

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO
FACTOR DE SUSTENTABILIDAD PARA EL
MEJORAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO EN LAS
EMPRESAS MEXICANAS**

Área de investigación: Ética y organizaciones

Aida Rodríguez Miranda

Coordinación de Contabilidad
Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, México
aida_rodriguez@utcj.edu.mx
aidaromi01@gmail.com

Margarita Moreno

Coordinación de Contabilidad
Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, México
margarita_x@utcj.edu.mx

Elva Lucila Vázquez Ibarra

Coordinación de Contabilidad
Universidad Tecnológica de Ciudad Juárez, México
elva_vazquez@utcj.edu.mx



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO FACTOR DE SUSTENTABILIDAD PARA EL MEJORAMIENTO DEL CAPITAL HUMANO EN LAS EMPRESAS MEXICANAS



Resumen

Las empresas de hoy se están dando cuenta de que el éxito no depende sólo de la obtención de utilidades, sino que se requiere contribuir con todos los que participan en ellas para hacerlas más competitivas y enfrentar un mundo cada vez más globalizado. Para lograr esto deben emprender acciones de responsabilidad social empresarial (RSE); sin embargo, existe confusión sobre el concepto y algunas empresas que dicen ser socialmente responsables no lo son totalmente.

Su objetivo es verificar qué entienden por RSE sus directivos, si creen que es necesaria para el éxito de sus empresas y si éstas son socialmente responsables. Además determinar cuáles son sus acciones de RSE en caso de llevarlas a cabo.

La investigación muestra, que para la mayoría de las empresas, la RSE es mejorar la calidad de vida del personal y la contribución a la sociedad. Sin embargo, sus acciones se orientan principalmente hacia el trato e imagen ante el cliente, con el objetivo de vender más. Son pocos los que se refirieren al cuidado y preservación del medioambiente o al tema de la conservación de las empresas mexicanas. En ninguna de las empresas se cumple el concepto completo, por lo que no pueden llamarse socialmente responsables en el sentido amplio y estricto de su significado.

Palabras clave: responsabilidad social empresarial (RSE), responsabilidad social corporativa, ética empresarial, empresa socialmente responsable.



Introducción

La responsabilidad social empresarial, actúa como un agente clave que impulsa el crecimiento de las empresas. El crecimiento empresarial es una variable que depende de numerosos factores: la responsabilidad social es uno de ellos, ya que favorece toda iniciativa que se origina en la empresa, facilitando el posicionamiento de su marca, renovando su imagen corporativa, capturando la preferencia y la lealtad de los clientes y la comunidad en la que opera. Con el desarrollo de la estrategia de responsabilidad social es percibido, como reflexivo, ético y espontaneo.



Por lo cual con el propósito de hacer un acercamiento al concepto de responsabilidad social empresarial (RSE), se hizo una revisión bibliográfica, que abarca algunos conceptos teóricos sobre el concepto, para conocer algunas definiciones, esto con el fin de hacer investigación y basarse en conceptos importantes y así determinar cuáles son los elementos que debe de cumplir una empresa, para ser socialmente responsable. Menciona, (Barroso, 2008; Mercado y García, 2007) que al tratar de avanzar sobre el conocimiento del tema se encuentran tres tipos de definiciones: por un lado las instituciones dedicadas a ayudar a las empresas, a evaluar e implementar acciones de responsabilidad social empresariales, también opinan que las definiciones de responsabilidad social empresarial se han popularizado, las cuales plantean que la empresa está siendo socialmente responsable en el momento en el que sobrepasan las obligaciones legales determinadas por los gobiernos; el problema con esta definición esta en determinar donde inicia y donde termina el más allá de las acciones para cumplir con lo que implica la responsabilidad social empresarial.

En este sentido, el propósito que ha dado origen a las investigaciones realizadas sobre este tema es reiterativo. Por un lado, la necesidad de comprender y definir el concepto, sin olvidar otros objetivos como las motivaciones ambientales que han propiciado estas prácticas y algunas características que deben tener las empresas que se definen como socialmente responsables; para lo cual es primordial contar con una definición del concepto y así poder determinar cuáles son las practicas socialmente responsables de las empresas. Como se expresa (Barroso, 2008; Magno y Silvia, 2007; Mercado y García, 2007; Perdiguero, 2003), los cuales parten de investigaciones adelantadas sobre el tema de responsabilidad social empresarial, opinan que no hay claridad de definición sobre el mismo, a



pesar de encontrar diferentes y variados conceptos, no hay claridad y por ende, sobre sus prácticas.

