresarial un derecho para todos . Canadá.
5. Grisolia, J. (2016). Los derechos humanos y la responsabilidad social empresarial . Cartagena.
6. Gutierrez, J. (2017). Derechos humanos con relacion a la responsabilidad social . Florida.
7. Hernández. (17 de marzo de 2018). El derecho al trabajo. Obtenido de <https://www.escribnet.org/es/derechos/trabajo>
8. Jhoseph. (2016). RSE "Derechos Humanos". Lima.
9. Loza, M. (2015). El trabajo como principio universal de los derechos humanos. Bogota.
10. Maximiliano, F. (2015). Responsabilidad social y competitividad empresarial. Mexico.
11. Noriega, F. (2015). El entorno y la responsabilidad empresarial. Medellin.
12. Perez, M. (2018). En Emprendimiento sostenible (pág. 215). Santiago-Chile.
13. Ruggie, J. (21 de junio de 2018). Derechos humanos, trabajo y empleo. Obtenido de <https://www.isotoools.org/2015/05/21/como-medir-la-responsabilidad-social-empresarial-en-los-derechos-humanos-trabajo-y-empleo/>
14. S., M. (2015). La responsabilidad social como valor empresarial. Florida .
15. Sader, E. (25 de Octubre de 2016). Derechos humanos, trabajo. Obtenido de <https://www.derechoecuador.com/el-trabajo-como-principio-universal-de-los-derechos-humanos>
16. Silva, I. (2015). Responsabilidad socioempresarial y los trabajos humanos. EEUU.
17. Yépez. (Agosto de 2017). Obtenido de <https://www.derechos/trabajo/empleo/derechos/humanos/trabajadores.com>
18. Zaffaroni. (2017). Trabajo y derechos humanos: dos conceptos comtemporaneos. Quito: Codespa.