

Principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y principales políticas y estrategias implementadas en el ámbito laboral en Colombia.

Luis Angel Bedoya Sánchez

Yamid Farid Espinosa Olaya

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa de Administración de Empresas

Santiago de Cali.

2018.

Principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y principales políticas y estrategias implementadas en el ámbito laboral en Colombia.

Luis Angel Bedoya Sánchez

Yamid Farid Espinosa Olaya

Proyecto para optar por el título de Administrador de Empresas

Director.

Andrés Ramiro Azuero Rodríguez

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa de Administración de Empresas

Santiago de Cali.

2018.

Contenido

	Pág.
Resumen	7
Introducción.....	8
1. Presentación del problema	9
1.1 Formulación Pregunta de Investigación	10
1.2 Justificación	10
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo General.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos	12
2. Metodología.....	13
2.1 Tipo de estudio.....	13
2.2 Método de investigación.....	13
2.3 Técnicas y fuentes de recolección de información.....	14
3. Marcos de Referencia	16
3.1 Marco conceptual.....	16
3.2 Marco teórico.....	19
3.2.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	19
4. Resultados de la revisión bibliográfica.....	29
4.1 Principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	29
4.2 Políticas y estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que se han planteado en Colombia.	41
4.3 Principales estrategias de RSE enfocadas en el ámbito laboral implementadas en Colombia.	49

Conclusiones.....	70
Recomendaciones	73
Referencias Bibliográficas.....	74

Lista de Cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Principios universales del pacto global.....	34
Cuadro 2. Principios orientadores de la responsabilidad social.	40
Cuadro 3. Tasa de Ocupación y Desempleo, entre 2001 – 2015.....	43
Cuadro 4. Políticas y estrategias orientadas enfocadas en los trabajadores como grupo de interés.	48
Cuadro 5. Comparativo entre empleabilidad y ocupabilidad	54
Cuadro 6. Prácticas de RSE orientadas a los trabajadores.	65

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Modelo de inclusión laboral.....	47
Figura 2. Instituciones vinculadas al Pacto de la productividad para promover la inclusión laboral	59
Figura 3. Impacto del modelo de inclusión laboral	60
Figura 4. Impacto según género	61
Figura 5. Estrategia del SENA y Agencia Nacional de Empleo para la inclusión laboral ..	63
Figura 6. Orientación de la RSE en el ámbito laboral	66
Figura 7. Relación de causas y efectos que han motivado las estrategias de RSE.....	67

Resumen

El objetivo de este trabajo es identificar los principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y las principales políticas y estrategias implementadas en el ámbito laboral en Colombia. Se recurrió a un estudio descriptivo, usando como técnica la revisión documental por medio de la cual se consultó fuentes secundarias. Según los hallazgos encontrados en el desarrollo de la RSE en Colombia ha estado ligado a la influencia de movimientos o convenciones internacionales en materia de desarrollo sostenible, responsabilidad del sector empresarial por superar problemáticas comunes en materia social, económica y ambiental. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Pacto Global, así como el fomento del Desarrollo Sostenible, han sido convenios que han incidido en cómo en el país se ha desarrollado la RSE en el ámbito público y privado. Son diversas las estrategias de RSE que se han implementado enfocadas en los trabajadores, sin embargo, las más visibles han estado enfocadas en mejorar la empleabilidad de la población, en particular de grupos más vulnerables como jóvenes, desplazados, madres cabeza de familia, entre otros. Gracias a estrategias de educación, capacitación, formación e inclusión laboral se logran romper barreras que impiden en muchas ocasiones acceder a un trabajo digno, con seguridad y estabilidad laboral, así mismo, se les garantiza el acceso a la seguridad social, a los beneficios de las cajas de compensación que en sí favorece distintas dimensiones de la vida del trabajador y su familia, aspectos como el acceso a vivienda, educación, cultura, recreación, entre otros.

Palabras Clave. Responsabilidad Social Empresarial, RSE, inclusión laboral, grupos de interés, empleabilidad.

Introducción

El objetivo general de este trabajo es caracterizar las políticas y estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del sector empresarial Colombiano enfocadas en los trabajadores como grupo de interés. Para lograrlo se describe el desarrollo de la RSE en el país, se establece las estrategias que se han implementado enfocadas en los trabajadores, y se identifica los beneficios brindados al trabajador derivados de las prácticas de RSE.

Para el desarrollo de este trabajo se recurre a un estudio descriptivo, en este caso se enfatiza en las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) del sector empresarial en Colombia que se han enfocado en los trabajadores como grupo de interés, de esta manera se aprecia cuáles son las prácticas, las cualidades de los beneficiarios, el resultado y beneficios generados. El enfoque utilizado es cualitativo, se usan la revisión documental como técnica de recolección de información.

En la primer parte de este trabajo se presenta lo referente a la problemática, la justificación y los objetivos. En la segunda parte la metodología usada, donde se indica tipo de estudio, método de investigación, técnicas y fuentes de recopilación de información. En la tercer parte se presenta el marco de referencia donde se abordan los fundamentos conceptuales y teóricos de la responsabilidad social empresarial. En la cuarta parte se presentan los resultados de la revisión bibliográfica, donde se presentan los resultados que dan respuesta a los objetivos planteados. Finalmente se presentan conclusiones y las respectivas recomendaciones.

1. Presentación del problema

Hoy en día la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha convertido en un tema recurrente en diferentes ámbitos, sin embargo, suele ser difícil clarificar y comprender que implica, cuáles son sus alcances y hacia donde se orientan. Incluso se ha confundido con las prácticas de desarrollo sostenible, un tema a fin, congruente y complementario. Ante ese panorama es importante clarificar lo que conlleva la RSE y como se pasa de un discurso empresarial a una práctica explícita que genera unos resultados palpables.

En este trabajo se indaga por las prácticas de RSE del sector empresarial en Colombia, sobre todo aquellas que se han enfocado en los trabajadores un grupo de interés que plantea unos desafíos, considerando sus necesidades, la realidad laboral del país, y la necesidad de las empresas de convertir el talento humano en la fuerza competitiva que conlleve a un mejor desarrollo en el mercado.

Los trabajadores como grupo de interés, tienen ciertas particularidades, por un lado, están protegidos por la ley laboral que les garantiza un trabajo digno, con seguridad social, prestaciones y un salario acorde a su cargo. Por otro lado, enfrentan un panorama de inestabilidad laboral por cuestiones económicas, lo que implica que en ocasiones deban laborar bajo condiciones de informalidad, o bajo modalidades como la prestación de servicios. Con este panorama se tiene la posibilidad de generar prácticas de RSE que mejoren las condiciones de empleabilidad, el ambiente laboral o se promueva el desarrollo del talento humano considerando la dimensión social y familiar del trabajador.

Colombia es un país que viene reduciendo el desempleo, sin embargo, la informalidad sigue siendo un fenómeno que aqueja a los trabajadores, esto ha dado fundamento para que desde lo público y privado se construyan esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo y beneficios que percibe el trabajador. En este trabajo se indaga por los esfuerzos nacidos desde las mismas empresas a la luz de los conceptos de la responsabilidad social empresarial.

1.1 Formulación Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las políticas y estrategias que orientan la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y cuáles son las prácticas en el ámbito laboral implementadas en Colombia?

1.2 Justificación

Los trabajadores constituyen un valioso recurso de las empresas para generar ventajas competitivas, para ejecutar cada actividad y proceso con el que se logra satisfacer a los clientes. Sin embargo, las condiciones sociales y económicas llevan a que en el mercado ocurran fenómenos como el sub-empleo, la informalidad, la tercerización que vulneran los derechos y bienestar del trabajador. Colombia es un país donde esto ocurre, a pesar de existir una legislación laboral concisa y severa. Desde el sector empresarial se han venido trabajando en mejorar el ambiente y condiciones laborales, por ello se justifica investigar

cómo han sido las prácticas encaminadas en este sentido y si estas se inscriben dentro de la Responsabilidad Social Empresarial.

Este trabajo permitirá conocer como efectivamente se realiza la responsabilidad social empresarial, y como se aplica en un contexto específico. Esto es valioso toda vez que se podrá validar si se genera un impacto positivo, pasando de lo meramente discursivo a lo práctico. Este trabajo aporta a reflexionar sobre la necesidad de la RSE y cuales son prácticas altruistas que ocurren de manera aislada.

Desde lo teórico este trabajo permitirá comprender la posible integración que existe entre la gestión humana y la responsabilidad social empresarial cuando se coincide en tener a los trabajadores como beneficiarios y principal objetivo de la estrategia. Este análisis permitirá enriquecer la RSE con los aportes de la gestión del talento humano, y de manera viceversa generando con ello un mayor alcance y en el caso de las empresas favorecer a la fuerza laboral vinculada por contrato laboral, la subcontrata y la vinculada por prestación de servicios.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar los principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y las principales políticas y estrategias implementadas en el ámbito laboral en Colombia enfocadas en los trabajadores como grupo de interés.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Describir los principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Describir políticas y estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que se han planteado en Colombia orientadas en los trabajadores como grupo de interés.
- Establecer las principales prácticas de RSE enfocadas en el ámbito laboral implementadas en Colombia.

2. Metodología

2.1 Tipo de estudio

Para el desarrollo de este trabajo se recurre a un estudio descriptivo, el cual permite especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández, Baptista, 2008). En este caso se enfatiza en identificar los principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y las principales políticas y estrategias implementadas en el ámbito laboral en Colombia enfocadas en los trabajadores como grupo de interés.

Este trabajo tiene un enfoque cualitativo, a través de datos cualitativos se describen las prácticas de RSE en su contexto específico, aunque se usen datos cuantitativos estos son solo con carácter descriptivo.

3.2 Método de investigación

A nivel de método de investigación se recurre al método inductivo, según Hernández, Fernández, Baptista, (2008) este consiste en ir de premisas particulares a conclusiones generales. Este método resulta conveniente porque se separan los actos más elementales para examinarlos en forma individual, se observan en relación con fenómenos similares, se formulan hipótesis y a través de la experimentación se contrastan. (Rodríguez y Valdeoriola, 2005). Con el uso de este método se analizan diferentes casos empresariales y se concluye como el sector empresarial ha buscado beneficiar a los trabajadores desde la RSE, en diversos contextos y sectores económicos o productivos.

3.3 Técnicas y fuentes de recolección de información.

A nivel de técnicas de información se recurre a la revisión documental, la cual se caracteriza por su particular correspondencia con el problema e intereses de investigación y con la naturaleza del proceso de sistematización de las variables o temas abordados (Barbosa, Barbosa y Rodríguez, 2013). A través de esta técnica se consultarán fuentes secundarias, tales como artículos científicos, estudios de casos, informes sectoriales y públicos. Se consultaran textos académicos que exploren el tema de la responsabilidad social empresarial en el contexto de Colombia.

Se incluye en la revisión de fuentes secundarias, trabajos de grado universitarios, que hayan abordado el tema de la RSE desde un enfoque práctico, de esta manera se podrá conocer las políticas, estrategias y prácticas que han implementado. Se revisó casos documentados desde el año 2000, sin embargo, para los aspectos teóricos se consideró literatura de años previos. Se consultaron bases de datos como Scielo, SciencDirect, Dialnet, Scopus, Wiley Online Library, entre otras. De igual manera se consultaron documentos de entidades oficiales como el Servicio Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y Protección Social y el Departamento Nacional de Planeación.

Entre las fuentes secundarias figura:

- Bases de datos académicas en línea: En estas se consultaran artículos científicos sobre el tema responsabilidad social empresarial, sector financiero, sector solidario.
- Trabajos de grado: Se consultaran trabajos de grado sobre RSE realizados en el contexto colombiano.