Responsabilidad social empresarial y corporativa



A partir de lo anterior, en diferentes discursos alrededor del concepto, sobre todo en Europa y Norteamérica, dice Perdiguero (2003), que se encuentra gran cantidad de bibliografía sobre el tema. Se empieza su recorrido desde los años veinte, donde se produjeron los primeros avances en la construcción de la idea de responsabilidad social empresarial como una práctica organizacional, y lo relacionan con la problemática social que se estaba viviendo en un modelo liberal o de libre mercado de la época. Así por el incumplimiento de las expectativas del modelo, el cual más que lograr un equilibrio o una mejora para acceder a bienes, se propició todo lo contrario, se produjo un desequilibrio en la distribución de la riqueza, a lo cual por solucionar este problema surgen las llamadas prácticas filantrópicas y de voluntariado por parte de un grupo de personas, sobre todo de la nobleza y la burguesía, dentro del sector comercial, industrial y financiero. Por lo tanto de esta forma, desde los años veinte el concepto de RSE, da inicio a la construcción de la idea de responsabilidad social empresarial.

Ahora bien, Carroll (1999) hace un recorrido por las transformaciones que ha sufrido el término desde los años cincuenta. Carroll, a diferencia de Lozano y Soler (2000), plantea que el surgimiento del concepto se da a partir de la década de los cincuenta, diciendo que RSE es realmente una denominación como de responsabilidad social corporativa. Dentro de estas dos denominaciones menciona que RSC es una unidad económica con fines de lucro, que cuenta con diferentes tipos de capital, como económico y humano, para producir bienes y servicios. Por otro lado, la corporación es una persona jurídica, la cual posee derechos amparados por la ley, similares a aquellos de una persona natural. Una de las características propias de la corporación es que los accionistas no son responsables de las obligaciones de la misma, ya que su responsabilidad está limitada por los aportes que haya realizado. Al continuar con el recorrido para las transformaciones del concepto, se podría considerar que en los primeros años de la década de los cincuenta, más que hablar de concepto de RSC o RSE, se trataba del concepto solo de responsabilidad social. En este sentido Bowen (1953), marca el inicio de un nuevo periodo en la literatura empresarial, puesto que hace especial énfasis en el tema de responsabilidad social, hecho por el cual Carroll (1999) lo hace acreedor al título de padre del concepto de responsabilidad social



corporativa. Bowen se preguntaba sobre las responsabilidades de la sociedad que podían y debían ser asumidas por los empresarios, teniendo en cuenta que las empresas eran el centro de poder donde se tomaban decisiones que incidían en la vida de los ciudadanos. Definiremos los conceptos de responsabilidad para dar una mejor comprensión en el tema:



Responsabilidad deriva de responder, en este caso de dar cuenta del uso que hace la empresa del poder que la sociedad le ha transferido. Esto no se reduce al beneficio económico, ni siquiera a este, más el cumplimiento de las leyes. Continuamos exigiendo razones cuando una empresa, con grandes beneficios y dentro de la ley, despide a miles de trabajadores, sin una justificación de su acción, su credibilidad social se resiste. Lo que trae por consecuencia, la reducción de la responsabilidad social a la responsabilidad legal donde salta en pedazos en los contextos globales actuales que valoramos diariamente la actuación moral de una empresa, sin poseer regulaciones legales capaces de definir y asegurar una determinada respuesta. La segunda crítica, a la referencia a la falta de criterios intersubjetivos, nos lleva directamente a la aportación de la ética empresarial, puesto que nos exige aclarar el entorno de la responsabilidad social de la empresa.

En la década de los sesenta se produce una proliferación de literatura sobre el tema, y también se presentan definiciones más formalizadas y precisas. En esta extensión literaria se refleja en la autonomía de las empresas, pero se descarta por la falta de atención de los empleadores, por ser una construcción conceptual. En los años setenta estuvo marcada por las exposiciones sobre las transformaciones sufridas por el concepto (Heald, 1970), así como críticas que analizan las definiciones y puntos de vista sobre el mismo, es importante detenerse un poco, ya que en esta década se trabajó en nuevas definiciones que le dieron un enfoque diferente al concepto, es donde se encuentra la idea de la corresponsabilidad que tienen los negocios para ayudar a la sociedad a alcanzar las metas básicas (Steiner, 1971), o el planteamiento de Friedman (1970), quien hace una crítica frente a las obligaciones que se otorgan a las empresas como las de promover fines sociales deseables, la conciencia social y la obligación de proveer el empleo, su argumento se sustenta, en que estas no son coherentes con el sistema de libre empresa, lo que a su vez pone en peligro los fundamentos de la sociedad liberal, ya que implica una serie de restricciones al libre mercado y a la libertad económica de los sujetos. Por lo cual él define la responsabilidad social, *en conducir los negocios de acuerdo con los deseos de ellos, que generalmente serán deseos de hacer tanto dinero como sea posible ateniéndose a las reglas básicas de la sociedad, tanto las incorporadas en la ley como las incorporadas en las costumbres éticas.*





