

**ROL DEL DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA EN LA
IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE RESPONSABILIDAD
SOCIAL EMPRESARIAL AL INTERIOR DE UNA
ORGANIZACIÓN**

**BAENA, L
VAZQUEZ, B
CASTELLON, E***

Monografía de Psicología Organizacional

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.
2008**

Contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN	3
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVOS	10
OBJETIVO GENERAL	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
ANTECEDENTES	11
GENERALIDADES	14
RSE EN LATINO AMÉRICA	18
RSE EN COLOMBIA	20
PACTO GLOBAL	26
ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR RSE DENTRO DE LAS EMPRESAS	41
ROL DE GESTIÓN HUMANA	55
MARCO METODOLÓGICO	60
DISCUSION	61
REFERENCIAS	64

Introducción

Esta investigación se hizo con el interés de conocer el trabajo que realiza GH ante la implementación de las políticas de RSE, lo que permitió conocer como es el desempeño de GH dentro de las organizaciones, por lo tanto para profundizar sobre esta investigación fue necesario conocer el concepto de Responsabilidad Social Empresarial el cual explica que es un enfoque que aporta competitividad, sostenibilidad y mejoramiento a las empresas. Cada vez se encuentran más decisiones gerenciales enfocadas al desarrollo de modelos de gestión que apoyan la definición de prácticas socialmente responsables, necesarias para generar confianza en los mercados, por lo tanto podemos entender la *responsabilidad social* como la opción voluntaria de una organización de hacerse cargo de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el ambiente, a través de un comportamiento transparente y ético que sea consistente con el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad, teniendo en cuenta las expectativas de sus grupos de interés, dentro del cumplimiento de las leyes aplicables y que sean consistentes con las normas internacionales de conducta, y sea parte integral de la actividad de la empresa; por consiguiente el rol del departamento de Gestión Humana debe liderar iniciativas de Responsabilidad Social Empresarial, orientarlas a la satisfacción de las necesidades y expectativas de los empleados. Esto se reflejará en el cuidado y preservación del entorno y las compañías se beneficiarán con mayores ganancias para su negocio; en síntesis, se puede decir que el área de Gestión Humana es neurálgica para el éxito integral de la organización, puesto que tiene en sus manos la gestión del recurso más importante de la organización: su capital humano.

Bajo ésta perspectiva, el tema de investigación se presentará en cinco capítulos; el primero corresponde al aspecto introductorio del tema, la justificación y los objetivos que persigue.

El segundo, presenta el tema de investigación, la Responsabilidad Social Empresarial y Rol de Gestión Humana con los trabajadores; donde se encuentran los antecedentes y las generalidades, así como los tipos de RSE, la importancia de la RSE en América Latina y en Colombia, los sectores que contribuyen a la sociedad según los ciudadanos, el Pacto Global, los derechos humanos y laborales; también se habla sobre las estrategias para la implementar RSE dentro de las empresas y por último el rol de Gestión Humana dentro de la organización con sus empleados.

El tercer capítulo³, especifica el método que se utilizó para el avance de esta investigación, dentro ésta se encuentra la unidad de análisis.

El capítulo cuarto se presenta las discusiones de este trabajo monográfico.

Finalmente en el capítulo 5 se encuentran las referencias que sirvieron de apoyo para la realización de este trabajo.

Para el desarrollo de éste tema se procedió a hacer una revisión bibliográfica profunda del tema de Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta su definición, sus divisiones y su aplicación, se inicio en primera instancia buscando información de RSE a nivel general, observando los conceptos y prácticas en varios países, luego se procedió a mirar estos aspectos a nivel local observando el surgimiento de esta temática en Colombia y el desarrollo evolutivo en cuanto a sus prácticas.

Luego se analiza la información encontrada, teniendo en cuenta que este trabajo monográfico esta enfocado hacia el interior de las organizaciones, se resalto la importancia de las prácticas de RSE en los actores organizacionales. Por esta

razón se revisó aspectos relacionados con la psicología organizacional, la intervención de la gestión humana al interior de las organizaciones, derecho laboral, derechos humanos y desarrollo de programas de impacto social al interior de las organizaciones.

Así mismo se tomaron algunos ejemplos de investigaciones internacionales para la realización del análisis de la aplicación de la RSE al interior de las empresas, teniendo en cuenta las características de las empresas colombianas, la situación económica y política del país y las variables emergentes que influyen en el desarrollo hacia dentro de las organizaciones.

Finalmente se desarrollo un análisis para describir como se esta implementando en la actualidad de la RSE al interior de las Organizaciones con los trabajadores.

Justificación

Hace aproximadamente una década que en los países desarrollados se empezó hablar de Responsabilidad Social Empresarial y los beneficios obtenidos con respecto a la implementación de esta dentro y fuera de la organización.

Actualmente la RSE dentro de su concepción, constituye un importante debate desde todos los sectores, ya sean administrativos, organizaciones sindicales, empresariales o civiles, la cual es el resultado de todo un proceso de reflexión a escala internacional sobre el modelo de desarrollo de la sociedad actual y el deseo de las generaciones presentes a la mejora del nivel de vida, racionalizando los recursos del planeta mediante el desarrollo sostenible, de tal manera que favorezca el respeto por el entorno sin comprometer el derecho de las generaciones futuras de disponer de los recursos que garanticen al menos el mismo y adecuado nivel de vida en el equilibrio de sus dimensiones económica, social y medioambiental.

En dicho contexto internacional, la RSE se presenta como un término que hace referencia “al conjunto de obligaciones y compromisos legales y éticos, tanto nacionales como internacionales, que se derivan de los impactos generados por las actividades de las organizaciones que se producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos”, razón por la cual las empresas deben de valorar y tener en cuenta en sus estrategias de negocio para la mejora del Bienestar Social y la Calidad de Vida de los ciudadanos.

La implementación de políticas de Responsabilidad Social al interior de las Organizaciones algunas veces no es tarea fácil ya que para poder realizar este tipo de actividades se requiere de responsabilidad por parte de las organizaciones para manejar una serie de expectativas y creencias particulares que demandan mucha creatividad de los facilitadores para intervenir adecuadamente.

Por otro lado, de acuerdo con investigaciones se ha evidenciado que la mayoría de las empresas en Colombia dice contar con prácticas de Responsabilidad Social, pero en la mayoría de los casos a la hora de ejecutarlos no se han abordado de manera efectiva.

Las empresas que se han decidido a trabajar con RS cuentan con una declaración de muy buena voluntad, muy desarrollada y sofisticada, por eso es importante que a la hora de implementar RS cuenten con los principios y estrategias adecuadas en las cuales se tenga pleno conocimiento del ambiente tanto interno como externo. Por lo tanto la responsabilidad social de las empresas tiene que ver fundamentalmente con las decisiones de las organizaciones que afectan a terceros, es decir, son las acciones de la organización para influir en la sociedad en la que existe. En materia del ambiente natural se necesita de una normatividad que garantice un desarrollo sostenible, entendido éste como el enfoque en el que las organizaciones realizan actividades que se pueden sostener o renovarse a largo plazo en forma automática.

Basándose en lo anotado, el grupo investigador decide hacer un trabajo monográfico con el fin de abordar las diferentes actividades que desde el área de Gestión Humana se están desarrollando con los trabajadores al interior de las Organizaciones para promover la Responsabilidad Social Empresarial, así como también temas que están estrechamente relacionados con esta investigación; como derechos humanos, derecho laboral, el pacto global, entre otros.

Esta monografía servirá de referencia para futuros estudios complementarios, que conduzcan a la ampliación de los conocimientos relacionados con la responsabilidad social y empresarial, de manera que permita el desarrollo de proyectos dirigidos a la práctica de la RSE en las Organizaciones interesadas en su implementación, teniendo en cuenta sus políticas internas, necesidades y factores propios de la comunidad.

Lo anterior se sustenta en la manera como hoy en día se le asume total importancia a la responsabilidad social en cada una de las empresas de manera que se refleje en su imagen externa e institucional, alcanzando mayores niveles de credibilidad, lealtad y reconocimiento entre sus clientes, trabajadores, proveedores, accionistas, comunidad etc.; alcanzando de esta manera beneficios tanto cuantitativos como cualitativos en sus operaciones generales.

Es así como los autores de esta monografía buscan describir el rol de gestión humana en la implementación de las

políticas de RSE con sus grupos de interés dentro de las organizaciones. Por lo tanto la relevancia social de esta investigación esta definida, debido a que constituye una herramienta funcional para la implementación de la RSE al interior de las organizaciones hacia sus trabajadores, ya que permitirá conocer las distintas estrategias y parámetros.

Adicionalmente se resalta el componente educativo de la misma, siempre que se hace énfasis en la relevancia y pertinencia de la aplicación de los principios de la RSE para contribuir con el desarrollo de las personas, sociedades, comunidades, entre otros que se favorecen con dichas prácticas las mismas empresas.

Finalmente, también tiene un gran valor teórico-científico pues es una investigación que profundiza el estudio del hombre como ser psicosocial, favoreciendo la comprensión de la complejidad de la implementación de los principios de la RSE y por lo tanto busca proponer estrategias de intervención efectivas, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de las organizaciones, así como también de los procesos de la empresa.

Objetivos

Objetivo General

Describir el rol del departamento de gestión humana en la implementación de la política de Responsabilidad Social Empresarial al interior de una organización con los trabajadores.

Objetivos Específicos

Realizar una revisión teórica acerca de la responsabilidad social empresaria y su aplicación en las organizaciones con los trabajadores.

Identificar las prácticas de responsabilidad social empresarial desde la dirección de gestión humana, enfatizando el la implementación en las organizaciones con los trabajadores.

Describir los principales aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de implementar políticas de responsabilidad social empresarial de gestión humana.

Describir la importancia de la responsabilidad social desde la Psicología Organizacional para mejorar la calidad de vida de los empleados.