- Revistas especializadas: Se consultaran para analizar el crecimiento del sector financiero, especialmente de las instituciones solidarias.
- Informes oficiales del Ministerio de Trabajo, DANE, Departamento Nacional de Planeación, Banco de la República, entre otros.

3. Marcos de Referencia

3.1 Marco conceptual

Responsabilidad. Este concepto está relacionado con la actitud y conducta de asumir las consecuencias de decisiones y acciones, en el ámbito personal y organizacional. Etimológicamente la palabra responsabilidad deriva del verbo latino “respondeo”, que significa “responder”: a su vez, el sufijo “abilis” indica la condición de ser “capaz”. Por lo tanto, ser responsable significa que se tiene la capacidad de respuesta. Responsabilidad, es entonces, la capacidad de respuesta como hábito. (Preziosa, 2005)

Responsabilidad Social. Este concepto refiere al compromiso de las empresas o personas por asumir el impacto de sus actores, aminorando el impacto negativo y generando beneficios para la comunidad en varias dimensiones. Se entiende que la responsabilidad social "es un compromiso que las empresas asumen por el bienestar del entorno social que las rodea" (Caravedo, 1998, p.15). Desde un punto de vista práctico este concepto lleva a que las empresas se preocupen por mejorar las condiciones de vida de la comunidad, aportando a su desarrollo de tal manera que se puedan superar problemáticas generales o específicas.

Responsabilidad social empresarial. De acuerdo a Sarmiento (2011) esta clase de responsabilidad se entiende como una filosofía corporativa adoptada por la dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de influencia de las empresas. En otras palabras, es una perspectiva que no se limita a satisfacer al consumidor, sino que se preocupa por el bienestar de la comunidad con la que se involucra. Esta clase de responsabilidad implica prácticas

responsables y continuas, y no que sean temporales y coyunturales, deben tener criterios sustentables y éticos, no basta lo medioambiental, también requiere de acciones sociales, laborales, culturales, contractuales y legales. (Sarmiento, 2011)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha sido definida por diversos autores, como se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1. Definiciones de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Periodo	Autor	Descripción	Concepto
Década de 1950	Bowen (1953)	Las obligaciones de los empresarios para que establezcan políticas, tomar decisiones o para seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de la sociedad.	Responsabilidad social del empresario
	Davis (1960)	Algunas decisiones empresariales socialmente responsables pueden justificarse por el beneficio económico a largo plazo de la empresa, pagando de nuevo por su comportamiento socialmente responsable.	
	Frederick (1960)	La aportación privada a los recursos económicos y humanos de la sociedad y una voluntad por parte de las empresas para ver que esos recursos fueron utilizados para fines sociales en general.	
Décadas 1960-1970	Johnson (1971)	En lugar de esforzarse por conseguir mayores rendimientos para sus accionistas, una empresa responsable tiene en cuenta los intereses de los empleados, proveedores, distribuidores, comunidades locales y la nación en su conjunto.	Enfoque del <i>stakeholder</i>
	Carroll (1979)	El concepto consiste en responsabilidades corporativas (es decir, económica, legal, ética y filantrópica), las cuestiones sociales de la empresa (por ejemplo, las normas laborales, derechos humanos, protección del medio ambiente y lucha contra la corrupción) y acciones corporativas (por ejemplo, reactiva, defensiva, acomodaticia y proactiva).	Modelo de tres dimensiones
Décadas 1980-1990	Wartick y Cochran (1985)	Integración de los principios de la responsabilidad empresarial, las políticas de gestión de cuestiones sociales y el proceso de la acción en un sistema en evolución.	Modelo tridimensional (principios, políticas y procesos)
	Wood (1991)	Hay cuatro tipos de responsabilidades corporativas (es decir, económica, legal, ética y filantrópica) que estaban relacionadas con tres niveles institucionales (es decir, legal, organizacional e individual), mientras que las acciones corporativas se extienden a la evaluación, la gestión contable y la gestión de la aplicación.	Marco institucional y extensión de las acciones corporativas
Década 2000	Schwartz y Carroll (2003)	Tres dominios de la responsabilidad social corporativa: económica, legal y ética.	Enfoque de los tres dominios
Década 2010	ISO 26000	<i>Seven core</i> de la responsabilidad social: gobernabilidad, derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asunto de los consumidores y desarrollo e involucramiento de la comunidad.	Partes interesadas
Año 2011	Comisión Europea	Un proceso de integración social, medio ambiente, ética, derechos humanos y conciencia de los consumidores dentro de la operación del negocio y estrategia central que vincula a la corporación con los <i>stakeholder</i> .	Nuevo concepto

Fuente. Ojeda y Lira (2014) Capítulo 4 · Marco teórico de la responsabilidad social corporativa.

Desarrollo sostenible: Aquel desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades. Este concepto, tiene tres dimensiones: ambiental, social y económica. (Rincón y Díaz, 2009)

Empresa socialmente responsable: Es aquella que cumple con sus responsabilidades éticas que surgen por la sola existencia de la empresa. Su responsabilidad ética organizacional, emana las relaciones con todos los que se ven directa o indirectamente afectados por su actividad. (Rincón y Díaz, 2009) Se considera este concepto porque la RSE no es un esfuerzo aislado, sino que hace parte de una filosofía organizacional que se traduce en los diferentes planes y estrategias de la empresa en armonía con su actividad económica y los intereses económicos de los grupos de interés. (Rincón y Díaz, 2009)

Dirección estratégica: Es un proceso que se encamina hacia la consecución y mantenimiento de una ventaja competitiva que permita a la empresa continuar en el mercado.

Ética empresarial: Es una rama de la ética aplicada. Se ocupa del estudio de las cuestiones normativas de naturaleza moral que se plantean en el mundo de los negocios, la gestión empresarial, la organización de una corporación, las conductas en el mercado y las decisiones comerciales. (Rincón y Díaz, 2009)

Gobierno corporativo: Es el conjunto de principios y normas que regulan el diseño, integración y funcionamiento de los órganos de gobierno de la empresa, como son los tres poderes dentro de una sociedad: Los Accionistas, Directivos y Alta Administración. (Rincón y Díaz, 2009)

Stakeholders: Son los grupos de interés que están involucrados con la gestión, el funcionamiento, desarrollo y éxito económico de la organización, los cuales pueden llegar a tener un impacto directo o indirecto dentro de la misma. La RSE debe generar un impacto visible, esto se puede comprobar al evaluar la inversión social, el marketing social y las condiciones del medio ambiente (Rincón y Díaz, 2009).

3.2 Marco teórico

3.2.1 Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

La responsabilidad social empresarial (RSE) comienza a tener sus antecedentes en las últimas décadas del siglo XIX, cuando el capitalismo desmedido hizo visibles los peligros que generaban las industrias para la población, sus empleados, el ambiente. Desde la década de los ochenta la responsabilidad social empresarial (RSE) ha tenido gran protagonismo, debido a las evidencias del impacto que la actividad humana ha tenido sobre el planeta en nombre del progreso. (Buchelli, Yara, Africano, 2016) Si bien los empresarios generan riqueza también es cierto que deben aportar a un desarrollo más integral que favorezca a las personas y elementos de su entorno.

Para Bowen (1953) la RSE “se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad” (p.6) Bajo esta concepción Duque, Cardona y Rendón (2017) plantean que el empresario debe actuar para servir a la sociedad en lugar de tener como objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa.

Es a lo largo del siglo XX que la responsabilidad social empresarial (RSE) se consolida. Uno de los precedentes más visibles es la Ley Antimonopolio Sherman, publicada el 2 de

julio de 1890. Esta ley mostró la necesidad de regulación y control en el entorno empresarial, buscando de esta manera proteger los intereses individuales y colectivos de la sociedad. Según Duque, Cardona y Rendón, (2013) más que regular la actividad empresarial esta evidenció la necesidad que las empresas tuvieran una producción y comercialización más responsable, lo cual se hace evidente desde los inicios del siglo XX, hasta el presente.

Analizar los antecedentes y la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial, (RSE) es importante en el siglo XXI ya que en la actualidad es un tema de debate por considerarse la parte esencial de la empresa para gestionar y hacer negocio, buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras (Romo, 2016).

Como lo establece Romo (2010) el interés por la RSE se enfoca principalmente en Estados Unidos en la década de los años treinta y cuarenta, periodo en que esta nación enfrenta una recuperación económica, lo que conoce como la gran depresión. En la década de los cuarenta el país debe hacer frente a la Segunda Guerra Mundial y los estragos que esta generó. Unas condiciones propicias para que se incluya a las empresas en el proceso de reconstrucción de la nación. De otro lado, los cambios sociales en el ámbito laboral llevarían a que la población presione por unas mejores condiciones de trabajo. Los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevaron a que se asuman compromisos por parte del sector privado (empresas) con el progreso social calificado como el escrito de donde partía la conceptualización de la RSE (Vélez, 2011) (Romo, 2016).

Desde el ámbito teórico, Bowen en el año de 1953, inició los estudios en RSE que se plasmaron en el libro *Social Responsibilities of the Businessman*. Lo cual permitió tener

unas bases conceptuales y teóricas para agrupar las prácticas de las empresas por mejorar su entorno y las condiciones de trabajo, entre otras. Esto despertó el interés de las empresas por mejorar su relación con la sociedad y su entorno, dado que esto influiría en su imagen corporativa y la manera como es percibida (Vélez, 2011). Esto visibiliza la necesidad que las empresas se preocupen por el impacto que generan con sus actividades productivas y comerciales, a la vez los consumidores y ciudadanos son capaces de opinar sobre las empresas incidiendo en el consumo de sus productos y servicios (Duque, Cardona y Rendón, 2013). Esto lleva a pensar que las empresas generan más beneficios y no se deben limitar a la generación de empleo y riqueza.

Para este periodo surgen una serie de teóricos que le dan fuerza a la teoría de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y que colocan en el centro del debate.

Bowen (1953), Friedman (1970), Carroll (1979), Freeman (1984), Donaldson; Preston, (1995), son algunos de los principales contribuyentes a la formulación de las amplias teorías sobre la Responsabilidad Social Empresarial. Generalmente, dentro del análisis de las diversas teorías existentes sobre la RSE (aun cuando la misma amplitud del término permite que dichas teorías se diversifiquen y hasta generen conflicto entre lo que es y lo que debería ser la RSE) encontramos la “ética” como un elemento común que materializa el enfoque de dicha teoría. (Citados por Cardona y Hernández, 2011 p.23)

Sin embargo, parte del sector empresarial también presenta resistencia al tema, estos autores fueron críticos frente a la RSE, un ejemplo de esto es el teórico Milton Friedman, quien se manifestó considerando que la única responsabilidad de la empresa era obtener únicamente beneficios para los accionistas dentro de los marcos legales establecidos, pero sin adquirir compromisos sociales (Romo, 2016). Posición que se argumentaba considerando los postulados de Adam Smith y su mano invisible. Si bien las empresas

generan riqueza, empleo e impuestos, son los Estados quienes deben generar servicios sociales.

A pesar de la resistencia de ciertos teóricos capitalistas y sectores empresariales las décadas de los 1960 y 1970, permitió consolidar la RSE, introduciendo la ética como eje central de los modelos administrativos (Raufflet, 2010). Un momento trascendental en los cambios sociales relacionados con la RSE se da precisamente, hacia 1970, con el fenómeno de la mundialización y los escándalos de corrupción en algunas multinacionales, cuando el mundo se comenzó a cuestionar sobre el modelo tradicional de hacer empresa. (Vergara, 2009)

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) comenzó a difundirse a raíz de la iniciativa del “Pacto Global” (Global Compact) entre las Naciones Unidas y el mundo del libre mercado que propuso el Secretario General de Naciones Unidas, el Señor Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial, celebrado en Davos, Suiza, el 31 de enero de 1999. (Naciones Unidas, s.f, p.2) (Rojas, 2012).