En la década de los ochenta se distingue por la incorporación de un elemento importante en la investigación, ya que no solo se hacen disertaciones conceptuales, sino que se empiezan a desarrollar investigaciones empíricas, lo que conlleva a pensar que el concepto de RSE, no se puede estudiar por fuera o al margen de las prácticas empresariales. Sin embargo el planteamiento que se hace Jones (1980), quien considera que la responsabilidad social corporativa, es un proceso de largo plazo, ya que es difícil obtener logros importantes fuera de las acciones o prácticas, y además refiriéndose a acciones de largo plazo no puntuales. En esta década también aparece una nueva visión sobre la responsabilidad social empresarial, donde se considera que al realizar acciones de este tipo se está haciendo una inversión más que un gasto; en este sentido Drucker (1984) plantea que las acciones de RSE son una oportunidad para las empresas, ya que es la posibilidad de convertir un problema social en una oportunidad económica, en aspectos como la generación de ganancias, la capacidad productiva, las competencias humanas, el desarrollo de personal calificado para un mejoramiento del capital humano.

El concepto de RSC en la década de los noventa, marca el punto de partida para desarrollo de algunos conceptos empresariales propios de estos años, entre los que se encuentra la teoría de la ética de los negocios, de ciudadanía corporativa o de grupos de interés. Esta última noción es introducida por Edward Freeman, (1984), quien enfatiza en darle nombre a los grupos de personas de las empresas nombrándolos así como stakeholders para que al considerar las orientaciones o actividades de la empresa, estas tengan nombres o caras, y así poder determinar con quien ser socialmente responsable y por ende llevar a cabo el proceso de los stakeholders.

Posteriormente en la época de los 2000, se han producido algunas transformaciones en diferentes aspectos, desde modificaciones laborales hasta iniciativas globalizadoras, que han provocado la aparición de propuestas alternativas donde el requisito fundamental es la contextualización de las definiciones. También se propició un nuevo escenario de discusión y crítica, al igual que en la década de los setenta, cuestionando lo ético tanto en las empresas como en la sociedad en general. En este sentido Cortina (2003), introduce un elemento importante en la discusión, plantea que lo fundamental en la idea de la responsabilidad social empresarial reposa en el espíritu ético de la modernidad, sin dejar de lado el principio de libertad, el cual se debería trazar paralelamente a la responsabilidad. Si bien en el mundo moderno no se puede regular la libertad, si se debe acudir a la

responsabilidad como elemento de configuración de la ética, y construir una base de autonomía personal y de libertad responsable.

En todas las investigaciones acerca de la responsabilidad y su definición según su paso por el tiempo y las definiciones dadas por cada uno de los autores consultados, encontramos de forma clara e indiscutible que para la responsabilidad económica, el beneficio, es la categoría básica sobre la que descansa el resto de los niveles o espacios que componen la responsabilidad.



Este es precisamente el rasgo diferenciador de la empresa frente a cualquier otro tipo de institución social, sin embargo, es fácil percatarse de que existen muchas empresas que alcanzan grandes beneficios y no por ello merecen el calificativo de justas. La responsabilidad económica es el principal escaño en el logro de la responsabilidad, pero no el único.

Uno de los modelos de responsabilidad social más completo es el presentado por Carroll (1999), donde se encuentran cuatro tipos diferentes de categorías que determinan aquello que la sociedad espera de las empresas, es decir, su responsabilidad social corporativa. Definamos cada una de ellas:

- **Responsabilidad económica:** la empresa como institución económica encargada de la producción de bienes y servicios, tiene como primera responsabilidad el beneficio económico, maximizar las ventas y minimizar los costos.

- **Responsabilidad legal:** la empresa posee una estructura jurídica y de ahí la importancia del cumplimiento de unas leyes que no solo regulan el mercado, sino que son también las encargadas de positivar, gran parte de las expectativas y, por lo tanto, de las obligaciones de la empresa.