ROL DEL DEPARTAMENTO DE GESTION HUMANA EN LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL AL INTERIOR DE UNA ORGANIZACIÓN

Antecedentes

Todo cambia todo fluye (Rene Descartes). En el caso de las organizaciones a medida que ha ido pasando el tiempo han surgido modificaciones, basadas en la experiencia laboral que buscan la mejora continua de la organización y el personal que se encuentra en ésta, ya que anteriormente, se veía al personal de trabajo como un ente operativo que solo tenía que producir y producir, cumpliendo con su labor para mantener su trabajo, muchas veces sobrepasando los límites físicos de la persona sin tener en cuenta que eso podía ser perjudicial para el trabajador y la misma empresa.

En estos tiempos, los resultados basados en la experiencia e investigaciones han demostrado que existe una diversidad de factores que pueden influir negativa o positivamente en las organizaciones, factores que pueden implicar riesgo tanto para la misma persona como para la propia empresa, entre los cuales tenemos lo riesgos físicos, psicosociales, entre otros, Pereira (2000).

A medida que se han ido detectando los distintos factores que pueden generar problemas tanto en el trabajador como en la empresa, se han tomado las medidas necesarias para mejorar

dichas problemáticas, a través de diversas estrategias y medidas que protejan al trabajador, como la ley 378 del 97 que hace referencia a la prestación de servicios de salud en el área laboral (Ley 1010 Ley 1010, (2006). República de Colombia gobierno nacional).

Además de esto también fueron surgiendo otras prácticas que buscan mejorar la calidad de vida de todo el recurso humano que se encuentra inmerso en las organizaciones y fuera de ellas, como es la responsabilidad social empresarial (RSE) o también conocida como responsabilidad social corporativa (RSC), la cual es el centro de esta investigación.

Por otra parte La preocupación por la responsabilidad social corporativa ha sido liderada principalmente en los diferentes países por organizaciones sin ánimo de lucro, promovida a su vez por organizaciones que tienen su origen en Estados Unidos o Europa, lo anterior o esto surgió a partir de un interés de generar climas favorables entre los trabajadores que garantizará condiciones para el trabajo.

Su evolución ha sido dinámica y de alguna forma para poder entender bien su marco conceptual actual, se debe distinguir del concepto con lo que anteriormente se conoció (The Corporate Social Responsibility, 2003).

Inicialmente se conoció como filantropía, el cual se refiere a un mecanismo de donaciones a grupos con carencia de materiales o condiciones específicas de la falta de recursos. La motivación es estrictamente humanista y altruista por lo tanto

esta supeditada a las características personales de los directivos de la empresa y denota un compromiso ético del empresario con la comunidad. No impacta los objetivos de la empresa en su conjunto, excepto en el hecho de que se destina un pequeño porcentaje de las unidades a tal fin. La estrategia de la empresa, la producción o el compromiso de los trabajadores permanecen intactos. (The Corporate Social Responsibility, 2003).

Se podría decir entonces, que es un enfoque a corto plazo, donde no hay garantía de un impacto social propiamente dicho, esto conseguiría que se generen relaciones de dependencia entre los grupos sociales a los cuales el empresario dirige acciones con la empresa.

Ciertamente la inversión social es la canalización de los recursos de la empresa hacia la comunidad, beneficia tanto a estos como a la empresa. Se destinan recursos para actividades u obras con el fin de establecer una reputación, una imagen y de generar confianza entre los miembros de la comunidad; en la medida que la comunidad reciba recursos de la empresa inmediatamente se torna una alianza para enfrentar situaciones críticas o de riesgo. La responsabilidad social empresarial busca integrar la filantropía, con la necesidad de asegurar la lealtad de la comunidad y su desarrollo con la competitividad y sostenibilidad de la empresa. Eso implica crear una nueva forma de organización que procure producir sinergias positivas entre los procesos económico, productivo y el contexto social en que ésta se interesa (CEPAL, 2006).

Generalidades

Para seguir con esta investigación es importante aclarar en primera instancia el concepto de responsabilidad social; la cual se define como aquello en lo que una persona se siente internamente responsable, e involucra el juzgarse así misma con sus propios ideales y conciencia. De igual forma alude a la rendición de cuenta que una persona debe hacer ante otra debido a una obligación o compromiso asumido. Por lo tanto una persona se puede sentir internamente responsable para ayudar a un amigo en un momento difícil sin que él ni nadie se lo exijan. Schvarstein (2003).

El tema de RSE es complejo por esta razón se hace de suma importancia especificar los varios tipos de responsabilidad que existen, entre los cuales se encuentran:

Responsabilidad primaria: es inherente a la actividad específica de la empresa los métodos que emplea para conseguirlo, si sirve a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas, para crear riquezas de la manera más eficaz y posible, crear rentabilidad, que es una condición necesaria para la existencia y un medio para alcanzar fines importantes.

Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y la salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores, procura la auto continuidad de la empresa y si es posible lograr un crecimiento razonable, respetar el medio ambiente,

evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizando la generación de residuos, racionalizar el uso de los residuos naturales y energéticos, cumplir con rigor las leyes, reglamento, normas y costumbres, respetando los contratos y compromisos adquiridos .(Bestratem, y Pujol, 2001).

Responsabilidad secundaria: tiene dos dimensiones una con los trabajadores y otra con la comunidad. Con respecto a los trabajadores, ofrecer calidad de vida en el trabajo en equilibrio con la vida extra laboral, favorecer la iniciativa, autonomía y creatividad en el trabajo, proporcionar un empleo lo más estable posible, facilitar la reinserción laboral a una persona accidentada, favorecer una formación permanente que asegure su calificación, crecimiento intelectual y sobre todo su empleabilidad en un futuro, ante los posibles sucesos por los cuales pueda pasar la empresa o circunstancias personales, proporcionar anticipos salariales ante necesidades difíciles de prever, beneficiarse de los productos de la empresa a precios más económicos que el de venta, y aportar información transparente sobre la situación de la empresa y sus perspectivas a futuro, entre otros.

Con respecto a la comunidad, facilitar el empleo y la actividad económica en la comunidad local, contribuir a mejorar el medio ambiente del entorno, publicitar la promoción de producto, servicio y valores que contribuyan al logro de un entorno social más humano, facilitar la integración en el trabajo de minusválidos, facilitar ayuda a los proveedores para una

mejor calidad de su servicio y una mayor profesionalización, facilitar asesoramiento y ayudar a la comunidad, colaborar a la formación de prácticas de estudiante de formación profesional y técnicas. (Bestratem y Pujol, 2001)

Responsabilidad terciaria: con respecto a los trabajadores, facilitar el trabajo a tiempo parcial para aquellas personas que por necesidad o dificultad lo precisen, siempre y cuando no represente un dificultad para el proceso, flexibilidad de horario laboral y en el disfrute de vacaciones anuales, facilitar asesoramiento jurídico, facilitar el acceso a préstamos monetarios limitados a intereses inferiores al del mercado, apoyar las ayudas a planes pensionales, proporcionar ayudas por hijos en edad escolar, y para adquirir vivienda, facilitar medios para el cuidado de la salud, organizar actividades recreativas y de ocio en la empresa. Con respecto a la comunidad; contribuir a la mejora del entorno sociocultural, colaborar de diferentes formas con los centros de formación profesional y empresarial, difundir los valores de la empresa, participar en proyectos de desarrollo social local y regional, entre otros.(Bestratem, M., Pujol, L,2001).

Por lo tanto una empresa socialmente responsable es aquella que fundamenta su visión y compromiso social en políticas y programas que beneficien al negocio e impacten positivamente en la comunidad en la que opera, más allá de las obligaciones o expectativas de la comunidad. Lo anterior demuestra que cuando una organización actúa con

responsabilidad social, puede convertirse en una importante trasmisora de conocimientos y aptitudes y al mismo tiempo en la fuente del bienestar social necesario para crear trabajos, oportunidades a nivel empresarial así como también a un ambiente de seguridad familiar, Schvarstein (2003).

De acuerdo con este mismo autor, esto genera un gran impacto sobre la competitividad sostenible y puede dividirse en cinco elementos; mejora de la reputación de la marca, genera operaciones más eficientes, mejora el desempeño financiero, aumenta las ventas y la lealtad por parte de los consumidores, y proporciona mayor capacidad para atraer y conservar empleados de calidad, Schvarstein (2003).

Para seguir siendo competitivas las empresas grandes y pequeñas, debe ser conscientes que deben tomar en cuenta la RSE y en consecuencia responder a las expectativas de inversionistas, consumidores, socios empresariales; esto constituye un desafío en países en vía de desarrollo como Colombia, quien debería asumir un papel como agente moral y económico; asumiendo el concepto de RSE bajo esta lógica, los programas y proyectos deben estar encaminados hacia la promoción de desarrollo humano y la construcción del capital social, donde se buscaría contribuir a la reconstrucción social, económica, física y financiera, que disminuya la exclusión para una vida digna y permita avanzar en el camino a la paz, (Schvarstein, 2003).

Esta responsabilidad lleva a la actuación consistente y comprometida de mejora que permita a las empresas ser más competitivas no a costa de sino más bien respetando el pleno desarrollo de las personas, la comunidad y el entorno, atendiendo las expectativas de sus participantes, inversionistas, colaboradores, proveedores, clientes, gobierno y comunidad (Schvarstein, 2003).

RSE en América Latina

Por otra parte es importante resaltar que la RSE es un tema relativamente nuevo que se encuentra en vía de desarrollo, por lo tanto se han analizado dichas prácticas en América Latina y el Caribe, en donde se llegó a varias conclusiones, una de las cuales fue que no existía claridad sobre el verdadero estado de desarrollo de la responsabilidad social empresarial en los diversos países que conforman a América Latina como Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Guatemala, México, Panamá, Perú, Uruguay y Venezuela (Vincular, (2005). Resumen del Estudio realizado “situación de RSE en América Latina”).