La RSE durante este tiempo evoluciona como un concepto dinámico y en desarrollo, que se ve influenciado por el desarrollo del entorno, los movimientos sociales, políticos y económicos. Por ello se consideran que este concepto tiene unos fundamentos que se han preservado desde sus orígenes. Según Reyno (2006), la RSE atiende a tres componentes claves, que son:

- Integral, es decir, abarca a un conjunto complejo de dimensiones de la empresa.
- Gradual, puesto que se presenta como un camino de excelencia a seguir.

- Proporcional, ya que la expectativa de su ejercicio y aplicación tiene una relación directa con el tamaño de la empresa y su correspondiente poder o capacidad de influencia en el mercado.

Si bien la RSE ha evolucionado e incluido más aspectos, los principios mencionados anteriormente parecen ajustarse incluso al contexto actual.

De acuerdo con Calderón (2015) la RSE plantea una actuación integral de la empresa, donde se establece una claridad entre el que hacer y cómo se hace, para que exista claridad y transparencia en cada acción o proyecto emprendido. De esta manera los diferentes grupos de interés tendrán claridad del alcance que tienen las acciones de la empresa, determinando así sus perjuicios o beneficios. De acuerdo a Giraldo (2008) Para tener un accionar integral se deben considerar importantes dimensiones, entre estas:

- En la dimensión económica interna, la responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia.
- En la dimensión económica externa, implica la generación y distribución de bienes, servicios útiles y rentables para la comunidad. En este sentido se destaca la generación de empleo, pago de impuestos, inversión en proyectos comunitario, apoyo a proveedores, etc.
- En una dimensión social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo. En una visión más amplia la

dimensión social también abarca a las familias de los colaboradores, extendiendo programas y beneficios a todo el núcleo familiar.

- En una dimensión sociocultural y política externa, conlleva a la realización de acciones enfocadas en el desarrollo sostenible de las comunidades que están cerca o bajo el área de influencia de la empresa o donde esta tiene operaciones de manear directa o indirecta.
- En la dimensión ecológica interna, implica la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos. Esta dimensión está asociada a la capacidad de hacer una gestión eficiente de los recursos y minimizar los impactos ambientales de la actividad productiva.
- En la dimensión ecológica externa, conlleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura. En este sentido tiene una similitud con los principios del desarrollo sostenible, que buscan minimizar el impacto ambiental y por otro lograr que los recursos se mantengan para generaciones futuras.

Según Rojas (2012) la RSE se ha orientado por los objetivos del Pacto Global, los cuales buscan promover el diálogo social para la constitución de una ciudadanía corporativa global, que posibilite conciliar intereses de empresas, con demandas y valores de la sociedad civil al igual que los proyectos de la ONU, sindicatos y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), sobre la base unos principios que están relacionados entre sí, entre los que se destacan: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

Para los años de 1980 se comienza a gestar un interés de las empresas y los consumidores por promover la responsabilidad social empresarial que respondan a las necesidades de la sociedad, medio ambiente y economía. Especialmente, estos cambios se motivan por situaciones en que grandes empresas, multinacionales, por ejemplo, toman ventaja de su posición dominante y comprometen el bienestar general. En sectores como el petrolero, se evidencia por ejemplo una problemática de contaminación que afecta a ecosistemas y que contribuye con el tema del calentamiento global (Medina y Ramírez, 2015).

Medina y Ramírez (2015) hacen un recorrido por las diferentes teorías de análisis de la Responsabilidad Social Empresarial, los cuales son descritos a continuación:

Teoría de los grupos de interés (o *Stakeholders*). Según Medina y Ramírez, (2015) señalan que los “partícipes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía”, (p.3). Cada empresa tiene grupos de interés, entre los más reconocidos figuran los empleados, proveedores, accionistas, clientes, comunidad, entre otros. Cada grupo de los mencionados se relaciona con la empresa, de cierta manera tiene una relación dinámica en que se busca lograr un consenso de beneficio mutuo, por ejemplo, los empleados buscan tener un ingreso y estabilidad laboral, la empresa busca en los empleados mano de obra calificada y comprometida.

Según Medina y Ramírez, (2015) para la teoría de los grupos de interés es de gran trascendencia, el papel que tienen los diferentes grupos que participan en las operaciones de la empresa, tanto en el ámbito productivo como comercial. En este sentido los autores destacan que la teoría de los *stakeholder* se basa en la interacción de

la empresa y su entorno, donde se tiene en cuenta las necesidades de la comunidad y al mismo tiempo la manera en que los grupos de interés pueden colaborar a solucionar problemas comunes.

Teoría de la legitimación. De acuerdo a Medina y Ramírez, (2015, p.4) esta teoría surge del concepto, en que se parte del principio del contrato social entre la empresa y la sociedad. Bajo esta idea se construye el principio de los negocios éticos, “la legitimación en los *business ethics* subsiste en la organización cuando los objetivos y modos de operar son acordes con las normas sociales y los baluartes de la comunidad”

Teoría de la política económica. Esta reconoce los beneficios económicos que se generan en el mercado, donde la política del Estado tiene una influencia y las empresas pueden sacar provecho de estas, ya sea para beneficio propio o de la comunidad en general. La teoría también reconoce la injerencia que tienen las empresas en la construcción de dichas políticas, como mencionan Medina y Ramírez (2015, p.6) al igual que la teoría de la legitimación, “la economía política favorece que las relaciones de la compañía con la sociedad sean muy estrechas y su influencia en las normas y perspectivas sociales rebasa a las que se entienden establecidas en la teoría anterior”.

Teoría institucional. Esta va más allá de la teoría de la legitimación, según Medina y Ramírez (2015, p. 7), la teoría institucional “en lugar de explorar directamente el sistema de baluartes de la sociedad, contempla el patrón de las instituciones establecidas como representación simbólica del sistema de valores sociales. En este sentido se entiende que las relaciones de la empresa, al igual que los intereses que giran en torno de la misma, no son individuales, sino que hacen parte de un todo más complejo, que se desarrolla bajo la lógica de la discusión corporativa. En este sentido la

empresa es una institución que tiene una representación y valor para los diferentes grupos de interés, por ende su actividad beneficia o perjudica a todos. En esta teoría se concibe el análisis institucional de la RSE como un proceso desde dentro tomando en consideración el dominio y el control que les confiere su capacidad institucional considerando así el alcance de sus acciones, tanto en costos como en beneficios.

Teoría de la dependencia de recursos. Como plantea Medina y Ramírez, (2015, p. 8) esta teoría busca maximizar el poder de las organizaciones basada en el intercambio de recursos. “En las corporaciones se propicia la búsqueda de relaciones entre los distintos grupos de una sociedad, y de sus partícipes, y se origina una relación de sumisión de unos a otros para cumplir su fin: para obtener los recursos necesarios”.

Según Toca (2017) la responsabilidad social empresarial como la sostenibilidad empresarial en su dimensión sociedad se nutrieron de los conceptos de Bauman, de los cuales se mencionan: daños colaterales, responsabilidad, igualdad social y solidaridad. Para Toca (2017) el tema de responsabilidad social empresarial se confunde con las obligaciones que debe tener toda empresa, de ofrecer un trabajo digno, ser responsable ambientalmente. Sin embargo, la RSE abre un espacio para discutir como las empresas pueden contribuir verdaderamente a reducir problemas sociales, más allá de sus actividades económicas y productivas.

En la actualidad la RSE se considera como una dimensión más de las organizaciones, especialmente de las grandes compañías, en los países de Europa se ha dado una extensa discusión sobre el tema, han surgido lineamientos agrupados en el denominado Libro Verde. (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002). (Esade, 2002)

Es importante afirmar que el Libro Verde ha sido de gran trascendencia para movilizar la dinámica de la RSE en tanto traza el inicio del establecimiento de las primeras políticas gubernamentales en esta materia, proponiendo fomentar prácticas empresariales correctas, asegurar coherencia entre políticas internas y estándares internacionales, fomentar el paternalismo empresarial con sus interlocutores sociales, promover instrumentos de evaluación, apoyar la adopción de un enfoque basado en el desarrollo sostenible, crear foros multistakeholders e incorporar prácticas de responsabilidad social a la acción gubernamental. (Vélez, 2011) (Comisión de las Comunidades Europeas, 2002).

El Libro Verde se refiere al concepto de responsabilidad social de las empresas como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las reocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» (Esade, 2002) de igual manera se define como cuando: “las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio”

A nivel de Colombia se ha aceptado los referentes internacionales, e incluso se ha formulado una definición técnica, aceptada en el sector empresarial e institucional. Según el ICONTEC, (2010) “Es el compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan con las partes interesadas y que, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico.”

4. Resultados

4.1 Principios teóricos que existen acerca de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

En esta sección se presenta un panorama de la Responsabilidad Social Empresarial y como esta se ha ido abriendo espacio en el contexto colombiano. Se inicia presentando la historia de cómo se ha consolidado en las últimas décadas de la mano del Pacto Global y de los objetivos trazados en torno al Desarrollo Sostenible, lo cual ha permeado las políticas públicas de los diferentes Estados; incluido el Colombiano, posteriormente se presenta como la RSE basada en los grupos de Interés ha realizado prácticas enfocadas en mejorar el clima laboral o favorecer a los trabajadores.

Es a lo largo del siglo XX que la responsabilidad social empresarial (RSE) se consolida. Uno de los precedentes más visibles es la Ley Antimonopolio Sherman, publicada el 2 de julio de 1890. Esta ley mostró la necesidad de regulación y control en el entorno empresarial, buscando de esta manera proteger los intereses individuales y colectivos de la sociedad. Según Duque, Cardona y Rendón, (2013) más que regular la actividad empresarial esta evidenció la necesidad que las empresas tuvieran una producción y comercialización más responsable, lo cual se hace evidente desde los inicios del siglo XX, hasta el presente.

Analizar los antecedentes y la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial, (RSE) es importante en el siglo XXI ya que en la actualidad es un tema de debate por considerarse la parte esencial de la empresa para gestionar y hacer negocio, buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. (Romo, 2016)

Como lo establece Romo (2010) el interés por la RSE se enfoca principalmente en Estados Unidos en la década de los años 30's y 40's, periodo en que esta nación enfrenta una recuperación económica, lo que conoce como la gran depresión. En la década de los 40's el país debe hacer frente a la Segunda Guerra Mundial y los estragos que esta generó. Unas condiciones propicias para que se incluya a las empresas en el proceso de reconstrucción de la nación. De otro lado, los cambios sociales en el ámbito laboral llevarían a que la población presione por unas mejores condiciones de trabajo.

Los esfuerzos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) llevaron a que se asuman compromisos por parte del sector privado (empresas) con el progreso social calificado como el escrito de donde partía la conceptualización de la RSE (Vélez, 2011) (Romo, 2016).