- **Responsabilidad moral:** abarca aquellas expectativas y obligaciones sobre las que existen un acuerdo entre los diferentes grupos implicados estén o no recogidas por las leyes y cuyo cumplimiento por parte de la empresa es esperado por los diferentes grupos implicados. Son exigencias sociales y ecológicas que aún no se han convertido en ley o que nunca poseerán una forma jurídica por no tener un carácter fácilmente objetivable. Por ejemplo el respeto a la dignidad de todas las personas, sean miembros o no de la empresa, así como de los derechos básicos que poseen.



• **Responsabilidad voluntaria o filantrópica:** a diferencia de los anteriores, en este nivel ya no se trata de conductas exigibles sino deseables, con las que la empresa se compromete con la sociedad: cooperación en causas caritativas, en el voluntariado para la comunidad, en programas de soporte al desarrollo local y regional, en introducir programas para evitar el abuso de drogas, en proveer de guarderías para aunar el trabajo y familia. Son elementos que se incorporan a lo que denominamos acción social de la empresa.



Lo importante en estas descripciones de los contenidos de la responsabilidad, radica en que constituyen presupuestos de la confianza en la empresa y que siempre en mayor o menor medida, se encuentran en tensión en toda realidad organizacional.

La responsabilidad social corporativa estaría compuesta por la suma de estos cuatro niveles, de forma que la empresa socialmente responsable debe esforzarse por conseguir un beneficio, obedeciendo la ley, siendo ética y siendo un buen ciudadano corporativo. Como ejemplo de responsabilidad social, podremos mencionar algunos tales como, proveer de guarderías para los niños de las madres trabajadoras es una cuestión que cae bajo la categoría de la responsabilidad filantrópica o caritativa. Pero también cabría analizar esta actuación de la empresa como responsabilidad moral, derivada de la igualdad básica entre trabajadores y trabajadoras y de la responsabilidad compartida en el cuidado de los niños. En nuestro país México, por ejemplo, se plantea incluso convertir esta expectativa en una obligación jurídica de las empresas, en vista de la desastrosa situación en la que se encuentra la relación entre trabajo y familia, desde cualquier planteamiento ético que queramos adoptar, que las mujeres puedan incorporarse al trabajo en igualdad de condiciones con los hombres, no es una cuestión deseable sino exigible.

Sin embargo, la confianza tiene un componente psicológico, pues no deja de ser una creencia en el comportamiento futuro de otra persona o de la misma empresa, ya que esta, conformada en bases racionales, como un conjunto de razones que motivan nuestra confianza o desconfianza como consumidores, trabajadores, directivos, etc., porque dentro de estas razones, se ocupa un lugar privilegiado el saber que estamos ante empresas que se comportan responsablemente, capaces de dar cuenta de lo que hacen o dejan de hacer y el porqué.



De esta forma tenemos razones importantes para confiar, y para esperar un determinado comportamiento de la empresa, y esto nos lleva a actuar de una forma o de otra. Si no somos capaces de ver la potencialidad económica de estos recursos, es que no hemos definido, bien el significado de la competitividad.



Todas estas aportaciones nos dan una idea de que la responsabilidad social empresarial, es propiciado desde muchos años atrás, y que era una alternativa para que las empresas se desarrollaran responsablemente, es en la actualidad un método de trabajo basado en competencias, que logra que los individuos sean apreciados de acuerdo a sus habilidades y destrezas que llevan a cabo en cada uno de los puestos que desarrollan.

Es importante resaltar y reiterar que el propósito que ha dado origen a estas definiciones, son las investigaciones que sobre este tema utilizamos en las prácticas laborales, sin dejar de lado otros objetivos como las motivaciones que las han propiciado, además de algunas características que deben de tener las empresas que se definen como socialmente responsables.

Las organizaciones tienen una responsabilidad social importante, que cumplir, adicional a la de mantenerse activas, rentables, competitivas y productivas. La RSE es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales que se entrecruzan de forma voluntaria dentro de una institución determinada. Los escenarios económicos de todo el mundo demandan un compromiso mayor que las gerencias de las empresas deben desarrollar. Una buena ética empresarial va de la mano con una eficaz responsabilidad social para con la comunidad, los consumidores y el entorno, por lo tanto la RSE adquiere un valor, de alcance y repercusión de gran importancia. Una empresa socialmente responsable no sólo realiza acciones que afectan positivamente a su mundo interno, sino que también genera consecuencias benéficas para toda la sociedad.

Aplicando una política adecuada de RSE dentro de la misma organización se pueden lograr cambios internos que afectan, de una u otra forma, al ámbito externo, por ende a toda la sociedad.