En dicha investigación quedó evidenciado que la RSE como herramienta de competitividad no se encuentra interiorizada en las organizaciones ni mucho menos alineadas con los objetivos generales de éstas. En los países que cuentan con una base sólida empresarial como México, Brasil y Chile, comienza a surgir una noción de responsabilidad

asociada a la creación de valores y expectativas positivas al interior de sus ciudadanos y empresarios (Banco Mundial, 2005).

Por otra parte se menciona que no existe legislación para distintos aspectos relacionados como legislación laboral, medioambiental, leyes que regulen el comercio, tributación e inversión extranjera.

Las multinacionales se muestran más inclinadas a incluir dichas prácticas, debido a que estas empresas deben responder a lineamiento de sus casas matrices que suelen tener estándares establecidos, sin embargo, dichas prácticas están desconectadas de la realidad local, puesto que la percepción en las que se limitan a aplicar los programas de sus casas matrices, sin tener en cuenta las expectativas e interés de los grupos de interés local donde están ubicadas (Banco Mundial, 2005).

De las empresas estatales El Banco Mundial (2005) también reporta que no muestran necesariamente altos estándar de RSE debido a que el sector público se encuentra escasamente informado de la situación de la RSC, por esta razón la asocian con filantropía y no con competitividad, además consideran que la RSE le compete únicamente a la empresa privada.

Si bien es cierto que la empresa privada es el agente mas activo en la RSE, se puede olvidar que el sector público y la sociedad civil son dos elementos claves para que la RSE sea

efectiva, volviéndose las alianzas una estrategia viable y válida ya que contribuye a potencializar los recursos, articular y hacer más visible la intervención del sector privado a nivel nacional (Banco Mundial, 2005).

RSE en Colombia

En cuanto al desarrollo e implantación de medidas de RSE en Colombia, éste todavía es incipiente, puesto que es un concepto relativamente nuevo, sin embargo el concepto ha adquirido mayor importancia y gran acogida, porque hoy en día las empresas se han dado cuenta que se pueden dar a conocer a través de sus prácticas socialmente responsables, mostrando así su capacidad de brindar bienestar a la gente, sean estos empleados o de alguna comunidad particular, como también del medio ambiente. Todo esto con la finalidad de producir desarrollo humano sostenible y un mejor capital humano para la sociedad. En la actualidad las industrias exportadoras de textiles, flores y café cuentan con incentivos para integrar políticas socialmente responsable. Todas ellas han incorporado estas prácticas de gestión en función de la demanda de sus mercados de destinos; desde el año 2001 la Confederación de Cámaras de Comercio (Confecámaras, 2006), ha realizado diferentes actividades cuyo objetivo primordial ha sido la difusión del concepto de gobierno corporativa. Este programa tuvo como eje central poner en conocimiento del sector empresarial, del gobierno nacional y de los diversos agentes del mercado, una noción desconocida hasta entonces por el mercado local (Centro Colombiano de Responsabilidad Social CCRRE.2006).

Los esfuerzos en materia de gobernabilidad corporativa o programas de responsabilidad social han tenido resultados positivos en materia de difusión de los principios sobre derecho de los accionistas, el trato de los mismos, las responsabilidades, estructura y composición de las juntas directivas, la revelación de información financiera y no financiera y la atención dada a los stakerholders, la incorporación de dichas prácticas, está lejos de ser una realidad empresarial en Colombia.

Sin embargo, sin lugar a duda cada vez se hace más evidente que muchas empresas colombianas se empiezan a preocupar cada vez más por desarrollar prácticas socialmente responsables que les permitan construir confianza con los diferentes grupos de interés con los que se relacionan; empleados, accionistas, inversionistas, proveedores, clientes, comunidades y gobierno con el objetivo de crear condiciones para ser más productivas, competitivas y sostenibles (Centro Colombiano de Responsabilidad Social CCRRE, 2006).

Según el (Centro Colombiano de Responsabilidad Social CCRRE), mucho se ha discutido en Colombia acerca del significado moderno de la Responsabilidad Social, su impacto, riesgos y oportunidades para las empresas, así como su sentido ético y consecuencias sociales. También se han empezado a explorar nuevos mecanismos de gestión, procedimientos operativos y herramientas de medición de la actividad responsable. Frente a las nuevas propuestas, con frecuencia se destaca el aporte empresarial colombiano a la

formación de la legislación vigente de seguridad social, su contribución comunitaria a través de una importante red de fundaciones y organizaciones solidarias y el creciente liderazgo gremial en la materia y es menos frecuente la discusión de la Responsabilidad Social desde la Sociedad Civil. Con esto se pretende construir un nuevo marco de relaciones que le permita a Colombia alcanzar la paz y hacer valer los derechos de los ciudadanos, con justicia, tal como propuso la Carta Constitucional de 1991. En el país se vienen poniendo a prueba una variedad de definiciones y conceptos que ofrecen poca claridad sobre el ámbito y los alcances de la Responsabilidad Social. Quizás por ello se desliza la atención de los empresarios interesados, en dirección de los organismos internacionales y de cooperación, en la medida en que éstos les pueden ofrecer un refugio seguro y posiblemente algunas oportunidades para intervenir en el mercado globalizado (Centro Colombiano de Responsabilidad Social CCRRE, 2006).

Estos problemas han impulsado a estudiar de manera rigurosa las comprensiones, percepciones y prácticas que en torno a la responsabilidad social tienen en la actualidad los ciudadanos colombianos y las empresas que operan en el país. Más que un proyecto enfocado a producir aclaraciones conceptuales, se buscará crear una base empírica de conocimiento sobre la Responsabilidad Social en Colombia que se actualizará bianualmente. De este modo, se aspirara ofrecer mayor claridad en la materia y a fomentar la creación de una agenda sólida e incluyente para incidir positivamente en el futuro colectivo (Centro Colombiano de Responsabilidad Social

CCRRE, 2006).

De manera estadística teniendo en cuenta una investigación hecha el CCRRE que da cuenta de la percepción y el conocimiento que tienen las empresas y los ciudadanos colombianos sobre la Responsabilidad Social (RS) se puede demostrar que en Colombia cada día se sabe más sobre RSE.

Los ciudadanos colombianos en relación con las empresas consideran que las principales responsabilidades de las empresas son el respeto de los derechos humanos y de los trabajadores (**73%**) así como la generación de empleo (**72%**).

Con respecto al conocimiento de las empresas sobre la RSE entre las empresas, sólo el **14%** de las empresas considera que sus empleados tienen un conocimiento alto en la materia, mientras que un porcentaje importante (**56%**) considera que sus colaboradores desconocen en gran medida lo que significa la RSE y sus contenidos.

Tan sólo el **12%** manifiesta conocer en alto grado acerca de las prácticas de RSE de otras empresas, mientras que el **55%** afirma tener un conocimiento bajo al respecto. Esta percepción sobre el bajo nivel de conocimiento frente a prácticas de otras empresas puede estar relacionada con el bajo número de compañías que realizan balances sociales (**23%**) y, ponen de presente la existencia de una brecha de información pertinente sobre responsabilidad social.

Respecto a la lucha contra la corrupción las empresas

perciben que la responsabilidad debe ser compartida por todos los actores, mientras que los ciudadanos consideran que por el Estado.

Las empresas no comparten una percepción definida sobre a quién le corresponde la responsabilidad principal por la promoción de los derechos de los trabajadores, aunque considera que su papel es mayor al del Estado. Para los ciudadanos, la responsabilidad es principalmente del estado y en segundo lugar, de las empresas.

En materia medioambiental, las empresas resaltan la responsabilidad compartida de los actores, mientras que los ciudadanos resaltan la responsabilidad de la comunidad.

En cuanto a la atención de las necesidades de la población vulnerable y las comunidades pobres, al menos **6** de cada **10** empresas adjudica la responsabilidad protagónica al Estado, y **3** de cada **10** afirma que ésta es una responsabilidad compartida. Por su parte, al menos **7** de cada **10** ciudadanos le adjudica la responsabilidad principal al Estado.

Frente a la promoción de la paz y los derechos humanos, las empresas destacan la responsabilidad compartida de todos los actores con un **56%**, seguida por el protagonismo del Estado con **40%**. Sólo el **10%** de las empresas se identificó como protagonista. En el caso de los ciudadanos la dinámica se invierte; la responsabilidad protagónica fue adjudicada al Estado con **69%**, seguida por la responsabilidad compartida con **18%**.

Sectores Que Contribuyen a la Sociedad Según los Ciudadanos.

Los ciudadanos consideran que las empresas que más contribuyen al mejoramiento de la sociedad son las empresas públicas (**20%**), las empresas de alimentos y bebidas (**17%**), las grandes superficies (**13%**), las empresas de servicios públicos (**12%**) y las empresas de papel y cartón (**11%**). Así lo consideran porque, a su juicio, generan empleo, promueven la educación, apoyan a las poblaciones vulnerables, protegen el medio ambiente y promueven el bienestar de la comunidad.

Al indagar si la empresa realizó acciones para reconocer el desempeño de sus trabajadores durante el 2005, el **76%** de las empresas afirma haberlo hecho; esto a través de dinero en efectivo, promoción dentro de la empresa y bonificaciones. Llama la atención que el **57%** de las empresas no incluye criterios éticos en la evaluación del desempeño de sus directivos y trabajadores (Internacional Business Report (IBR) de Grant Thornton International, 2006).

De acuerdo con esta investigación se puede decir que en Colombia cada vez el tema de RSE adquiere más importancia puesto que las empresas locales están implementando cada día más esta práctica que mucho beneficio le produce tanto a la empresa como a la comunidad.