Desde el ámbito teórico, Bowen en el año de 1953, inició los estudios en RSE que se plasmaron en el libro *Social Responsibilities of the Businessman*. Lo cual permitió tener unas bases conceptuales y teóricas para agrupar las prácticas de las empresas por mejorar su entorno y las condiciones de trabajo, entre otras. Esto despertó el interés de las empresas por mejorar su relación con la sociedad y su entorno, dado que esto influiría en su imagen corporativa y la manera como es percibida (Vélez, 2011). Esto visibiliza la necesidad que las empresas se preocupen por el impacto que generan con sus actividades productivas y comerciales, a la vez los consumidores y ciudadanos son capaces de opinar sobre las empresas incidiendo en el consumo de sus productos y servicios (Duque, Cardona y Rendón, 2013). Esto lleva a pensar que las empresas generan más beneficios y no se deben limitar a la generación de empleo y riqueza.

Para este periodo surgen una serie de teóricos que le dan fuerza a la teoría de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y que colocan en el centro del debate.

Bowen (1953), Friedman (1970), Carroll (1979), Freeman (1984), Donaldson, Preston, (1995), son algunos de los principales contribuyentes a la formulación de las amplias teorías sobre la Responsabilidad Social Empresarial. Generalmente, dentro del análisis de las diversas teorías existentes sobre la RSE (aun cuando la misma amplitud del término permite que dichas teorías se diversifiquen y hasta generen conflicto entre lo que es y lo que debería ser la RSE) encontramos la “ética” como un elemento común que materializa el enfoque de dicha teoría. (Cardona y Hernández, 2011 p.23)

Sin embargo, parte del sector empresarial también presentó resistencia al tema, estos autores fueron críticos frente a la RSE, un ejemplo de esto es el teórico Milton Friedman, quien se manifestó considerando que la única responsabilidad de la empresa era obtener únicamente beneficios para los accionistas dentro de los marcos legales establecidos, pero sin adquirir compromisos sociales. (Romo, 2016) Posición que se argumentaba considerando los postulados de Adam Smith y su mano invisible. Si bien las empresas generan riqueza, empleo e impuestos, son los Estados quienes deben generar servicios sociales.

A pesar de la resistencia de ciertos teóricos capitalistas y sectores empresariales las décadas de los 1960 y 1970, permitió consolidar la RSE, introduciendo la ética como eje central de los modelos administrativos. (Raufflet, 2010). Un momento trascendental en los cambios sociales relacionados con la RSE se da precisamente, hacia 1970, con el fenómeno de la mundialización y los escándalos de corrupción en algunas multinacionales, cuando el mundo se comenzó a cuestionar sobre el modelo tradicional de hacer empresa (Vergara, 2009).

Para los años de 1980 se comienza a gestar un interés de las empresas y los consumidores por promover la responsabilidad social empresarial que respondan a las necesidades de la sociedad, medio ambiente y economía. Especialmente, estos cambios se motivan por situaciones en que grandes empresas, multinacionales, por ejemplo, toman ventaja de su posición dominante y comprometen el bienestar general. En sectores como el petrolero, se evidencia por ejemplo una problemática de contaminación que afecta a ecosistemas y que contribuye con el tema del calentamiento global (Medina y Ramírez, 2015).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) comenzó a difundirse a raíz de la iniciativa del “Pacto Global” (Global Compact) entre las Naciones Unidas y el mundo del libre mercado que propuso el Secretario General de Naciones Unidas, el Señor Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial, celebrado en Davos, Suiza, el 31 de enero de 1999. (Naciones Unidas, s.f, p.2). (Rojas, 2012)

La RSE durante este tiempo evoluciona como un concepto dinámico y en desarrollo, que se ve influenciado por el desarrollo del entorno, los movimientos sociales, políticos y económicos. Por ello se consideran que este concepto tiene unos fundamentos que se han preservado desde sus orígenes. Según Reyno (2006), la RSE atiende a tres componentes claves, que son:

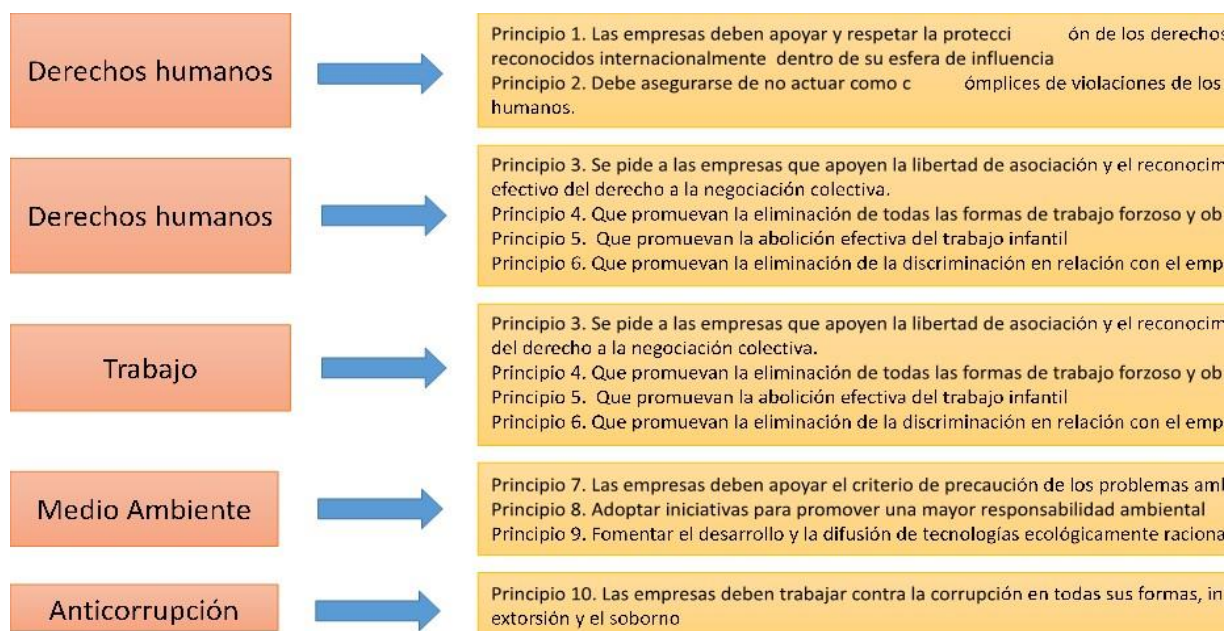
- Integral, es decir, abarca a un conjunto complejo de dimensiones de la empresa.
- Gradual, puesto que se presenta como un camino de excelencia a seguir.
- Proporcional, ya que la expectativa de su ejercicio y aplicación tiene una relación directa con el tamaño de la empresa y su correspondiente poder o capacidad de influencia en el mercado.

Si bien la RSE ha evolucionado e incluido más aspectos, los principios mencionados anteriormente parecen ajustarse incluso al contexto actual. Según Rojas (2012) la RSE se ha orientado por los objetivos del Pacto Global, los cuales buscan promover el diálogo social para la constitución de una ciudadanía corporativa global, que posibilite conciliar intereses de empresas, con demandas y valores de la sociedad civil al igual que los proyectos de la ONU, sindicatos y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), sobre la base unos principios que están relacionados entre sí, entre los que se destacan: derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) comenzó a difundirse a raíz de la iniciativa del “Pacto Global” (Global Compact) entre las Naciones Unidas y el mundo del libre mercado que propuso el Secretario General de Naciones Unidas, el Señor Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial, celebrado en Davos, Suiza, el 31 de enero de 1999. (Rojas, 2012)

En el cuadro 1, se presentan los principios universales del pacto global, donde se hacen énfasis a los diferentes enfoques o áreas.

Cuadro 1. Principios universales del pacto global



Fuente: Rojas (2012)

Para Forum (2016) Empresa la Responsabilidad Social Empresarial es una nueva forma de hacer negocios en la que la empresa gestiona sus operaciones de forma sustentable en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos públicos con los que se relaciona (los accionistas, los empleados, la comunidad, los proveedores, los clientes, etc.) y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras.

La perspectiva teleológica del Pacto Global es promover el diálogo social para la constitución de una ciudadanía corporativa global, que posibilite conciliar intereses de empresas, con demandas y valores de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, sindicatos y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).

La RSE se convierte en una herramienta idónea para mejorar el clima laboral, incidiendo positivamente en diversos factores, su cobertura puede ser más amplia e incluso vincular a otros grupos de interés como clientes (usuarios), proveedores, accionistas, entre otros, teniendo un alcance mayor y aportando a mejorar la imagen de la institución y en sí en el desempeño institucional que se refleja en un atención oportuna y de calidad.

La responsabilidad de una empresa no solo debe ser con sus socios inversionistas y la ley, sino que debe ser responsable con la sociedad en general, garantizando que todas las actividades productivas y comerciales no causen perjuicios a la sociedad o los recursos públicos y ambientales. Para alcanzar lo anterior, es necesario que la visión que se tenga de empresa vaya más allá del plano económico y se visualice un papel social. (Rojas, 2012)

De acuerdo a Calderón (2015) la RSE plantea una actuación integral de la empresa, donde se establece una claridad entre el que hacer y cómo se hace, para que exista claridad y transparencia en cada acción o proyecto emprendido. De esta manera los diferentes grupos de interés tendrán claridad del alcance que tienen las acciones de la empresa, determinando así sus perjuicios o beneficios. Para tener un accionar integral se deben considerar importantes dimensiones, entre estas (Giraldo, 2008):

- En la dimensión económica interna, la responsabilidad se enfoca a la generación y distribución del valor agregado entre colaboradores y accionistas, considerando no sólo las condiciones de mercado sino también la equidad y la justicia.
- En la dimensión económica externa, implica la generación y distribución de bienes, servicios útiles y rentables para la comunidad. En este sentido se destaca la generación de empleo, pago de impuestos, inversión en proyectos comunitario, apoyo a proveedores, etc.

- En una dimensión social interna, implica la responsabilidad compartida y subsidiaria de inversionistas, directivos, colaboradores y proveedores para el cuidado y fomento de la calidad de vida en el trabajo. En una visión más amplia la dimensión social también abarca a las familias de los colaboradores, extendiendo programas y beneficios a todo el núcleo familiar.
- En una dimensión sociocultural y política externa, conlleva a la realización de acciones enfocadas en el desarrollo sostenible de las comunidades que están cerca o bajo el área de influencia de la empresa o donde esta tiene operaciones de manear directa o indirecta.
- En la dimensión ecológica interna, implica la responsabilidad total sobre las repercusiones ambientales de sus procesos, productos y subproductos. Esta dimensión está asociada a la capacidad de hacer una gestión eficiente de los recursos y minimizar los impactos ambientales de la actividad productiva.
- En la dimensión ecológica externa, conlleva a la realización de acciones específicas para contribuir a la preservación y mejora de la herencia ecológica común para el bien de la humanidad actual y futura. En este sentido tiene una similitud con los principios del desarrollo sostenible, que buscan minimizar el impacto ambiental y por otro lograr que los recursos se mantengan para generaciones futuras.

Como se aprecia la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto que ha ido ganando espacio en las diferentes estrategias de diferentes organizaciones, ha sido vista como un mecanismo para mejorar la relación con la comunidad y con grupos de interés, posicionar la marca por el beneficio generado, a la vez que incide en la transparencia de la gestión realizada. Uno de los enfoques que más ha ganado aceptación está basado en la

teoría de los grupos de interés v La definición más generalmente aceptada sobre el concepto de *stakeholders* es precisamente la que proporciona Edward R. Freeman (1984) que, con la publicación de su estudio “*Strategic management: A stakeholder approach*”, señala que los “participes son cualquier grupo o individuo que influye o es afectado por la actividad o los objetivos de la compañía, los que pueden tener un sin fin de formas y clasificaciones y que además, estarán determinados en buena parte por las propias características y dimensiones de la empresa”. (p.25) En este sentido las prácticas de RSE busca generar un beneficio o impacto positivo en los grupos; externos e internos, que interactúan con una empresa, siendo los más destacados los proveedores, clientes, trabajadores, comunidad en general, accionistas y el medio ambiente. Cada empresa podrá construir una estrategia de RSE buscando beneficiar a los grupos de interés críticos, o prioritarios.