Debemos propiciar el trabajo en equipo, mantener un ambiente laboral agradable, capacitar a los empleados en temas profesionales, aplicar criterios de igualdad, emplear de forma justa los derechos del trabajador, entre otros tantos puntos, que hacen la diferencia tanto dentro de una empresa como

fuera de ella. En este contexto, la gerencia de una organización no debe olvidar nunca que sus trabajadores son parte fundamental del negocio, y que por lo mismo, la preocupación por ellos es trascendental. La capacitación profesional dentro de una empresa debe ser constante, sin embargo los altos mandos no tienen que olvidar que el crecimiento personal y educativo de un empleado también es importante y va más allá del aspecto laboral.



En la actualidad muchas empresas alrededor del mundo no sólo capacitan profesionalmente a sus trabajadores, sino que también implementan cursos y programas que estimulan el aprendizaje sobre temas sociales culturales como el ahorro de energía, el reciclaje, la vida saludable, entre otros. Estas actividades tienen por objetivo fomentar una sociedad responsable, y la idea de educar a los empleados en torno a estos temas, es que, primero aprendan lo enseñado y lo practiquen, y segundo, que sean capaces de traspasar los conocimientos adquiridos a sus familias y entorno.

La motivación es uno de los instrumentos más recomendados, debido a que se cree firmemente que al incentivar al individuo se pueden lograr resultados sorprendentes y concretos. Por ello, en condiciones ideales, las empresas deberían poseer un personal altamente motivado e identificado con sus labores, para una buena relación trabajador/empresa. Las organizaciones a través de sus gerencias, poseen la responsabilidad de generar los escenarios adecuados para impulsar e incrementar el nivel educacional de sus trabajadores, proporcionándoles las condiciones, ya sea de financiamiento, flexibilidad horaria, etcétera, si es que existe el caso de algún trabajador que tenga sus estudios secundarios incompletos.

Fortalecer el camino hacia la formación educacional, significará tener a empleados más capacitados y aptos para superar las limitaciones que vayan surgiendo de manera más preparada y positiva, ya que se producirá su desarrollo integral, que incidirá directamente en el mejoramiento de las relaciones con sus pares y jefaturas, y contribuirá a alcanzar los objetivos definidos por las distintas organizaciones para sus puestos de trabajo.

Además de los beneficios laborales que significa tener escolaridad completa, los beneficios personales son los que priman, ya que aumentará la autoestima, se desarrollarán nuevos conocimientos, habilidades personales y sociales, y, por ende, existirán trabajadores más felices y conformes consigo mismos. Por otra parte, el potenciar que toda persona tenga acceso a terminar sus estudios secundarios, constituirá un elemento central para el logro de la

disminución de la desigualdad social. Es importante, entonces, que las empresas tomen un rol protagónico a la hora de apoyar a sus trabajadores en lo que a nivel educacional respecta, ya que es una vía apropiada para aumentar los logros en la productividad y competitividad, acordes al buen desarrollo económico de las empresas. Si se logra establecer como parte de la responsabilidad de las empresas el colaborar con sus trabajadores a tener un mayor acceso a la escolaridad o término de ésta, sin duda que se potenciarán las capacidades de los empleados, las que les permitirán adquirir, fomentar y reorientar sus competencias personales, sociales, económicas y culturales, a fin de facilitarles su inserción y participación eficiente y responsable en los procesos de cambio, tanto de las empresas como de la sociedad en general.



La responsabilidad social dentro de recursos humanos

Las características de los tiempos actuales, inesperados y turbulentos, ilustran particularmente la preeminencia en los modos de gestión y en las formas de pensar, decidir y actuar de los garantes de la conducción de las organizaciones. Bajo este argumento, menciona (Camejo 2013) que el fenómeno de la globalización, el cambio, la tecnología y los sistemas de información sitúan a la Responsabilidad Social como el instrumento clave y futurista en la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones del siglo XXI. Ese futuro se traduce en la consideración de la gente, la cultura, los valores, el clima, la confianza, el compromiso, la creatividad, la inventiva y la solidaridad en pocas palabras en intangibles humanos. Desde este argumento la Gestión de los Recursos Humanos hoy por hoy acentúa la relevancia que tienen las personas en el desarrollo competitivo de las organizaciones. Partiendo de esta premisa el concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de diligencias encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial, tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos.

La gestión de recursos humanos y su alcance en los propósitos de la responsabilidad social es el camino investigativo que hemos venido desarrollando a lo largo de este tema nos lleva a admitir que en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, las empresas deben iniciarse por ser Socialmente Responsables desde los subsistemas de actuación gerencial como ejemplo: La contratación perteneciente al proceso de Reclutamiento y

Selección, es contratar a personas pertenecientes a minorías étnicas, trabajadores mayores de edad, desempleados, y discapacitados.