De acuerdo con la revisión teórica realizada se pudo demostrar que la RSE es una práctica que se puede implementar, dentro y fuera de las organizaciones, arrojando

consecuencias muy positivas, tanto para la empresa como para la sociedad, ayudando al progreso y crecimiento de ambos.

La RSE es un concepto que ha ido evolucionando con el transcurrir del tiempo, en la actualidad según la OIT (2008) este concepto se refiere a un compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con sus empleados, sus familias, la sociedad y comunidad en general para mejorar su calidad de vida.

Pacto Global

La RSE es esencialmente un concepto por el que las compañías deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y a un ambiente más limpio, es comprometerse con la sociedad y el medio ambiente en que nos desenvolvemos, no ser un observador de los problemas que atañen nuestro país sino lograr ser un agente activo de cambio. Por esta razón se plantearon unos lineamientos para ser socialmente responsable, que se materializaron en un “acuerdo mundial”, el cual surgió en la (Cumbre Económica Mundial de Davos en 1999), en donde el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, invitó a las empresas a que cooperaran demostrando una ciudadanía global, donde quiera que fuera su campo de acción (Red Puentes Internacional, 2005).

El 23 de abril de 2004 más de 200 empresarios de todo el país, pertenecientes a los más diversos sectores de la industria, los servicios y el comercio, se comprometieron a incorporar los nueve principios que impulsa el Pacto Global en

las operaciones diarias de sus compañías (Guía del Pacto Global, 2004).

El Pacto Global es una red creada para difundir una iniciativa destinada a profundizar la cultura de la responsabilidad social corporativa.

El Pacto Global ha logrado ya una gran difusión a nivel mundial. Más de 2000 organizaciones (en su mayoría empresas) se han sumado a la iniciativa lanzada por el Secretario General y se han formado más de 40 Redes Nacionales del Pacto Global en todo el mundo. El desarrollo del Pacto Global es apoyado por un Consejo Consultivo formado por 17 altos ejecutivos de empresas, dirigentes sindicales internacionales y representantes de las organizaciones de la sociedad civil de todas partes del mundo que actúan prestando sus capacidades individuales (Guía del Pacto global Argentina.2004).

Este grupo se encarga de estimular la consecución de los objetivos del Pacto Global y trata asuntos como los requisitos mínimos de participación en la red que ayuden a proteger la autenticidad de la iniciativa (Guía del Pacto global Argentina.2004).

Es importante que las empresas participen en este proceso ya que en los últimos años, las expectativas sobre el papel que desempeñan las empresas en la sociedad han ido cambiando generándose el concepto de 'responsabilidad cívica'

corporativa que se ha incorporado a una nueva forma de pensar y de actuar en los negocios. Cada vez se constata más como un hecho probado que las actividades de comportamiento corporativo responsable circulan paralelas al rendimiento positivo de los negocios. Cada vez con mayor frecuencia las compañías reconocen que deben responder ante más personas e instituciones vinculadas con sus actividades inversores, empleados, organizaciones no gubernamentales y comunidades. El Pacto Global ofrece numerosas ventajas a las empresas participantes dado que permite apoyar la formulación de soluciones prácticas para problemas contemporáneos relacionados con la globalización, el desarrollo sostenible y la responsabilidad cívica corporativa dentro de un contexto de intereses múltiples.

Las siguientes son las ventajas:

La adhesión a los principios universales y a la buena ciudadanía corporativa para lograr que la economía global sea más sostenible e integrada.

Colaborar para lograr los objetivos mundiales de la ONU y consensuar el poder con los gobiernos, las empresas, la sociedad civil y otras comunidades personas e instituciones de intereses.

Compartir las buenas prácticas y las experiencias.

El acceso a un conocimiento más profundo de la misión de la ONU en temas de desarrollo y su alcance práctico en todo el mundo (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

El Pacto Global es una iniciativa voluntaria. Un marco de trabajo para promover el desarrollo sostenible para la buena ciudadanía corporativa.

El objetivo del Pacto Global es facilitar la alineación de las políticas y prácticas corporativas junto a valores y objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Estos valores éticos básicos han sido formulados en diez principios clave en las áreas de derechos humanos, derechos laborales y protección del medio ambiente, los cuales se mencionaran a continuación:

Derechos Humanos

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos y no ser cómplice de abusos de los derechos.

En lo relacionado con las condiciones laborales, el Pacto Global establece que las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, eliminar el trabajo forzoso y obligatorio, abolir cualquier forma de trabajo infantil, eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Así mismo en lo que se refiere al Medio ambiente el mencionado pacto determina a las empresas deben apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, promover mayor responsabilidad medioambiental, alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

A continuación se enfocará en los principios que conciernen a esta monografía los cuales son: derechos humanos, derechos laborales.

Con relación a los principios 1 y 2 que residen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) de 1948, plantea que el objetivo de ésta declaración es el establecimiento de estándares internacionales mínimos para la protección de los derechos y libertades fundamentales del individuo (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

La Declaración expone el principio básico de 'igualdad' como "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Continúa ahondando en el contenido del entendimiento de la igualdad al prohibir que se efectúe "distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Para finalizar, la Declaración trata también la problemática de los derechos relativos a tres áreas críticas: vida y seguridad; libertad personal y libertades económicas, sociales y culturales (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

El derecho a la vida y seguridad hace referencia a que las personas deben ser liberadas de la esclavitud, servidumbre, tortura o trato inhumano o degradante o castigo; igualmente menciona a que debe existir un sistema jurídico nacional en consonancia con las declaraciones, tratados y convenciones internacionales sobre derechos humanos ratificadas por la Constitución y legislación nacional; al reconocimiento como persona ante la ley, entre otros (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Con relación al derecho a la libertad personal se incluye el derecho a proteger la vida privada de una persona en lo que concierne a su familia, vivienda, correspondencia, reputación y sentido del honor y la libertad de movimientos, entre otros.

En este apartado también se trata el derecho a las libertades económicas, sociales y culturales el cual hace referencia a:

El derecho a una seguridad social y a los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para garantizar la dignidad humana.

El derecho a la libertad de desarrollo de la personalidad

de cada individuo estos derechos deben realizarse a través de compromisos nacionales y cooperación internacional de acuerdo con las condiciones de cada uno de los Estados. Pero, básicamente, deben entenderse que la Declaración sostiene que todos tienen el derecho al trabajo, a igual remuneración por igual trabajo y a una remuneración justa y favorable que garanticen al trabajador y a su familia una existencia merecedora de la dignidad humana.

El derecho a formar y constituir sindicatos, al descanso y al ocio, a la limitación razonable de las horas de trabajo y a las vacaciones periódicas remuneradas.

El derecho a un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar que incluya comida, vestido, vivienda, cuidados sanitarios y acceso a los servicios sociales y a la seguridad en caso necesario.

El derecho a la educación y a participar en la vida cultural de la comunidad.

El derecho a la protección de los intereses morales y materiales resultantes de su producción científica, literaria o artística (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Es básico comprender que la responsabilidad recae en todos y cada uno de los individuos o grupos de la sociedad y que los Principios I y II del Pacto Global recaen en las empresas, no solo para el reconocimiento efectivo de los

derechos humanos, sino para que trabajen dentro de su ámbito de influencia en el apoyo de estos derechos humanos universales.

Implementar los principios de los derechos humanos en las empresas es importante puesto que el respeto de ésta no es solo un compromiso del gobierno, si no de los individuos y las organizaciones que los individuos crean.

También el imperativo ético se impone como salvaguardia de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción en las empresas.

Además existen razones esgrimidas para que las empresas aborden la cuestión de los derechos humanos entre las cuales se encuentran:

Cumplimiento del derecho nacional e internacional, promoción de los principios de derecho, acercamiento a las preocupaciones de los consumidores, gestión de la cadena de producción, incremento de la productividad del trabajador y permanencia, mejora de las relaciones en el seno de la sociedad local, inclusión de los derechos humanos en la política y cultura empresariales (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Siguiendo con los derechos humanos se encontró que la complicitad, no es un concepto estático. Los límites actuales

de lo que se entiende por complicidad nos dicen mucho sobre el sentido comunitario y la responsabilidad ante los otros (Mary Robinson, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2004).

En un contexto empresarial la noción de complicidad puede llegar a producirse de variadas maneras:

Complicidad directa: es el caso más sencillo de complicidad y tiene lugar cuando una empresa, a sabiendas, colabora con un Estado en la vulneración de los derechos humanos.

Complicidad por beneficio indirecto sugiere que una empresa se beneficia directamente de los abusos cometidos por un tercero en cuestiones de derechos humanos.

Complicidad silenciada describe la forma en que los defensores de los derechos humanos aprecian indicios de que una empresa ha incurrido en la vulneración sistemática o continuada de los derechos humanos en su relación con las autoridades de un país.

La violación de los derechos humanos puede traer consecuencias negativas para las empresas, por lo tanto una política proactiva en favor de los derechos humanos podrá ayudar a las empresas a evitar verse implicadas en casos de vulneración de los derechos humanos (Mary Robinson, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2004).

Un ejemplo claro de una empresa que implementa políticas proactivas a favor de los derechos humanos es Gas Natural Ban S.A., es una empresa de Servicios Públicos de distribución y venta de gas por redes. Esta empresa se encuentra ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cuenta con aproximadamente 606 empleados directos. Esta empresa tiene como principios básicos: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente; apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales, promoviendo mayor responsabilidad medioambiental y alentando el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente (Mary Robinson, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2004).

Las acciones que ha realizado esta empresa es acorde a la filosofía del Grupo español Gas Natural, Gas Natural BAN en conjunto con la Fundación Gas Natural, impulsan la mejora de la calidad de vida de la población y el cuidado del medio ambiente en Argentina. Esta empresa inició sus operaciones en Argentina, comprometió su esfuerzo y apoyo al Proyecto de Prevención del Cólera, desarrollado entre 1993 y 1998 en la zona limítrofe argentino-boliviana.