A través de la Responsabilidad Social Empresarial enfocada en el ámbito laboral; teniendo a los trabajadores como grupo de interés, se ha logrado incidir positivamente en elementos que configuran el clima laboral. De acuerdo a García, Azuero y Salas (2013) a través de la RSE se puede abordar aspectos como la equidad, diversidad, la participación de los trabajadores individual o grupalmente, la distribución de beneficios, el desarrollo profesional y empleabilidad, cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo, beneficios en caso de desvinculación, así mismo actividades enfocadas en la familia de cada trabajador. En las instituciones del sector salud la RSE se convierte en una herramienta para mejorar las condiciones laborales, llegando a favorecer al personal vinculado por contrato laboral, como el personal vinculado por modalidades, como prestación de servicios y tercerización.

En esta medida, de acuerdo al enfoque de grupos de interés (o *stakeholders*) el número y los tipos de público que atañen a cada empresa deben ser analizados y definidos según el contexto en el cual dicha empresa actúa o quiere actuar y de acuerdo con su proyecto de futuro (Cajiga, 2012). Para facilitar y generalizar el concepto, se organiza la RSE en siete tópicos a ser considerados:

- Valores, transparencia y gobernabilidad
- Público interno
- Medio ambiente
- Proveedores
- Consumidores/clientes
- Comunidad
- Gobierno y sociedad

En este sentido, la Responsabilidad Social Empresarial, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, en el caso del público interno, se hace referencia a los colaboradores que son trabajadores y personal vinculado por otro tipo de modalidad más allá del contrato de trabajo, en el contexto de Colombia, se presenta el caso de la tercerización, la subcontratación, la vinculación por prestación de servicios, entre otras modalidades.

De acuerdo a Baltazar Caravedo, se entiende por Responsabilidad Social Empresarial (RSE) una filosofía corporativa adoptada por la alta dirección de la empresa para actuar en beneficio de sus propios trabajadores, sus familias y el entorno social en las zonas de

influencia de las empresas. En otras palabras, es una perspectiva que no se limita a satisfacer al consumidor, sino que se preocupa por el bienestar de la comunidad con la que se involucra.

Finalmente, se entiende como una empresa socialmente responsable aquella:

- Cuyos productos y servicios contribuyen al bienestar de la sociedad,
- Cuyo comportamiento vaya más allá del estricto cumplimiento de la normativa vigente y las prácticas de libre mercado,
- Cuyos directivos tengan un comportamiento ético,
- Cuyas actividades sean respetuosas con el medio ambiente,
- Cuyo desarrollo contemple el apoyo a las personas más desfavorecidas de las comunidades en las que opera.

Son diversas las visiones que se tiene de la responsabilidad social empresarial, algunas más complejas que otras, sin embargo, la complejidad radica en la forma en que se materializan dichos enunciados. Una problemática medible, puesto que las empresas enfrentan desafíos a la hora de invertir en responsabilidad social, prefiriendo invertir en actividades menos costosas y más visibles. Lo ideal sería que la empresa pueda alcanzar un nivel de responsabilidad integral, donde su accionar tenga un alcance mayor en beneficio de la sociedad.

Los principios de la RSE se han formulado frente a una serie de ejes como son los consumidores, sociedad (comunidad en general), Estado (Entes Reguladores), inversionistas y ambiente, cada uno de los ejes contiene una serie de variables sobre las

cuales se han orientado principios, lineamientos y finalmente prácticas. Entre los principios que se han planteado para orientar la RSE figuran la transparencia, normas, autoevaluación, gestión responsable, consumo responsable y marcos estructurales de información, tal como se describen en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Principios orientadores de la responsabilidad social.

Ejes	
Ejes	Variables abordadas.
Consumidores	Nuevas Cualidades Consumo responsable
Sociedad (comunidad en general)	Escrutinio sobre las actividades empresariales Control Social
Estado (Reguladores)	Respecto a la normatividad en distintos ámbitos: legal, ambiental, social, económico, etc.
Inversionistas	Ética y transparencia de los negocios Rentabilidad y sostenibilidad
Ambiente	Protección de ambiente Sostenibilidad Desarrollo sostenible.
Principios	
Principios	Descripción
Transparencia	La gestión debe acogerse a principios éticos, legales y del interés público
Normas	Deben existir normas claras, para evaluar y auditar la gestión
Autoevaluación	La gestión se debe evaluar en términos cualitativos y cuantitativos para el seguimiento y control
Gestión responsable	Debe existir una gestión basada en un código de ética que incida en la conducta de la gerencia, dirección y empleados.
Consumo responsable	Se debe promover el consumo responsable, para que se racionalice el consumo y se adopte una conducta adecuada en el pre y pos-consumo.
Marcos estructurales de información	Las empresas deben rendir cuentas de su gestión a nivel interno y externo.

Fuente. Elaboración propia (2018)

Los ejes y principios que han orientado la RSE han permitido orientadas las políticas, estrategias y prácticas, aspectos como la transparencia, normas, autoevaluación, gestión

responsable, consumo responsable y marcos estructurales de información, se ajustan a diversas dimensiones como lo social, lo económico, como ambiental, así mismo aplican a las prácticas orientadas a los grupos de interés, entre ellos los trabajadores.

4.2 Políticas y estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que se han planteado en Colombia.

En diversos contextos se han adelantado políticas y estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) teniendo como beneficiarios o público objetivo a los trabajadores. En el caso de Colombia, las prácticas de RSE se han alineado con políticas en materia de empleabilidad, inclusión laboral, emprendimiento, así mismo se han vinculado instituciones como Cajas de Compensación Familiar, el SENA, las cuales se han alineado con los programas de importantes instituciones como el Ministerio del Trabajo. En esta sección se presentan las estrategias que se han adelantado desde diferentes ámbitos y que en sí han conllevado a beneficiar al trabajador como un parte de un grupo de interés.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un concepto que ha ido ganando aceptación en las últimas décadas, para su comprensión se han formulado diferentes teorías que explican dicho concepto. Entre las teorías que se han desarrollado se encuentra la de los grupos de interés (o *Stakeholders*). En este sentido las prácticas de RSE busca generar un beneficio o impacto positivo en los grupos; externos e internos, que interactúan con una empresa, siendo los más destacados los proveedores, clientes, trabajadores, comunidad en general, accionistas y el medio ambiente. Cada empresa podrá construir una estrategia de RSE buscando beneficiar a los grupos de interés críticos, o prioritarios.

Una de las prácticas de RSE que se han destacado en Colombia, son las relacionadas con el tema de la inclusión laboral, tema liderado por el Ministerio del Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación, quienes a través de diferentes estrategias han buscado que el sector privado empresarial y educativo se sumen a las iniciativas de buscar generar condiciones de empleo digno para la población vulnerable, ya sea porque no tienen formación académica, experiencia, o porque, poseen alguna discapacidad física que les impida desempeñarse en algún cargo.

Las políticas de empleo formuladas en Colombia han tenido un importante impacto, porque han demostrado efectividad si se analiza, por ejemplo, al revisar la tasa de desempleo, la tasa de ocupación. Según el Banco de la República (2015, p.40) “Las tasas de empleo y desempleo, calculadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) son indicadores de la evolución en el tiempo de, respectivamente, la proporción de personas que, estando en edad de trabajar, se encuentran ocupadas y de la proporción de personas que, teniendo la intención de trabajar, se puedan emplear”. (Banco de la República, 2015)

En el cuadro 2 se aprecia cómo ha sido el comportamiento de la tasa de desempleo, la cual disminuye conforme aumenta la tasa de ocupación. En Colombia para el año 2011 había una tasa de desempleo de 15,0% esta ha ido reduciéndose progresivamente, para el año 2014 fue de 9,1% y para 2015 de 8,9%. Esto significa que las políticas emprendidas para la inclusión laboral han sido efectivas, por un lado, demuestra que los programas y acciones del Ministerio de Trabajo han sido la base sobre las cuales las empresas han podido generar medidas de responsabilidad social empresarial para crear nuevos puestos de trabajo a sectores que anteriormente habían sido excluidos.

Cuadro 3. Tasa de Ocupación y Desempleo, entre 2001 – 2015.

Período	Población total	Población en edad de trabajar		Población económicamente activa		Desocupados	
	Número de personas (miles)	Número de personas (miles)	% de la población en edad de trabajar	Número de personas (miles)	Tasa general de participación*	Número de personas (miles)	Tasa de desempleo
2001	39.676	29.747	75,0	18.604	62,5	2.782	15,0
2002	40.177	30.283	75,4	18.862	62,3	2.927	15,5
2003	40.679	30.828	75,8	19.392	62,9	2.724	14,0
2004	41.183	31.377	76,2	19.285	61,5	2.632	13,6
2005	41.686	31.936	76,6	19.329	60,5	2.280	11,8
2006	42.186	32.484	77,0	19.206	59,1	2.311	12,0
2007	42.690	33.039	77,4	19.258	58,3	2.152	11,2
2008	43.196	33.597	77,8	19.655	58,5	2.214	11,3
2009	43.706	34.155	78,1	20.935	61,3	2.515	12,0
2010	44.218	34.706	78,5	21.777	62,7	2.564	11,8
2011	44.735	35.248	78,8	22.446	63,7	2.426	10,8
2012	45.254	35.781	79,1	23.091	64,5	2.394	10,4
2013	45.774	36.307	79,3	23.292	64,2	2.243	9,6
2014	46.296	36.827	79,5	23.654	64,2	2.151	9,1
2015	46.819	37.342	79,8	24.173	64,7	2.156	8,9

Fuente. Banco de la República. (2015)

El desempleo es una problemática social, no contar con empleo, actividad productiva y/o ingresos suficientes para satisfacer las necesidades, ha sido lo que más se ha asociado con la vulnerabilidad de estar en condición de pobreza.

El tema de la inclusión laboral y en sí la generación de empleo es una estrategia pública, y empresas y otras instituciones han abordado el tema desde la RSE, porque a través de estas se combate las causas que en muchas ocasiones impide que una persona sea contratada, barreras como la falta de formación, experiencia, flexibilidad laboral, etc.

El tema de la inclusión laboral y empleabilidad, ha ganado relevancia porque en sí desde lo público se entiende como una medida que permite combatir la pobreza. Según el

Departamento Nacional de Planeación, (2014) el éxito de la inclusión y empleabilidad, está relacionada con el éxito de la política de generación de ingresos, la cual requiere tener en cuenta la enorme heterogeneidad de la población objetivo, que pasa por las diferencias entre el campo y la ciudad, entre zonas geográficas, entre grandes, micros y pequeñas empresas, y entre grupos poblacionales.

De tal manera que esta complejidad requiere de la acción conjunta y coordinada de políticas en dos grandes frentes. Primero, en generar las condiciones generales en el plano económico, institucional y sectorial, que potencien la generación de riquezas en el país. Segundo, propiciar las condiciones y desarrollar instrumentos para que los beneficios de un mayor crecimiento económico lleguen a la población más pobre a través del fortalecimiento de sus capacidades para generar ingresos. (Departamento Nacional de Planeación, 2014)

El tema de la inclusión laboral, no solo preocupa a Colombia, sino que es un tema que sea tocado en diferentes ámbitos internacionales, porque se espera que el contar con un empleo digno le permita a la persona ingresos económicos para superar el tema de la pobreza, así mismo, para acceder a la seguridad social. Además, el tema de la inclusión está vinculado directamente al derecho al trabajo, reconocido como un derecho humano fundamental. Con base en esto en Colombia se ha desarrollado una iniciativa denominada El Pacto Global Colombia, que tiene como objetivo aumentar las oportunidades laborales, para sectores con mayor índice de pobreza y para grupos poblacionales con discapacidad.