Esto pretendería ser como asumir la responsabilidad social desde la organización y desde el subsistema de la gestión de los recursos humanos que implica conseguir objetivos estratégicos que vinculen el protagonismo de la empresa y su relación con la sociedad. Desde esta visión según el informe de Committee for Economic Development de 1971 (en Boatright, 1993) la empresa tiene tres niveles de responsabilidad:



- 1.- Responsabilidades básicas derivadas de la función económica: producción, empleo, crecimiento económico.
- 2.- Atención al cambio de valores y prioridades sociales: conservación del medio ambiente, relaciones laborales, información a consumidores.
- 3.- Responsabilidades poco conocidas que debe asumir para vincularse más a la actitud de cambio del entorno social: pobreza, cuestiones urbanas.

Estos niveles de alcance suponen considerar su efectividad si se apropian del compromiso donde los actores responsables de dirigir a las personas que conforman las organizaciones lo asumen. Es decir, los empleados y trabajadores son estos quienes tienen en sus capacidades la posibilidad de alcanzar efectivamente los propósitos de la responsabilidad social en las organizaciones.

Por lo tanto, menciona (Camejo, 2013), que hoy las organizaciones en el siglo XXI constituyen un marco de acción centrado en la gestión ética y socialmente responsable, lo cual asume como los valores fundamentales de la defensa de la dignidad de las personas y el respeto de los derechos fundamentales.

Finalmente el compromiso social que se adquiriera debe ser soportado por todos los componentes que integran la organización desde cualquier rango y desde el puesto de trabajo que se ocupe, para lo cual todos y cada uno de las personas que laboran en las organizaciones deben sentirse comprometidos en este nuevo escenario.

Dentro de este concepto, (Garrido, 2012), observa que debemos reconocer que el recurso humano no es más que el capital humano que tiene una empresa, que son los trabajadores. Tal vez porque no se encontró un nombre más apropiado, o tal vez la razón sea precisamente el de utilizarlo y aprovecharlo



lo más posible, pero si este fuera el caso, el ser humano no puede ni debe ser tratado como un recurso más en las empresas.

En ese afán de poner inclusive a la persona y todo lo relacionado a ella al servicio del mercado, se ha enfocado al ser humano en términos de la utilidad que le pueda dar, a la empresa, menospreciando o ignorando que dicho mercado es un medio y no un fin para la realización de esa persona en el ámbito laboral.



De esta concepción no es solamente culpable la empresa, sino de la sociedad en general que también ha convertido a la persona en un consumidor y/o prospecto de cliente.

El capital humano es de alguna manera el individuo en sí mismo por el simple hecho de ser humano, pero no en términos de lo que puede obtenerse de él, sino por el contrario, de su capacidad de dar y ser útil al resto de los seres humanos.

Se considera que una empresa es una entidad compuesta por personas, y se olvida que inclusive la misma empresa es una persona moral o física. Lo cual significa entonces que todo está integrado y formado por personas, y a riesgo de sonar tautológico, se convive y se produce, para obtener un beneficio.

Y así como, se habla que una empresa tiene mucho o poco capital económico en función de sus ventas, activos fijos y créditos, es posible que se pueda decir que dicha empresa tiene mucho o poco capital humano debido a su comportamiento ético con sus grupos de interés, clientes, proveedores su responsabilidad ecológica, y en suma su responsabilidad social.

Como se busca incrementar el valor económico de la empresa, debe también buscarse incrementar el capital humano, lo cual a nivel interno se reflejaría en el bienestar de los empleados, en una menor rotación y también en un incremento en la productividad, y por contraparte, la empresa será vista como una empresa confiable mejorando por lo tanto su reputación y de esta manera incrementar sus ventas.

Pero insisto, esos logros económicos son un medio para la sobrevivencia de la empresa, la cual existe para el desarrollo humano en el más amplio sentido del término.



Hasta ahora el enfoque que impera es ver a las personas como un recurso más, y no como seres humanos que tienen emociones y que en general buscan su felicidad más allá de todos los bienes que se logren obtener. Se puede considerar al ser humano como el punto final de la productividad de una empresa, teniendo en cuenta los logros en términos de responsabilidad social. Así mismo como un mecanismo de organización de una empresa, es necesario mencionar en parte del capital humano, debe de ser la motivación, ya que es uno de los instrumentos más recomendados, debido a que se cree firmemente que al incentivar al individuo se pueden lograr resultados sorprendentes y concretos. Por ello, en condiciones ideales, las empresas deberían poseer un personal altamente motivado e identificado con sus labores, para una buena relación trabajador empresa.