Además de lo anterior esta empresa desarrolló un proyecto que se llamó “El Gas en la Escuela”, programa pedagógico en el que participaron niños con capacidades diferentes y adultos provenientes de escuelas primarias. Además, Gas Natural BAN reafirmó durante 2003 su compromiso hacia la comunidad y su desarrollo sustentable.

Adicional a esto Gas Natural BAN y la Asociación Civil Programa Nuevo Sol de Asistencia al Drogodependiente, firmaron a inicios de 2002 un convenio para trabajar con jóvenes adictos, y realiza lo que se conoce como “tratamiento ambulatorio”.

También realizó asesoría gratuitamente sobre Comercio Exterior a PyMEs de cualquier ramo radicadas en toda la Argentina, con el objetivo que las mismas inicien la exportación de sus productos.

Iniciado en 2002 con el apoyo de la Fundación Gas Natural, se orientó a paliar las necesidades de los sectores sociales más castigados de su zona de distribución, a quienes se capacita mediante diversos cursos y talleres que les brindan herramientas para realizar actividades sustentables y así mejorar su calidad de vida (Mary Robinson, Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.2004).

Estos ejemplos dan muestra del interés que las empresas están adquiriendo cada día por la implementación de los principios de RS la cual es una herramienta que ayuda al crecimiento de la sociedad y de las mismas organizaciones.

Derechos Laborales

Estos principios y derechos se encuentran contenidos en 8 convenios de la OIT, denominados convenios fundamentales. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales que los Estados miembros ratifican aceptando así su vinculación jurídica y las obligaciones que se derivan de ellos. Ahora bien,

de acuerdo con la Declaración, todos los países, hayan ratificado o no los convenios, tienen la obligación de “respetar, promover y materializar de buena fe” los principios y derechos que de ella emanan (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Los principios III, IV, V y VI del Pacto Global referidos a las normas laborales, abordan los ejes fundamentales en los lugares de trabajo. El reto para las empresas es adoptar estos valores aceptados en el marco de la OIT y materializarlos a través de su propia actividad.

Libertad de asociación, sindical y negociación colectiva. Garantizar la representación sindical es uno de los pilares sobre los que descansa la confianza en ambos extremos de la negociación (empleadores y trabajadores).

La libertad de afiliación y sindical y el ejercicio de la negociación colectiva deben ser consideradas como una oportunidad para proponer un diálogo constructivo en lugar de otro confrontativo y libera la energía necesaria para formular soluciones que benefician a los trabajadores, a la empresa, a las personas e instituciones interesadas y a la sociedad en su conjunto (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Con respecto a la libertad de afiliación y sindical. Se establece que la libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y la sindical la de trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades.

En este sentido vale la pena aclarar que el derecho de “afiliación” implica el reconocimiento de actividades vinculadas a la formación, la administración de las organizaciones sindicales y la elección de representantes. La libertad de afiliación y sindical implica que los empresarios, los sindicatos y los representantes de los empleados pueden discutir libremente sus problemas en los lugares de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos conjuntamente aceptados.

Con relación a la negociación colectiva constituye el proceso que conduce a la firma de un convenio colectivo. La negociación colectiva es un proceso voluntario utilizado para determinar las condiciones de trabajo y para regular las relaciones entre los empresarios, los trabajadores y sus organizaciones (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Otro apartado de los derechos laborales es la eliminación del trabajo forzoso y obligatorio; el cual es definido como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicha persona no se ofrece voluntariamente. Por ley, el trabajo debe ser ofrecido libremente y los trabajadores deben tener la libertad para marcharse siguiendo los cauces establecidos legalmente. El trabajo forzoso viola los derechos humanos y priva a la sociedad de la oportunidad de desarrollar buenos recursos humanos para el mercado de trabajo moderno, para desarrollar los conocimientos y preparar a los niños para el mercado laboral del futuro.

El trabajo infantil es otro de los ítems que reza en el derecho laboral se ha producido prácticamente sin excepción en todos los países del mundo en alguna de las diferentes etapas de su historia o desarrollo.

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. También se les priva de una educación y pueden llegar a ser separados de sus familias. Estos niños no completan el ciclo de educación primaria y tienen más posibilidades de ser analfabetos y no llegar a adquirir nunca los conocimientos necesarios para conseguir un empleo y contribuir así al desarrollo de la sociedad. Esto ayuda a crear trabajadores sin formación, no cualificados y pone en peligro el desarrollo de los conocimientos de la fuerza laboral.

En el año 1989 se sancionó la Convención sobre los Derechos del Niño, instrumento jurídico que coloca a los niños y a los adolescentes como sujetos plenos de derechos y promueve, junto a otros instrumentos de la ONU, la doctrina de la protección integral.

Los Convenios de la OIT recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso, nunca inferior a los 15 años.

Por otra parte, la edad mínima prevista por la OIT para realizar trabajos insalubres o peligrosos es la de 18 años.

Por consiguiente Las empresas deben dar prioridad a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo los trabajos o empleos que entrañan riesgos físicos o morales para todos los menores de 18 años; sus acciones deberían centrarse no sólo en los lugares de trabajo sino también en la comunidad en la que residen (Guía del Pacto global Argentina.2004).

El siguiente principio del derecho laboral es eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación; Se define discriminación en el empleo y la ocupación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trabajo en el empleo y la ocupación (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Las empresas deben promover un trato igualitario en el trabajo, lo que significa que todos los individuos reciban igualdad de trato y oportunidades para desarrollar los conocimientos, las técnicas y las competencias relevantes para su trabajo (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Si bien es cierto el pacto mundial es un acuerdo de las empresas para establecer los parámetros para ser socialmente responsables, no es obligatorio ya que se supone que la

responsabilidad social debe nacer, debe ser como un valor interno, un principio intrínseco de las empresas, pero a pesar de no ser legalmente obligatoria, es un principio que se está volviendo necesario para que las empresas puedan mantenerse en el mercado, debido principalmente a que las mismas comunidades se están encargando de castigar con el rechazo a las empresas que no son socialmente responsable, por lo tanto la empresa que no practique la responsabilidad social tenderá a desaparecer.

Estrategias Para Implementar RSE Dentro De Las Empresas

Seguidamente teniendo en cuenta el objetivo de esta investigación se abordará el trabajo que desde el área de gestión humana se está realizando al interior de las organizaciones con el fin de implementar las políticas de RSE.

Pero antes se debe destacar la importancia del área de gestión humana en la implementación de la RSE a todos los niveles, que puede estar conformado por un equipo interdisciplinario liderado por uno o varios psicólogos, que tienen como finalidad resolver o satisfacer las necesidades o problemáticas que se puedan presentar al interior de las organizaciones con su recurso humano o trabajadores. Ciertamente algunas o la mayoría de las organizaciones a la hora de implementar prácticas socialmente responsables están contratando instituciones o empresas externas para que hagan este trabajo que sin lugar a duda lo pueden implementar muy bien, pero en la actualidad cada día las empresas están

tomando más conciencia con respecto a este tipo de prácticas, se están dando cuenta que la RS es un principio o valor que debe interiorizar todas las organizaciones para asegurar el desarrollo de las mismas y de la sociedad. Por lo tanto o consecuente a esto, las empresas están decidiendo implementar este tipo de prácticas por ellos mismos, dándole la autonomía y los recursos a su área de gestión humana para trabajar desde adentro (Universidad del Istmo, Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa, 2006).

El área de gestión humana conoce todos los pormenores de la organización, su razón social, sus trabajadores, sus recursos, sus ingresos, sus falencias y fortalezas etc. Por lo tanto es la más indicada para reconocer y evaluar las necesidades de sus trabajadores, comunidades, y problemáticas ambientales en la cual pueden aplicarse las políticas de RSE y es aquí donde emerge la importancia de gestión humana en dichas prácticas (Universidad del Istmo, Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa, 2006).

En la actualidad estas prácticas se están realizando de la siguiente manera: en forma general el personal del área de recursos humanos empieza publicando y distribuyendo guías de comportamiento entre sus colaboradores. Además de ser una guía práctica para la administración del personal, esta publicación es una herramienta útil para la comunicación entre gerentes y empleados, notificando sobre directivas y prácticas importantes adoptadas por la empresa. Se está usando un tono y un estilo que reflejen los valores y la cultura de su empresa.

Se crea y distribuye un boletín para presentar los valores y la cultura de su empresa a nuevos empleados y para afianzarlos para los antiguos. Además se promueven las ideas nuevas y comentarios, para crear un ambiente de trabajo que aliente al personal a aportar nuevas ideas y opiniones sobre la empresa y sus directivas. También se esta promoviendo reuniones para la discusión del tema para aquellos colaboradores que desee expresarse libremente y para los que prefieran hacerlo en forma más particular, promueva encuentros personales o cree un buzón de sugerencias (Universidad del Istmo, Centro de Investigaciones Humanismo y Empresa, 2006).

Adicional a esto se está incorporando la diversidad como un valor esencial adoptado para la empresa, para esto se esta reclutando su personal de formas y fuentes diversas, con el fin de contratar personal con experiencias diferentes, esto se hace publicando su búsqueda en medios alternativos: centros comunitarios, instituciones religiosas y otros lugares a los que asistan personas con el perfil que se desea contratar. Además se esta proporcionando entrenamiento organizando reuniones y discusiones sobre la diversidad, ofreciendo conferencias y seminarios, con disertantes idóneos y capacitando sobre conciencia multicultural u otros temas.