En este sentido, las prácticas de RSE que se han enfocado en el ámbito laboral, tienen en cuenta los principios del Pacto Global, este busca generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad en el Mercado Laboral, de manera efectiva y productiva para Personas y Empresas. A través de la

transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad. Impactando positivamente la calidad de vida de esta población y al desarrollo social y económico del país. (SENA, 2015).

En Colombia se han realizado alianzas para promover el tema de la inclusión laboral, ejemplo de ello es el pacto denominado pacto por la productividad, en este se han definido estrategias que vinculan instituciones como el SENA, las cajas de compensación, instituciones educativas, el sector empresarial y otras instituciones de carácter público. Los objetivos de este pacto son:

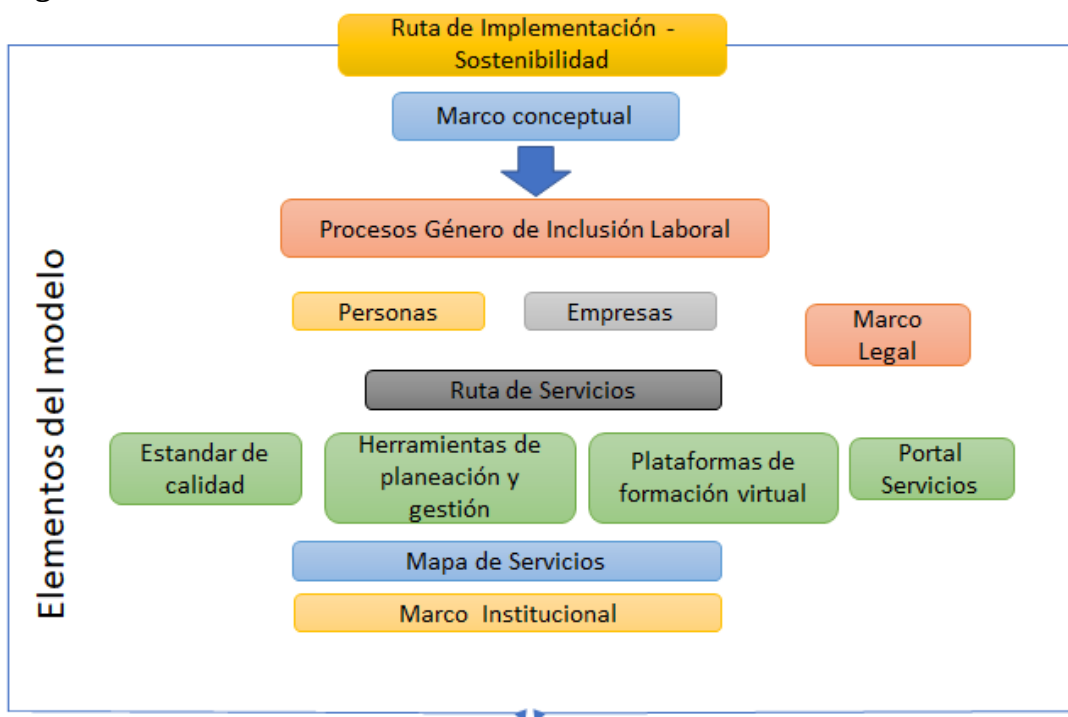
- Establecer un protocolo en inclusión laboral para el sector empresarial.
- Fortalecimiento técnico a instituciones especializadas en inclusión laboral.
- Definir lineamientos técnicos para la implementación de ajustes razonables en los Centros Públicos de Empleo del Ministerio del Trabajo.
- Cualificación de los procesos de formación para el trabajo y asesoría para el diseño de la política institucional de discapacidad del SENA.
- Generación de redes locales y estrategias de articulación.
- Articulado de la Ley 1618/13 sobre formación para el trabajo e inclusión laboral y participación en la construcción de la política pública de discapacidad COPES 166.

Este pacto de productividad ha tenido un impacto positivo, porque se ha convertido en un mecanismo efectivo para lograr que por un lado se generen puestos de trabajo y por otro se capaciten las personas y así tener un mejor perfil profesional que les haga más competitivo. Lo anterior, implica que no solo se trata de generar puestos de trabajo, sino que va más allá, incluye la educación, preparación, formación y especialización de empleados.

El método de inclusión laboral fomentado en el país, ha traído beneficio para todos los involucrados, por ejemplo, para las empresas significa mayor oferta de mano de obra, preparada y con experiencia, para las personas, la posibilidad de acceder a educación y a un empleo formal con la respectiva seguridad social y con prestaciones, para la sociedad es beneficioso que mayor cantidad de personas laboren porque implica menores tasas de pobreza. Para el Estado en general, la mayor oferta de empleo significa dinamismo en la economía.

En la figura 1 se aprecia el modelo de inclusión laboral, este modelo, implica por un lado lineamientos conceptuales de que es la inclusión laboral, a fin que todos los involucrados manejen unos mismos principios y puedan alinear sus planes de trabajo, así mismo, han definido un proceso de cómo debe ser el proceso de inclusión, lo cual implica formación, capacitación, registro de vacantes, preselección entre otros. De igual manera vincula a los actores: personas y empresas, definiendo el rol de cada uno, respecto a su papel durante el proceso. De igual manera, establece el marco legal, que es definido por el gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y el Departamento Administrativo de Planeación.

Figura 1. Modelo de inclusión laboral.



Fuente. SENA (2015). Modelo de la inclusión laboral. Pacto por la productividad. Impresión y acabados Panamericana Formas e Impresos S.A. Bogotá, Colombia.

La ventaja de este modelo de inclusión laboral es que permite que se integren diferentes actores, como, por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo, Fundación Corona, SENA, Ministerio de Trabajo, Fondo Multilateral de Inversiones (Miembro del Grupo BID), Fundación Saldarriaga Concha, Agencia Presidencial para la Cooperación Internacional de Colombia, Cafam, Comfandi, Comfamiliar (Risaralda), Fenalco, Acopi, Asocamaras, así como la Red Pacto Global Colombia.

Como se aprecia, son diversos los actores vinculados a la iniciativa, por un lado existen entidades del orden internacional como el BID, encargado de asignar recursos, las cajas de compensación por su parte, se encargan de la educación, formación y hacen el rol de intermediarios laborales, los gremios como Acopi y Fenalco han permitido ser un canal

para que el sector empresarial se vincule para generar los respectivos puestos de trabajo, además de ser capacitados en el tema de la inclusión laboral.

En el cuadro 4 se presenta las políticas y estrategias orientadas en beneficiar al trabajador como grupo de interés, como se observa en la descripción estas se han orientado a mejorar la calidad del trabajo, que se traduce en mejoras en las condiciones que se contrata lo cual da paso a una serie de beneficios.

Cuadro 4. Políticas y estrategias orientadas enfocadas en los trabajadores como grupo de interés.

Políticas y Estrategias	Descripción
Inclusión laboral	Esta política ha estado orientada a brindar garantías para grupos poblacionales que pueden ser excluidos del mercado laboral convencional, ya sea por falta de educación, discapacidad física o mental, ser víctima de violencia y de otro tipo de situación.
Igualdad laboral	Política y estrategia orientada a la igualdad de género principalmente, para que existan salarios, oportunidades, funciones, cargos, en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Política de salud pública y laboral orientada mejorar la seguridad en el puesto de trabajo, para combatir la accidentalidad, mortalidad y enfermedades laborales. Con esto se garantiza calidad de vida y salud, también de acceso a los servicios de salud si se presenta una eventualidad.
Calidad en el ámbito laboral.	Orientada a mejorar las condiciones de contratación, haciendo énfasis en la formalización del empleo, la estabilidad laboral, la contratación con las garantías de la ley laboral. De esta manera se tiene empleo mejor remunerado con acceso a la seguridad social, y a las administradoras de riesgos laborales.
Trabajo interinstitucional	Estrategias que involucran al sector público y privado para mejorar las condiciones de empleabilidad, formalización del empleo, fortalecimiento de las condiciones de trabajo, y temas afines.

Fuente. Elaboración propia. (2018)

Las políticas y estrategias que se han formulado para mejorar el tema del empleo en Colombia son congruentes y compatibles con la RSE especialmente orientada a los

trabajadores como grupo de interés. Las políticas implementadas se han orientado a mejorar la inclusión laboral y en sí las condiciones de contratación para que se evite a toda costa la informalidad, subempleo, y explotación laboral, problemas que ponen en riesgo la salud y seguridad del trabajador.

4.3 Principales prácticas de RSE enfocas en el ámbito laboral implementadas en Colombia.

El tema de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha generado beneficios en materia de inclusión laboral y empleabilidad, además en casos puntuales de diferentes empresas se han generado beneficios relacionados con el mejoramiento del ambiente laboral dentro de la empresa, e igualmente, se han expandido beneficios orientados al beneficio de la familia del trabajador.

Las prácticas de RSE en el país en el ámbito laboral responden a las condiciones que vive el país, y es que Colombia se enfrenta graves problemas sociales y económicos que afectan al trabajador, iniciando con el tema del desempleo, el subempleo, la informalidad, la inestabilidad, entre otros temas. En la actualidad el Gobierno Nacional ejecuta una serie de políticas públicas que buscan de manera decidida la reducción de la pobreza, bajo la idea de brindar posibilidades a las personas naturales de todos los estratos. (Gómez, Rojas y López, 2015) Y en ese contexto el tema del empleo ha sido clave para que las familias mejoren los ingresos económicos y a la vez tengan facilidad para acceder al sistema de seguridad social, lo que incluye estar vinculado a las cajas de compensación y beneficiarse de los programas que ejecutan.

El gobierno nacional, ha diseñado sus estrategias para la promoción del empleo, consiente de las brechas del mercado laboral, donde se observan diferencias significativas en las

regiones o por grupos poblacionales. Desde lo público los gobiernos: nacional, departamental y municipal se han enfocado en las zonas con mayores problemas.

“En 2013, por ejemplo, la mayor tasa de desempleo por departamento la obtuvo Quindío, con 15.8%, bastante superior al promedio nacional. Brechas similares existen en ocupación, participación e informalidad. Por su parte las mujeres, que si bien eran el 43% de la población económicamente activa del país en 2013, aportaron el 57% del total de desempleados, y los jóvenes presentaron tasas de desempleo dos veces mayores que las del resto de la población productivo” (Acosta, Forero, & Pardo, 2014, p.30).

En el contexto local de la ciudad de Cali, por ejemplo, un porcentaje importante de la población vive en la pobreza y carece de la capacidad de satisfacer muchas de sus necesidades básicas. De acuerdo con cifras del DANE y DNP (Cifras MESEP), en 2010 el 26,1% de la población caleña estaba en condición de pobreza, es decir aproximadamente 585.824 personas. De éstas, cerca de 37.496, es decir el 6,4%, vivían en pobreza extrema, sin ingresos suficientes para su alimentación básica. Además, cifras del último censo señalan que del orden del 11% de los hogares de la ciudad presenta Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI- Censo DANE 2005). A estas situaciones coadyuva un nivel de desigualdad en el ingreso muy alto (0,529 en 2010 según el indicador GINI (Departamento Administrativo de Planeación., 2013).