Las organizaciones a través de sus gerencias, poseen la responsabilidad de generar los escenarios adecuados para impulsar e incrementar el nivel educacional de sus trabajadores, proporcionándoles las condiciones, ya sea de financiamiento, flexibilidad horaria, etcétera, si es que existe el caso de algún trabajador que tenga sus estudios secundarios incompletos, fortalecer el camino hacia la formación educacional, significará tener a empleados más capacitados y aptos para superar las limitaciones que vayan surgiendo de manera más preparada y positiva, ya que se producirá su desarrollo integral, que incidirá directamente en el mejoramiento de las relaciones con sus jefaturas, y contribuirá a alcanzar los objetivos definidos por las distintas organizaciones para sus puestos de trabajo.

Además de los beneficios laborales que significa tener escolaridad completa, los beneficios personales son los que priman, ya que aumentará la autoestima, se desarrollarán nuevos conocimientos, habilidades personales y sociales, y por ende, existirán trabajadores más felices y conformes consigo mismos. Por otra parte, el potenciar que toda persona tenga acceso a terminar sus estudios secundarios, constituirá un elemento central para el logro de la disminución de la desigualdad social ocasionado por obtener la responsabilidad social. Es importante, entonces, que las empresas tomen un rol protagónico a la hora de apoyar a sus trabajadores en lo que a nivel educacional respecta, ya que es una vía apropiada para aumentar los logros en la productividad y competitividad, que sería convertir a la empresa socialmente responsable, y acercarla a la responsabilidad social corporativa, acorde al buen desarrollo económico de las empresas. Si se logra establecer como parte de la responsabilidad de las empresas el colaborar con sus trabajadores a tener un mayor acceso a la escolaridad o término de ésta,



(Camejo, 2013), menciona que sin duda que se potenciarán las capacidades de los empleados, las que les permitirán adquirir, fomentar y reorientar sus competencias personales, sociales, económicas y culturales, a fin de facilitarles su inserción y participación eficiente y responsable en los procesos de cambio.



La injerencia que poseen actualmente las empresas en las sociedades en las que se encuentran insertas es inmensa, por lo mismo estas deben preocuparse por el entorno físico y poblacional que las rodea. Las organizaciones tienen una responsabilidad social importante que cumplir adicional a la de mantenerse activas, rentables, competitivas y productivas. La RSE es una combinación de aspectos legales, éticos, morales y ambientales que se entrecruzan de forma voluntaria dentro de una institución determinada. Los escenarios económicos de todo el mundo demandan un compromiso mayor que las gerencias de las empresas deben desarrollar. Una buena ética empresarial va de la mano con una eficaz responsabilidad social para con la comunidad, los consumidores y el entorno, por lo tanto la RSE adquiere un valor, alcance y repercusión de gran importancia.

Una empresa socialmente responsable no sólo realiza acciones que afectan positivamente a su mundo interno, sino que también genera consecuencias benéficas para toda la sociedad. Aplicando una política adecuada de responsabilidad social empresarial, desde dentro de la misma organización se pueden lograr cambios internos que afectan, de una u otra forma, al ámbito externo, por ende a toda la sociedad. Propiciar el trabajo en equipo, mantener un ambiente laboral agradable, capacitar a los empleados en temas profesionales, aplicar criterios de igualdad, emplear de forma justa los derechos del trabajador, entre otros tantos puntos, hacen la diferencia tanto dentro de una empresa como fuera de ella. En este contexto, la gerencia de una organización no debe olvidar nunca que sus trabajadores son parte fundamental del negocio, y que por lo mismo, la preocupación por ellos es trascendental. La capacitación profesional dentro de una empresa debe ser constante, sin embargo los altos mandos no tienen que olvidar que el crecimiento personal y educativo de un empleado también es importante y va más allá del aspecto laboral. En la actualidad muchas empresas alrededor del mundo no sólo capacitan profesionalmente a sus trabajadores, sino que también implementan cursos y programas que estimulan el aprendizaje sobre temas sociales culturales como el ahorro de energía, el reciclaje, la vida saludable, entre otros.



Estas actividades tienen por objetivo fomentar una sociedad responsable, y la idea de educar a los empleados en torno a estos temas, es que, primero aprendan lo enseñado y lo practiquen, y segundo, que sean capaces de traspasar los conocimientos adquiridos a sus familias y entorno. De esta forma se genera una reacción en cadena que parte con la empresa que se preocupa de enseñar temas sociales culturales; posteriormente pasa por el trabajador quien adquiere estos conocimientos, y finalmente lo aprendido es adoptado por su familia, completándose el círculo con el traspaso de la información a la comunidad.