De igual manera también se esta trabajando con temas de tipo legales como el acoso sexual. Se esta implementando una política firme contra el acoso sexual, se esta explicando el tema en forma clara y sencilla, dando ejemplos concretos para aclarar el comportamiento no aceptado. Se explican los medios

disponibles en la empresa para formalizar los reclamos, se comunica frecuentemente al personal, proveedores, clientes y otros asociados; las directivas de la empresa con relación al tema, siempre en forma consistente, se comunica a todos que cualquier reclamo recibido se investigará objetivamente y se especifica claramente las sanciones correspondientes, se prohíbe estrictamente cualquier tipo de revancha contra aquellos que presentaron reclamos y monitorea personalmente tales situaciones, especialmente cuando la queja involucre al supervisor directo del empleado molestado. Además en caso de reclamos se proporcionan vías correctas para la presentación y discusión de reclamos recibidos, como también un proceso justo para investigar estas acusaciones (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Simultáneamente a los puntos ya mencionados se están realizando en las empresas; entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal. Se está promoviendo el desarrollo de carreras implementando programas que proporcione un planeamiento y asesoramiento sobre carreras, para ayudar a su personal a reflexionar sobre sus funciones actuales e identificar objetivos a largo plazo y desarrollar su plan de carrera. Como también se están creando programas de asesoramiento con mecanismos, formal o informal, por medio del cual sus colaboradores más antiguos puedan transmitir su experiencia profesional adquirida y aconsejar sobre la carrera (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Adicional ha esto se está promoviendo y recompensando el desarrollo de talentos ofreciendo incentivos que alienten a sus colaboradores a desarrollar sus talentos y educación, como también se está promoviendo y apoyando el trabajo voluntario, puesto que los empleados que participan en proyectos comunitarios se destacan en la empresa por su capacidad de trabajar en equipo y por su liderazgo, se apoya a sus colaboradores a participar en proyectos de la comunidad local y se considera la posibilidad de que lo hagan en el horario de trabajo (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Siguiendo con las estrategias que se están utilizando con los trabajadores, se esta practicando la delegación de autoridad, en el que se esta apoyando la iniciativa individual. Se busca que empleados aporten nuevas ideas, tomen decisiones y sean creativos. Un buzón de sugerencias, desde una simple carta de agradecimiento, hasta dinero o días libres extras, entre otros. De igual forma se está delegando la autoridad a sus colaboradores para que alcancen metas ambiciosas, esto los motivará a trabajar en equipo y a tomar decisiones más adecuadas. Considerando la posibilidad de definir los objetivos del cuatrimestre o del año, solicitando que cada empleado o departamento cree un plan de trabajo para alcanzar estas metas (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

También se están aplicando evaluaciones de desempeño por parte de múltiples supervisores para tener en cuenta la

opinión de colegas de trabajo, supervisores y/o clientes sobre el empleado evaluado. Por recibir información de múltiples fuentes, estos sistemas pueden establecer un clima de confianza y de comunicación abierta entre sus colaboradores y sus supervisores, propiciando un aumento en el índice de productividad del sector, también se les está proporcionando información financiera de la compañía con el objetivo de lograr que sus colaboradores comprendan el funcionamiento de la empresa, busquen oportunidades para la reducción de costos y aumento de las ganancias y que tomen en el futuro decisiones más adecuadas, basadas en el conocimiento de estos números (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Paralelamente a lo anterior, se están implementando estrategias de remuneración e incentivos, los psicólogos están creando programas de participación y resultados con el fin que el empleado tenga participación en las ganancias de la empresa de acuerdo con su desempeño. Esto se puede hacer entregando acciones de la empresa como forma de incentivo; una forma de hacer participar en las ganancias e incentivar a sus colaboradores que consiste en distribuir acciones de la empresa, basándose en metas individuales, de grupo, o de la propia empresa, además se está considerando la posibilidad de promover y esclarecer para sus empleados los beneficios proporcionados por programas de retiro privados y/o complementarios. Adicionalmente a esto se está trabajando en la reducción de despidos, considerando la posibilidad de reubicar o transferir a sus colaboradores. De esta manera

evitará despidos y protegerá la inversión de la empresa en el entrenamiento del empleado.

Cuando los despidos son inevitables, se está reduciendo al personal con dignidad estableciendo prioridades para ejecutarlos (por ejemplo, desvincular primero al personal temporario). Demostrando con palabras y hechos que sus empleados serán los últimos a ser recortados. Si el despido de estos es inevitable, se les esta comunicando esta decisión lo antes posible, tratándolos con dignidad y respeto y proporcionándoles los medios para ayudarlos a reubicarse en otro trabajo. Se les están dando explicaciones a los que se mantuvo en sus puestos explicándoles a quienes mantuvo en planta la razón por la cual permanecieron en sus puestos. Se les explica cuáles serán los cambios en su trabajo y cuáles las nuevas oportunidades disponibles (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

En lo que concierne con esta investigación y consecutivamente a las estrategias ya mencionadas, esta abordando el equilibrio entre el trabajo y la familia, se está teniendo en cuenta las necesidades de sus empleados, se está averiguando entre sus colaboradores los aspectos personales que interfieren en el desempeño de sus tareas laborales, considerando la posibilidad de ofrecer asistencia para reducir estos problemas. Además se esta evitando prácticas que interfieran entre familia y trabajo estableciendo metas empresariales que no interfieran en la vida familiar de sus colaboradores. Se está, por ejemplo, convocando a reuniones

fuera del horario de oficina, eventos obligatorios durante el horario del almuerzo y viajes sin aviso previo. También se está practicando la flexibilidad dentro de lo razonable ofreciendo a sus colaboradores la oportunidad de ajustar sus agendas a sus necesidades personales, se están estableciendo días y horarios fijos que sean obligatorios para el trabajo, pero permitir también una opción alternativa de horario para que se dediquen a tareas personales, realizar cursos o solucionar problemas familiares, además se están ofreciendo días libres remunerados para trámites personales (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005)

Existen numerosas formas de satisfacer las necesidades de los empleados, sin perjudicar la capacidad operativa de la empresa. Muchas de estas opciones ya comprobaron que pueden ayudar a reducir el estrés del empleado, así como aumentar su motivación y compromiso con la empresa, entre las formas más conocidas se encuentran:

División de tareas: dos o más empleados dividen la responsabilidad de una única posición, recibiendo el mismo salario y beneficios.

Licencia personal: licencia para atender asuntos personales y/o familiares enfermos.

Trabajo a distancia: posibilidad de ejecutar tareas desde la casa, en días determinados o desde otra localidad remota, utilizando los medios de comunicación.

Reducción voluntaria de la jornada de trabajo: reducción de la jornada de trabajo, mientras que otros beneficios son mantenidos.

Premio en licencia, concedida al empleado para atender asuntos particulares, generalmente disponible para aquellos que tienen en la empresa una antigüedad mínima, previamente determinada.

Por otra parte también se está motivando a los gerentes a construir un ambiente de trabajo positivo para asegurarse que las gerencias entienden la idea de que una buena administración está comprometida con un ambiente de trabajo familiar y que la flexibilidad es una de las llaves para lograr el éxito del proceso (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Otro asunto se refiere a la ayuda para la solución de problemas, verificando las alternativas que tiene la empresa para ayudar a minimizar los problemas personales de sus colaboradores, de manera que ejecuten mejor sus tareas. Como Ejemplo: Se puede citar la identificación de instituciones que cuiden a personas mayores, con descuentos para los familiares de sus colaboradores y ofertas de licencias para atender enfermedades de los hijos, cónyuge u otra persona de la familia.

Con respecto a la familia también se les esta enseñando los cuidados prenatales a los padres que estén esperando

familia se busca que obtengan información sobre embarazo, cuidados especiales para los bebés, cursos pre-natales, servicios médicos y sociales. También se les ayuda a ubicar a los hijos de sus colaboradores en la escuela, hacer todo lo posible para que los hijos de sus empleados puedan ser aceptados en guarderías de buena calidad, cercanas al lugar de trabajo o a su residencia. Se les establece como meta que todos los hijos de sus empleados asistan a la escuela y completen el Ciclo Básico Común, se comprometa a todos los colaboradores y a sus familias con este objetivo. Se hace un análisis para procurar ayuda en cada caso a superar el obstáculo que impide la permanencia de los niños en la escuela. Después de superada esta meta, se incentiva y apoya los estudios superiores, universitarios o técnicos, se incentiva el cumplimiento de la pre-escolaridad, ya que esto asegura un ingreso exitoso a la escuela inicial, se promueve el concepto de educación como un proceso permanente para todos sus colaboradores y familias.

Se están considerando planes de salud para familiares a cargo, ayudando a los colaboradores que enfrentan enfermedades de familiares a su cargo, no cubiertas en sus planes de salud, se esta otorgando licencia remunerada a sus colaboradores por necesidades familiares, considerando la posibilidad de otorgar licencia remunerada para los padres de recién nacidos, adopciones o atención de familiar enfermo. Se analiza la posibilidad de autorizar la asistencia a reuniones escolares o eventos de familia que lo justifiquen, durante el horario de trabajo. Se apoya la adopción otorgándoles a los

"padres adoptivos" los mismos beneficios que corresponden por maternidad o paternidad a "padres biológicos", incluyendo licencia por maternidad o paternidad, asistencia financiera u otros. Se está asociando con otras empresas locales para ofrecer servicios, varias empresas pequeñas de la misma región se están asociando para ofrecer servicios para los que, individualmente, estarían incapacitadas. Algunos ejemplos: guarderías y centro para el cuidado de los ancianos, baby sister, asesoría jurídica, escuelas jardines de infantes, asesoría de planeamiento financiero, gimnasios, etc. (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Otra estrategia que se esta utilizando es la compilación de los recursos disponibles en el área de su empresa, que puedan serles útiles a sus colaboradores para la solución de sus problemas familiares.

En última instancia se están estableciendo centros de recursos para la familia organizando un área para bibliotecas, con libros y videos sobre los más variados temas relativos a la familia. Se tiene también disponible, para su distribución, folletos de organizaciones sociales locales. Este "centro" puede ser pequeño y reducirse a una estantería o ser mayor e instalarse en la sala de lectura (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresarial, 2005).