Las estrategias para el fomento del empleo se han elaborado considerando, el Sistema de protección o seguridad social y la dinámica de la movilidad social, el cual por un lado busca responder a las problemáticas sociales y por el otro promover el desarrollo de la población. Para esto se ha incluido a las Cajas de Compensación Familiar, instituciones que ofrecen diferentes programas orientados a diferentes grupos sociales, población joven, desplazada, madres de cabeza de familia, entre otros.

El tema de la inserción (o inclusión) laboral, ha sido abordado desde diferentes contextos considerando que las políticas públicas han visto con prioridad crear estímulos para impulsar la generación de empleo, particularmente a sectores específicos de la población, en la cual se puede incluir a los jóvenes. La inserción laboral se convierte en un mecanismo para superar problemáticas como la dependencia económica, la pobreza, y en sí para promover el desarrollo en el contexto local.

Según García B., Gutiérrez R. (2010) la inserción laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil y, por lo tanto, viene a consistir en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independización familiar. La inserción laboral se convierte en una oportunidad para que la persona genere ingresos y alcance la independencia económica, sin embargo, no siempre es posible que un joven sin formación o experiencia se integre a un mercado cada vez más competitivo.

De acuerdo a Según García B., Gutiérrez R. (2010) la inserción laboral de los jóvenes es algo más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y se mantiene la desigualdad socioeconómica. Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), la valoración del *bagaje* del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a

cabo el proceso de inserción. Donde el *bagaje* del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

El tema de la inserción laboral ha sido abordado en diferentes contextos, pues no es un tema local, aunque se debe tener en cuenta el contexto económico y social de la región o país a analizar. En cada país varía la situación económica, y dentro de este las disparidades de crecimiento de las regiones influye en la oferta y demanda de empleos. Por esto, diferentes autores, han abordado la temática del empleo donde se incluye el tema de la inserción laboral, según García B., Gutiérrez R. (2010) la explicación económica de la movilidad laboral y del logro ocupacional se ha realizado, fundamentalmente, a partir de las hipótesis de la teoría del capital humano elaborada por Becker (1983). De acuerdo con ella —y bajo el supuesto más general de la existencia de un mercado de trabajo que opera bajo condiciones de competencia abierta aunque imperfecta— se pueden predecir los dos tipos de fenómenos que aquí interesan: las regularidades que conforman las carreras laborales y las diferencias de logros o resultados de las mismas. Como extensión de estas predicciones, es posible construir una imagen acorde con tales supuestos acerca de las etapas iniciales de la vida laboral.

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992). Por eso es importante revisar éstos conceptos.

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe

la empleabilidad como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”, Orgemer (2002: P.65).

La ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: p.207). Esta es un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

De Romero (2004) cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta la ocupabilidad y la empleabilidad como factores o variables que inciden directa o indirectamente. El modelo de Romero et al. (2004), integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social.

Cabe mencionar, que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. Las prácticas de RSE en su gran

mayoría se han enfocado en estas dos dimensiones: empleabilidad y ocupabilidad, en el cuadro 3 se presenta un comparativo entre las dos.

Cuadro 5. Comparativo entre empleabilidad y ocupabilidad

Inserción Laboral	
Empleabilidad -Importancia que se le concede al trabajo -Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad) -Autoestima personal y profesional -El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos -Madurez ocupacional Competencias -Competencias transversales -Competencias básicas -Competencias relacionales -Competencias profesionales -Formación y titulación académica, experiencia (laboral) -Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación Los factores sociales - El contexto personal -Situaciones de rechazo	Ocupabilidad -Estructura características y tendencias del mercado laboral -Coyuntura económica -Las ofertas de empleo -Las demandas del empleo y las concurrencias -Los índices económicos -Los cambios demográficos -La política laboral del momento -La restructuración del mercado de trabajo -Edad -Sexo -Nacionalidad

Fuente. Pelayo P. (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/>

De acuerdo a Montané (1993), la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del *bagaje* del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el *bagaje* del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

Una de las maneras de incidir en la inserción laboral es el tema de la educación para el trabajo o formación para el trabajo, hacen referencia a un campo complejo donde conviven programas de educación formal y no formal, destinados a niños, jóvenes o adultos: desde programas de orientación laboral en educación primaria, educación secundaria técnica en las formas más tradicionales del colegio industrial o del colegio agropecuario con internado y granja, educación secundaria técnica “innovada”, con mayores vínculos con la comunidad, hasta arribar a programas abiertos de formación para niños y jóvenes en situación de calle para que vivan y trabajen en comunidad; formación para las microempresas destinada a jóvenes o adultos de sectores urbano marginales; formación vinculada con cooperativas u otras asociaciones en sector rural; o programas de formación que se articulan con acciones de inserción laboral o de producción comunitaria mediante talleres autogestionarios.

Según Pelayo P. (2012) los trabajadores invierten en la adquisición de una serie de recursos de capital humano (o de capacidades productivas), por cuanto esperan que los rendimientos de su inversión superen los costes (directos y de oportunidad) que la misma supone. Como esa inversión en capital humano (principalmente en educación y formación en el empleo) se realiza fundamentalmente durante la juventud, los beneficios sólo se recogerán tras un período de progresivo ajuste, entre las capacidades adquiridas y las recompensas obtenidas. Debido a la ausencia de información perfecta en el mercado de trabajo, ese ajuste requiere un período de tiempo, que suele abarcar toda una fase inicial de la carrera laboral, que se caracteriza por una considerable inestabilidad laboral.

En Colombia el tema de la inclusión laboral ha sido un tema de interés nacional y regional dado el impacto que ha tenido el tema del desempleo que afecta principalmente a la

población joven, o aquella que no tiene formación académica o experiencia. En los últimos años, como política pública se ha establecido impulsar la educación para el trabajo o de talento humano, así como el apoyo a los planes de emprendimiento. En esta sección se presenta por un lado la problemática del empleo y por otro, las políticas emprendidas para fomentar la inclusión laboral.

Desde el Estado, y en sí desde la administración pública (nacional y local) se debe garantizar que los jóvenes puedan ingresar al mercado laboral, ya sea a la par de sus estudios superiores o una vez estos hayan terminado. Pero en todo momento se debe evitar periodos prolongados de receso labora. El DANE presenta unas cifras de acuerdo a las investigaciones que ha hecho en el Valle del Cauca en cuanto al número de alumnos matriculados en el nivel educativo y de acuerdo al sector en el que se encuentren.

- En instituciones oficiales se encuentran vinculados a la educación: 50.103 jóvenes-adultos.
- En instituciones no oficiales se encuentran vinculados a la educación: 24.754 jóvenes-adultos.
- En instituciones subsidiadas se encuentran vinculados a la educación: 6.507 jóvenes-adultos.
- Total, jóvenes-adultos vinculados a la educación en el Valle del Cauca: 81.364

Es la población joven-adulta la que tiene mayor riesgo de no encontrar un trabajo digno, sobre todo si no dispone de educación superior, experiencia o no cuenta con el soporte social que le facilite identificar oportunidades de trabajo y alcanzar su consecución.

Considerando el tamaño de la población joven-adulta del Valle del Cauca: 81.364, los indicadores de desempleo del departamento, y la distribución socioeconómica de los hogares, se hace evidente la necesidad de fomentar estrategias que permitan a los jóvenes la empleabilidad, ya sea a través de la incursión al mercado laboral convencional, o bajo modalidades novedosas como el teletrabajo, e incluso a través de proyectos de emprendimiento

La Formación de capital humano, es el elemento central sobre el cuál se construye la movilidad social y una sociedad más equitativa, dado que la educación es la herramienta principal para la generación de competencias y capacidades para la inclusión productiva y la construcción de una sociedad en paz, justa e incluyente. La formación de capital humano permite aumentar los ingresos de la población mediante el incremento de su productividad, además contribuye a que las personas se apropien de su desarrollo, participen de manera adecuada en sus comunidades y sean más capaces de manejar el riesgo.

En Colombia el tema de la inclusión laboral es liderado por el Ministerio del Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación, quienes a través de diferentes estrategias han buscado que el sector privado empresarial y educativo se sumen a las iniciativas de buscar generar condiciones de empleo digno para la población vulnerable, ya sea porque no tienen formación académica, experiencia, o porque, poseen alguna discapacidad física que les impida desempeñarse en algún cargo.

El desempleo es una problemática social, no contar con empleo, actividad productiva y/o ingresos suficientes para satisfacer las necesidades, ha sido lo que más se ha asociado con la vulnerabilidad a ser pobre. El éxito de la política de generación de ingresos requiere tener en cuenta la enorme heterogeneidad de la población objetivo. Heterogeneidad que pasa por

las diferencias entre el campo y la ciudad, entre zonas geográficas, entre grandes, micros y pequeñas empresas, y entre grupos poblacionales. De tal manera que esta complejidad requiere de la acción conjunta y coordinada de políticas en dos grandes frentes. Primero, en generar las condiciones generales en el plano económico, institucional y sectorial, que potencien la generación de riquezas en el país. Segundo, propiciar las condiciones y desarrollar instrumentos para que los beneficios de un mayor crecimiento económico lleguen a la población más pobre a través del fortalecimiento de sus capacidades para generar ingresos. (Departamento Nacional de Planeación, 2014)

El Pacto Global Colombia, busca generar un modelo replicable y sostenible que permita la contratación de Personas con discapacidad en el Mercado Laboral, de manera efectiva y productiva para Personas y Empresas. A través de la transformación, cualificación y encadenamiento de la oferta de servicios relacionados con la inclusión laboral de las Personas con discapacidad. Impactando positivamente la calidad de vida de esta población y al desarrollo social y económico del país. (SENA, 2015).

Este pacto de productividad ha tenido un impacto positivo, porque se ha convertido en un mecanismo efectivo para lograr que por un lado se generen puestos de trabajo y por otro se capaciten las personas y así tener un mejor perfil profesional que les haga más competitivo. Lo anterior, implica que no solo se trata de generar puestos de trabajo, sino que va más allá, incluye la educación, preparación, formación y especialización de empleados.

El método de inclusión laboral fomentado en el país, ha traído beneficio para todos los involucrados, por ejemplo, para las empresas significa mayor oferta de mano de obra, preparada y con experiencia, para las personas, la posibilidad de acceder a educación y a un empleo formal con la respectiva seguridad social y con prestaciones, para la sociedad es

beneficioso que mayor cantidad de personas laboren porque implica menores tasas de pobreza. Para el Estado en general, la mayor oferta de empleo significa dinamismo en la economía.

Como se mencionó anteriormente, el tema de la inclusión laboral ha sido una política de Estado, del gobierno nacional liderada por el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación, y a través de iniciativas como el Pacto Global Colombia; Pacto por la productividad, se han vinculado diferentes actores e instituciones, tanto del orden público como privado, así mismo, nacionales e internacionales.

En la figura 2 se aprecian las diferentes instituciones que se han vinculado al tema de la inclusión laboral. Hay que decir que estas instituciones junto con las empresas que se vinculan como generadoras de puestos de trabajo, hacen responsabilidad social empresarial (RSE) en cuanto han contribuido a solucionar una problemática que afecta a diferentes sectores de la sociedad.