Una empresa socialmente responsable no sólo debe preocuparse por la capacitación profesional de sus trabajadores, sino que debe propiciar la realización de actividades paralelas que aporten a la educación de una sociedad responsable. La gestión de los Recursos Humanos ha estado determinada por la evolución de los modelos productivos que se han desarrollado en la segunda mitad del siglo veinte. Ella ha respondido a la racionalidad de estos modelos y las exigencias de productividad de las principales economías en las que han estado enmarcadas. En la era global la gestión de los Recursos Humanos capta la influencia de importantes mutaciones que tienen lugar en el mundo del trabajo. Entre las principales transformaciones se destaca el aumento cada vez mayor de la lógica del mercado y las prácticas neoliberales y flexibilizadoras. Es en este, contexto que surge la llamada "Responsabilidad Social de las Empresas" un componente que tiene implicaciones directas e indirectas para quienes laboran en las organizaciones. (Camejo, 2013) menciona que en este sentido, es sabido por los especialistas en el área de Recursos Humanos que las influencias del entorno repercuten continuamente en todos los componentes de la Gestión Organizacional y por ende en la Gestión de los Recursos Humanos, obligando así a los responsables a hacer ajustes en una parte y desarrollando mecanismos de ajuste en otras. De manera que es necesario crear cada vez más un marco conceptual y teórico que garantice la aplicación de modelos gerenciales exitosos desde la perspectiva de la Responsabilidad Social. Por lo tanto es inexcusable para la gerencia de hoy hacer una revisión de los mecanismos tales como: planeación de los Recursos Humanos, elementos culturales, las prácticas de integración y la socialización entre individuos socialmente responsables y para las personas que laboran en la empresa, las prácticas retributivas, la evaluación del desempeño, las políticas de formación y desarrollo de personas, los alcances de una mejor y mayor participación de los empleados y de la propia gerencia entre otras.



Bibliografía

Aguilera Castro, Adriana; Puerto Becerra, Doria Patricia, (2012), Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social, Pensamiento & Gestión, núm. 32, enero-junio, 2012, pp. 1-26 Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.



Barroso Tanoira, Francisco Gerardo (2008), La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas de la ciudad de Mérida Yucatán, Contaduría y Administración núm. 226, Universidad Autónoma de México, pp 73-91.

Bowen, H.R. (1953), Social Responsibilities of the Businessman, Harper y Row, New York, NY

Crespo Razeg, Faride, (2010), Entre el Concepto y la Práctica: Responsabilidad Social Empresarial, Estudios Gerenciales, vol. 26, núm. 117, octubre-diciembre, 2010, pp. 119-130, Universidad ICESI, Cali, Colombia

Camejo, Armando, (2013), Responsabilidad Social: Factor clave de la gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones del siglo XXI, Universidad Nacional Experimental, Venezuela.

Carroll, Archie B. (1999), Responsabilidad Social Corporativa, University of Georgia.

Cortina A. (2003), Construir confianza, ética de la empresa en la sociedad de la información y las comunicaciones, Trotta, Madrid.

Drucker, P.F. (1984), The New Meaning or Corporate Social Responsibility, California Management Review, 26 (2), pp 53-63

Freeman, R.E. (1984), Estrategias de Gerenciales, Pitman, Boston, MA

Friedman, M. (1970), The social responsibility of business is to Increase its Profits, Disponible en The New York Times Magazine.

García Perdiguero, T., (2003), La responsabilidad social de las empresas en un mundo global, Barcelona, Anagrama, 218 págs.

Garrido Trejo, Casandra (2012), Capital Humano, Responsabilidad Social, Universidad Autónoma Del Estado de México.

Heald, M. (1970), La responsabilidad de los negocios, 1900-1960, Case Western Reserve University Press, Cleveland, OH



Jones, T.M. (1980), Corporate Social responsibility revised redefined, California Management Review, 22 (3) pp 59-67

Lozano, TJ y Soler, I., (2000), La empresa en la Sociedad: responsabilidades éticas, América Latina y España: un mundo compartido, Bronce, Barcelona, pp 29-43

Restrepo Salazar, Juan Camilo, (2008), Apuntes sobre la responsabilidad social empresarial, Revista de Derecho Privado, núm. 40, octubre, 2008, pp. 2-10, Universidad de Los Andes Bogotá, Colombia