Paralelamente a lo ya mencionado, se esta promoviendo la salud, seguridad y bienestar laboral, creando una cultura empresarial que aprecie la salud personal, la seguridad y el

bienestar, considerando la posibilidad de hacer constar estos ítems en la declaración de valores o de misión de la empresa. También se están ofreciendo planes de seguro y de salud para sus colaboradores, considerando la posibilidad de disponer de una variedad de planes, que permitan al empleado elegir aquel que mejor satisface sus necesidades y las de su familia. Además se están promoviendo los controles periódicos de salud ofreciendo a sus empleados y a sus familias la oportunidad de someterse a chequeos de afecciones como, por ejemplo, tasa de colesterol, presión sanguínea, audición, vista, porcentaje de grasas en sangre y test ergométrico, al igual que también se está recompensando el estilo de vida saludable, se recompensa a empleados y miembros de su familia por practicar un estilo de vida saludable y el apoyo de la alimentación sana, se otorga pequeñas gratificaciones o días libres extras para sus colaboradores cuyas familias hacen ejercicios físicos, no fuman, hacen curso de parto, controlan periódicamente su salud, mantienen al día el plan de vacunación de sus hijos, realizan controles de mamas o de próstata, u otras prácticas, propias de la edad o del sexo. El recurso que más se está divulgando entre las empresas como forma de recompensa para sus empleados y familias son "vales de regalo" en comercios locales. Profesionales del área sugieren enfocarse en uno o dos hábitos por vez, y no establecer varias metas simultáneas. Se considere la posibilidad de organizar campañas anuales o semestrales para el alcance de una única meta de salud. Se estimule la práctica deportiva en clubes y gimnasios se negocia con gimnasios y clubes locales para hacer descuentos para sus colaboradores y

sus familiares. Se considera la posibilidad de subsidiar total o parcialmente los costos. Se esta eliminando el cigarrillo de los ambientes de trabajo Este tipo de directiva podrá ayudar tanto a fumadores como a no fumadores, eliminando al fumador pasivo. Se esta prohibiendo fumar en el interior de los vehículos de su empresa y en las áreas adyacentes a las entradas, por ser lugares donde se aglomeran los fumadores durante los intervalos. Se consideran beneficios para el personal temporario considerando la posibilidad de subsidiar total o parcialmente un plan de salud, así como otros beneficios, para sus colaboradores temporarios (Instituto Argentino de responsabilidad empresarial, 2005).

La implementación de las prácticas de RSE al interior de las organizaciones es un aspecto fundamental ya que esto les permitirá optimizar los procesos de la empresa creando una cultura socialmente responsable que se proyectará hacia el exterior, mostrando una imagen positiva de ésta permitiéndoles mantenerse en el mercado, como también ayudar a la contracción de capital social en un país que esta en vía de desarrollo.

En Colombia día a día las empresas están buscando incrementar la motivación de sus empleados para que cada vez se sientan más productivos y a gusto, tanto en su trabajo como en su comunidad. Por esta razón las empresas cada día se preocupan más por capacitar al trabajador para desarrollar en ellos competencias que le permitan realizar y disfrutar su trabajo de manera adecuada y además para contribuirle a su

comunidad con las nuevas competencias adquiridas (Competencias Laborales SENA, 2008).

En la ciudad de Cartagena algunas empresas están implementando este tipo de prácticas, un ejemplo de esto son las actividades realizadas en el colegio Comfenalco con sus trabajadores, en el presente año se llevó a cabo unos campeonatos de juegos internos en el cual participaron el personal administrativo, operativo y contratista de la institución, quienes además se les pidió que fueran acompañado con sus familiares para que disfrutaran de las actividades. Las actividades que se realizaron en los eventos fueron partidos de futbol, softbol, microfútbol, quitboll entre otros, como también almuerzo y otras actividades como concursos preparados para grandes y niños, con el fin de promover la integración de los trabajadores y su familia.

Además también se llevaron a cabo jornadas de capacitaciones, como brigadas de entrenamiento en la Cruz Roja Colombiana, con el propósito de conformar un equipo especializado en la reducción y respuesta en las situaciones de emergencia, las capacitaciones se hicieron dentro de los esquemas de socorrismo para que actúen bajos los principios de la Cruz Roja Colombiana en acciones de prevención y atención de desastres en sus comunidades. También se esta capacitando al personal de trabajo con conocimientos básicos de sistema donde se les enseña el manejo de programas como Excel, Word, Power Point, Windows, todo esto con el fin que los trabajadores tengan la posibilidad de crecimiento a nivel laboral y personal (Competencias Laborales SENA, 2008).

Rol de Gestión Humana

Evidentemente el área de gestión humana juega un papel fundamental en las organizaciones a la hora de implementar políticas de RS, como ya se mencionó utilizan una serie de prácticas o estrategias para lograr estos fines. Pero al hablar del rol o papel primordial en la organización se puede decir que crean e implementan políticas proactivas a favor de los principios de RS establecidos en el pacto global, con el fin de ayudar a las empresas a evitar verse involucradas en casos de vulneración de dichos principios. A fin de evitar este tipo de situaciones Gestión Humana debe realizar las siguientes acciones:

Hacer una valoración de la situación de los derechos humanos en los países donde desarrolla o tiene intención de desarrollar su actividad, identificar el riesgo potencial de verse implicada en la vulneración de derechos humanos fundamentales, crear políticas explícitas para la defensa de los derechos humanos de los trabajadores, de sus empleados directos y a lo largo de toda la cadena de valor, establecer sistema de control que garantice que su política de derechos humanos está siendo aplicada (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Además de lo anterior Gestión Humana también debe garantizar que todos los trabajadores puedan constituir un sindicato si lo desean y afiliarse a uno de su elección sin temor a sufrir represalias, garantizar políticas de neutralidad de los sindicatos, así como de los procedimientos en aspectos

concretos como solicitudes de empleo, archivo de información y datos personales y decisiones sobre promociones, despidos o traslados, facilitar espacios físicos para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor proporcional a las necesidades, tamaño y capacidad de la compañía (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

En la mesa de negociación gestión humana debe hacer que las empresas reconozcan a las organizaciones sindicales para sentar las bases de la negociación colectiva, utilizar la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones entre los empleadores y los trabajadores o sus organizaciones respectivas, abordar cualquier problema o necesidad de una manera preventiva teniendo en cuenta el interés tanto de la dirección de la empresa como de los trabajadores, facilitar toda la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido, compensar el trato con el sindicato más representativo garantizando la escucha a trabajadores pertenecientes a organizaciones de menor tamaño y velar por su viabilidad (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Gestión Humana también debe velar porque el trabajo forzoso no se constituya en un problema dentro de la organización, por lo tanto ofrece a sus empleados contratos de trabajo en los que se establezcan cláusulas y condiciones para la prestación de servicios y explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato y penalizaciones que conlleven la resolución del contrato por

cualquiera de las partes, además se debe asegurar que el trabajador que se contrate no tenga deudas o que de cualquier otro modo, puedan acceder de manera forzosa al trabajo y, en caso de que se les haya contratado, realizar las gestiones necesarias para apartarles del empleo y proporcionarles alternativas viables dentro de su comunidad, entre otras (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

Con respecto al trabajo infantil Gestión Humana debe hacer cumplir las recomendaciones sobre edades mínimas de la legislación laboral a nivel nacional, utilizar mecanismos adecuados y confiables para la verificación de la edad de sus empleados, presionar a los subcontratistas, proveedores y otros aliados empresariales para que combatan el trabajo infantil, desarrollar y poner en práctica mecanismos para detectar el trabajo infantil, garantizar empleo y salarios dignos a todos los adultos trabajadores de forma que no deban enviar a sus hijos a trabajar (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

En lo que concierne al tema, por último gestión humana debe adoptar medidas específicas para abordar la cuestión de la discriminación y eliminarla de los lugares de trabajo. Diseñan políticas y procedimientos en las empresas para la contratación, asignación de puestos, dándole a los altos niveles directivos las responsabilidades para la aplicación de las medidas destinadas a conseguir la igualdad en el empleo, mantener una política transparente aplicable a toda la actividad de la compañía y orientar en las prácticas de contratación para conseguir la igualdad de oportunidades, así

como vincular el progreso con el comportamiento exigido en esta área; establecer programas para promover el acceso a la formación, al desarrollo de conocimientos y a las ocupaciones particulares, estudiar caso por caso a fin de valorar si un requisito particular se considera inherente a un puesto de trabajo y evitar que los requisitos exigidos para determinados puestos presenten sistemáticas desventajas para determinados grupos, mantienen actualizados los archivos sobre contratación, formación y promoción del personal contratado que faciliten la transparencia en la igualdad de oportunidades para el empleo y la trayectoria seguida por la organización a este respecto facilitan la creación de estructuras que detecten casos de discriminación o que permitan realizar denuncias sin temor a sufrir represalias o castigos por ello, cuando se detectan casos de discriminación desarrollan procedimientos de respuesta para abordar denuncias, gestionar demandas y facilitar recursos a los empleados entre otras (Guía del Pacto Global Argentina, 2004).

A manera de conclusión se puede decir que el rol de Gestión Humana al interior de las organizaciones juega un papel muy importante en todos los aspectos relativos a las empresas, puesto que ésta busca constantemente el beneficio de la empresa y los trabajadores a través de la implementación de las políticas de RS, asegurando de esta manera el mantenimiento de la empresa en el mercado y el crecimiento de sus trabajadores.

De acuerdo con la revisión documental realizada se pudo

comprobar varias áreas donde las organizaciones pueden constituir las políticas de responsabilidad social y conocer la dificultad existente para implementar estas prácticas en la sociedad donde desafortunadamente la pobreza, falta de oportunidades y la corrupción hacen parte de ella. Por lo tanto se demuestra que hay muchos campos donde se pueden implementar las prácticas de RSE.

Siendo consecuente con esta investigación se podría decir que el trabajo que se puede realizar dentro de las organizaciones desde la dirección de talento humano con respecto la RSE es primordial ya que mejoraría todos los aspectos de la organización, ayudando a crear una cultura de competencia y RS que se proyectaría con facilidad hacia el exterior, optimizando los resultados de la empresa y contribuyendo al construcción de una sociedad digna con oportunidades de crecimiento y expansión. Por lo tanto se demuestra que hay muchos campos donde se puede implementar las prácticas de RSE. Pero es necesario antes de implementarlo hacer un análisis acerca de éste para poder desarrollar adecuadamente dichos planes, proyectos y programas sociales.

Con respecto a la información que se encuentra en esta investigación servirá de mucha utilidad a las distintas empresas que quieran ser más competitivas a través de la práctica del RSE al interior de la empresa, puesto que contará con una información que les permitirá ponerla en práctica de manera adecuada.

Método

Unidad de Análisis

El presente trabajo es de tipo exploratorio puesto que este tipo de trabajo de investigación es considerado como el primer acercamiento científico a un problema, se utiliza cuando este aun no ha sido abordado o suficientemente estudiado, (Hernández Fernández y Batista) siendo este último el caso de la RSE a nivel mundial ya que desde la década de los 90 es que ha adquirido especial interés, dando origen ha investigaciones y trabajos relacionados con el tema; así como también es descriptivo puesto que estos estudios permiten medir la información recolectada para luego describir, analizar e interpretar sistemáticamente las características del fenómeno estudiado con base a la realidad del escenario planteado , (Hernández Fernández y Batista) de igual forma se hace una descripción detallada de la implementación de RSE teniendo en cuenta sus características de forma que se conozcan las ventajas y beneficios que adquiere una empresa al momento de implementar esta metodología de forma seria y disciplinada con sus trabajadores lo que a su vez le facilita al lector comprender rápidamente los pasos y las medidas que deben tomarse al respecto, así como también describe las consecuencias de la no implementación del mismo.

Discusión

El panorama analizado requiere una práctica empresarial humanizada, por lo cual toda función de Recursos Humanos con Responsabilidad Social debe estar impregnada de un sentido humanista, entendiendo esta noción de la siguiente manera:

Por humanismo entendemos una concepción de hombre, de la sociedad y del mundo, a partir de pensar y sentir respecto de la persona, como el centro, destinatario y beneficiario de toda actividad humana social, dirigida a su propio desarrollo integral y buscando permanentemente la realización y trascendencia del hombre. Es más, el desarrollo de la persona humana no sólo debe ser el principio de todos los retos sociales y económicos, sino también su fin, su objetivo, su meta y su justificación última. Los países se desarrollan, pero el juicio definitivo sobre el valor que dicho desarrollo tenga, radica en saber si con ello se logra o no el perfeccionamiento de los hombres concretos, en su calidad de personas, (Sileceo, A; Casares, D; y González, J. 2000: 167).

En tal sentido, cabe resaltar que la Responsabilidad Social Empresarial solo será posible a través de una Administración de Gestión Humana que parta de principios humanistas y que en la práctica se ejecuten acciones destinadas a asegurar el respeto y el ejercicio de los Derechos Laborales que les correspondan a los trabajadores, para lo cual se hace indispensable el aprendizaje de las obligaciones que las empresas deben tener con sus trabajadores. Por ello, las relaciones que la Administración de Gestión Humana efectúa con los organismos del Estado, encargados de velar por el cumplimiento de la normatividad laboral, le permitirá recibir asesoría y cumplir en forma adecuada con cada una de sus obligaciones en materia laboral, de allí la necesidad de establecer alianzas estratégicas en este sentido y contar con el apoyo de los organismos gubernamentales.

Como se ha señalado, se necesita que los profesionales del área de Recursos Humanos que laboran hoy en día en las diferentes empresas del país, sean éstas grandes, medianas o pequeñas, tengan empuje, credibilidad, coraje y un liderazgo que les permita influir en la dirección de la empresas y participar en las decisiones estratégicas, tomando la iniciativa en los cambios a través de la creación de políticas y prácticas orientadas hacia el Recurso Humano y que demuestren el sentido humanista que debe guiar esta labor en todas las organizaciones, como miembros de la sociedad y coparticipes en la instauración del Trabajo Decente.

En cuanto al coraje, este es indispensable en la gestión de Recursos Humanos y Peter Senge lo describe muy bien cuando explica la cuarta lección de la planeación por escenarios para cambiar el mundo, en su libro *La Danza del Cambio: ...* "tenemos que abandonar el supuesto de que somos impotentes, de que sólo podemos reaccionar ante el mundo y que somos pasivos frente a él. Si tenemos el valor de salir al frente, podemos ayudar a que nazca el futuro.

Podemos crear escenarios y estrategias generativas, en el sentido de contribuir a definir un futuro que esté de acuerdo con nuestras más altas aspiraciones." (Senge, P. y otros. 2000:452)

En la práctica, es cierto que la cultura organizacional condiciona las políticas de Recursos Humanos, pero también es cierto que la gestión de Recursos Humanos puede introducir las modificaciones necesarias para enmarcar la cultura, dentro de valores humanos que contribuyan al ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial y al reconocimiento de los Derechos Laborales de la masa trabajadora de nuestro país, dignificando al trabajador e insertando los cambios que la humanidad reclama para reivindicar al Trabajo y convertirlo en una actividad que contribuya a la realización del hombre dentro de la sociedad no a su degradación.

En conclusión si se logra generar un profesional en el área de Recursos Humanos con un sentido verdaderamente humanista, que líderice

transformaciones dentro de las empresas y contribuya a fomentar una cultura organizacional sustentada en valores que dignifiquen el trabajo y al hombre que lo ejecuta, surgirá de manera espontánea una Responsabilidad Social tanto interna como externa dentro de las organizaciones, beneficiándose no solamente el trabajador que disfrutara del ejercicio pleno de sus derechos laborales, sino también el entorno social.

La cultura organizacional y la administración de Recursos Humanos son conexiones claves para el ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial por cuanto en la medida que se cuente con una administración de Recursos Humanos abierta a escuchar, comprender, satisfacer y conciliar las necesidades de los trabajadores y empresarios, líderizando los cambios y las transformaciones necesarias, formando y educando en valores y principios, emergerá una cultura organizacional con características positivas, que tendrá como elemento central trabajadores contentos que sientan satisfechas sus necesidades en el plano laboral y no vean vulnerados sus derechos. Así mismo, está comprobado que una empresa socialmente responsable, desde el punto de vista interno, obtiene entre otros beneficios un menor número de ausentismo y de rotación, lo cual redundará en su productividad y disminuye los costos en reclutamiento y selección de personal, así como en formación del recurso humano, logrando de esta manera retener a su lado al personal que ha venido formando y esta calificado.

Igualmente una empresa que tiene Responsabilidad Social Interna mantiene mejores relaciones con sus trabajadores, ganando con ello la lealtad de los mismos, lo cual redundará en la calidad de sus productos o de sus servicios, por lo cual será una empresa productiva y en consecuencia logrará la satisfacción y la obtención de beneficios para todo su entorno, pero principalmente contará con un trabajador que se sentirá enaltecido con la tarea que ejecuta y que disfrutará de los beneficios laborales que le corresponden por el aporte social que esta brindando a través de su trabajo.

Referencias

Banco Mundial, (2005); Ciclo de debates sobre la validez y la viabilidad de las alianzas en la gestión y la inversión pública de nivel local, primer debate Bogotá junio del 2005.

Bestratem, M. y Pujol, I. (2004). Responsabilidad Social Empresarial (II): tipos de responsabilidades y plan de actuación. Centro nacional de condiciones de trabajo, España.
<http://www.fundacioncorona.org.co/alianzas/descargadas/memoriasdebatesalianzas.pdf>.

CCRE, (2002) Centro Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial; extraído el 2 de agosto del 2008 de Web/
<http://www.crre.co>.

CEPAL, (2006) Memorias de jornada de RSE, Naciones Unidas, Argentina 13 de julio del 2006; Extraído el 3 de agosto del 2008.

Cacioppo, J.T & Berston, G.G. (2003). Social psychological contribution to the decade of the brain: doctrin Multilevel Analisis. En A.W krugranski & E.T. Higgin (Eds). Social psycholigy. A general reader (Pág. 9-12). New York: psychology Prees.

CONFECAMARAS, (2006); publicación en la Web
<http://www.confecamaras.org.co>.

ETHOS, (2005). Manual de primeros pasos en RSE. Es una publicación puesta a disposición por el IARSE (Instituto Argentino de Responsabilidad Social Empresaria). www.iarse.org.

Guía del Pacto Global, (2004). Una forma práctica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial.- 1º ed.- Buenos Aires: Sistema de Naciones Unidas en Argentina. <http://www.undp.org.ar/.//www.eclac.org/argentina>

Ley 1010, (2006). Republica de Colombia gobierno nacional.

OIT, (2007). Concepto de Responsabilidad Social Empresarial. <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/publ/130/1.pdf>

Pérez, O. E (2005). Guía metodológica para la elaboración de un informe final de investigación. <http://www.monografias.com/trabajo12/guiainf/guiainf.shtml>.

SENA, (2008). competencias laborales, Excel, Word, Power pointy windows. <http://www.senabuenasnuevas.spaces.live.co>.

Shvarstein, T. (2003). La Inteligencia Social en las Organizaciones. Editorial Paidós.

The Corporate Social Responsibility, (2003). <http://www.bsr.org>;

Vincular (2005). Resumen del Estudio realizado “situación de RSE en América Latina”.