Figura 2. Instituciones vinculadas al Pacto de la productividad para promover la inclusión laboral



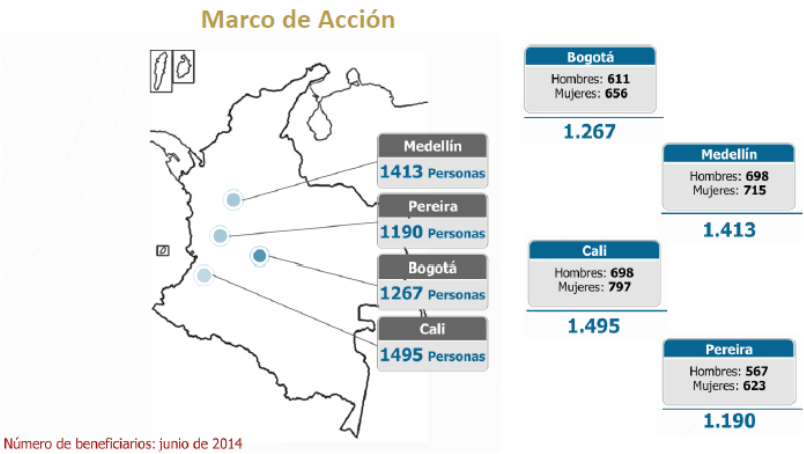
Fuente. Red Pacto Global Colombia. (2014) Cuarto Congreso Pacto Global. Cámara de Comercio de Bogotá.

Cada una de las instituciones vinculadas al tema de la inclusión laboral en Colombia (Ver figura 2) tiene una función y responsabilidad definida, claro está que sale la labor del Sena,

quien cuenta con la experiencia e infraestructura para liderar gran parte del modelo de inclusión, por eso que haya sido calificado como el articulador y organizador. Para el año 2014, ya comenzaban a verse los resultados del modelo, el cual inicio en las principales ciudades del país.

Uno de los puntos a los que se le dio prioridad al momento de desarrollar el modelo de inclusión laboral, fue a las personas con alguna discapacidad y que en su mayoría se ubica e sectores de la población con menores ingresos. Como se aprecia en la figura 3, para el año 2014, los beneficiarios se concentraron en las principales ciudades del país, como Bogotá, Medellín, Pereira y Cali.

Figura 3. Impacto del modelo de inclusión laboral



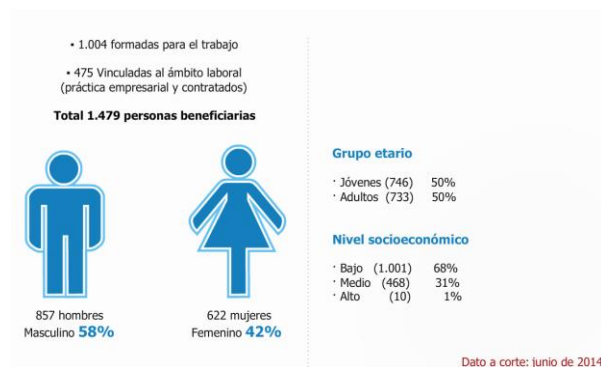
Fuente. Red Pacto Global Colombia. (2014) Cuarto Congreso Pacto Global. Cámara de Comercio de Bogotá.

Como se observa en la figura 3, en las diferentes se han beneficiado tanto hombres como mujeres lo cual ha sido favorable en términos de igualdad, en Medellín se benefició un total de 1.413 personas, de las cuales 698 fueron hombres, 715 mujeres, en Cali el número de

beneficiarios fue de 1495, con 698 hombres y 797 mujeres, en Bogotá el número fue de 1.265, y en Pereira de 1.190.

Como se observa en la figura 4, el resultado de la inclusión laboral para 2014 formó 1.004 personas para el trabajo, favoreció a 1.479, vinculó a 475 en el ámbito empresarial, cifras valiosas si se considera que el modelo es reciente y está en etapa de formación, lo más destacaba de esto es que se basó en la igualdad de género, lo que facilitó que tanto hombres y mujeres se beneficiaran. Además, el 68% de las personas vinculadas se ubicó en estratos socioeconómicos con ingresos bajos, el 31% fue de ingresos medios.

Figura 4. Impacto según género



Fuente. Red Pacto Global Colombia. (2014) Cuarto Congreso Pacto Global. Cámara de Comercio de Bogotá.

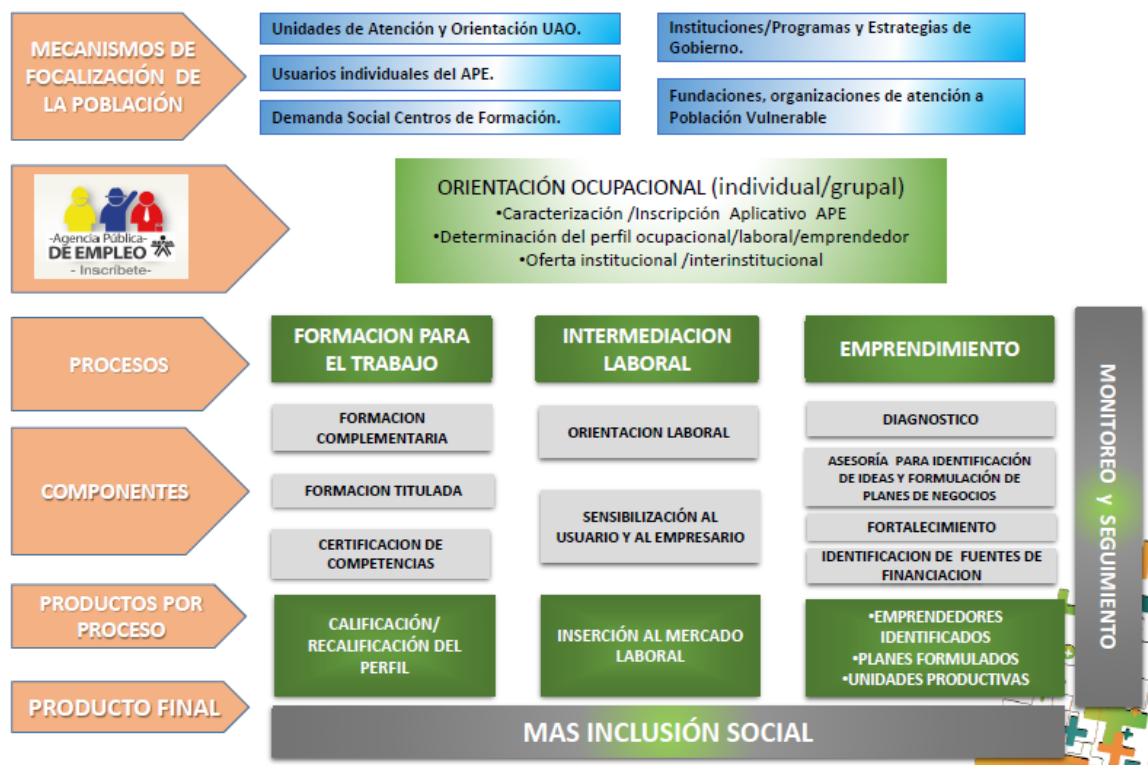
Entre los resultados del modelo de inclusión laboral, que se ha adelantado dentro del Pacto de la Productividad o Pacto Global Colombia, figuran:

- 1.632 empresas informadas
- 1.096 empresas capacitadas

- 138 empresas analizadas y con ajustes implementados
- 948 gerentes + 2.394 colaboradores capacitados
- 674 oportunidades de vinculación: 373 en práctica + 301 contratados
- 56 Entidades privadas fortalecidas, 23 de ellas en empalme con las empresas asesoradas.
- 387 profesionales formados.
- 11 Centros Públicos de Empleo cualificados.
- Aula virtual en funcionamiento.
- 1.083 personas formadas para el trabajo.
- 488 docentes y funcionarios administrativos del SENA y otras entidades de formación para el trabajo.

Una de las experiencias más significativas la ha tenido el SENA, que canaliza los esfuerzos y que en sí es el responsable de la Agencia Nacional de Empleo. Para ser un garante de la RSE en tema de inclusión laboral, el SENA ha desarrollado una ruta de acción, que integra procesos, componentes, productos por proceso y producto final, tal como se aprecia en la figura 5. En el caso de esta ruta de acción, se incluye la formación para el trabajo, la intermediación laboral y el emprendimiento, los cuales son pilares para facilitarte a las personas herramientas para integrarse al mundo laboral.

Figura 5. Estrategia del SENA y Agencia Nacional de Empleo para la inclusión laboral



Fuente. SENA (2015). Dirección de empleo y trabajo proceso gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad grupo servicios de empleabilidad. Recuperado el 10 de agosto de 2015 de: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/progresivosalaformaciontrabajo2.pdf>

Otro de los actores del modelo de inclusión laboral implementado en el país, figura las cajas de compensación, entre ellas Comfandi, el cual se vale de las herramientas legales promulgadas en Colombia, con la promulgación de la Ley 789 de 2002 donde se crea el Régimen de Protección al Desempleado, COMFANDI crea en el año 2004 el área de Empleabilidad como apoyo a las necesidades de la población desempleada. (SENA, 2015). En el año 2006 esta área se transforma en el Departamento de Fomento Empresarial, con tres áreas estratégicas:

- Desarrollo Empresarial
- Emprendimiento
- Empleabilidad.

En el año 2009, se implementa el Proyecto Pacto de Productividad, en el año 2013 inicia en COMFANDI la implementación de los Centros de Empleo, cuya finalidad es prestar los siguientes servicios:

- Registro de oferentes, demandantes y vacantes.
- Orientación ocupacional a oferentes y demandantes.
- Preselección.
- Remisión.

Los cuales son prestados de forma gratuita de conformidad con el artículo 95 de la Ley 50 de 1990, así mismo, se prestan otros servicios remunerados como: visitas domiciliarias y pruebas psicotécnicas.

Considerando lo anterior se evidencia que en el país existe una política de inclusión laboral que ha facilitado las prácticas de RSE de diferentes instituciones, tanto públicas como privadas. Se entiende que el tema de la inclusión laboral es complejo por eso se requiere del esfuerzo coordinado de diferentes actores que tienen unas funciones y responsabilidades especificadas, que van desde la formación para el trabajo, la intermediación laboral, la selección de personal y la vinculación, ya sea por medio de prácticas, contratos de aprendizaje o laborales.

Conforme a las políticas y estrategias orientadas a mejorar la empleabilidad en Colombia, inclusión laboral y la calidad en el ambiente laboral, que han influenciado la RSE enfocadas en los trabajadores, se han desarrollado a la par una serie de prácticas en este sentido, tal como se describen en el cuadro 6.

Cuadro 6. Prácticas de RSE orientadas a los trabajadores.

Prácticas	Descripción
Inclusión laboral (Empleabilidad) (Ocupabilidad)	Esta práctica se orienta a brindar facilidad para que ciertos grupos poblacionales, puedan tener oportunidades y vincularse formalmente a empresas. Con ello se favorece a personas en discapacidad, jóvenes, desmovilizados, víctimas de violencia, y otros grupos particulares.
Formación para el trabajo	Consiste en educar y capacitar al personal para que tenga un perfil laboral que se ajuste a las exigencias del mercado.
Igualdad laboral	Son prácticas orientadas en igualdad para hombres y mujeres en tema de oportunidades, salarios, funciones y condición dentro de las empresas.
Intermediación laboral	Consiste en un esfuerzo entre instituciones educativas, agencias de empleo, y empresas, para que las personas encuentren empleo en menor tiempo.
Emprendimiento	Es una práctica para consolidar ideas de negocio y con ello crear nuevos empleos.
Fortalecimiento Empresarial	Esta práctica se enfoca en fortalecer en materia financiera y administrativa las empresas para que brinden mejores empleos, con garantías de ley y con estabilidad.
Formalización del Empleo.	Orientada a formalizar la vinculación de colaboradores por medio del contrato de trabajo que brinda mayores beneficios y garantías que otras modalidades de contratación como el contrato civil o tercerización.
Asistencia al desempleado	Es un beneficio extendido para cual es trabajador es desvinculado, lo cual le permite cubrir gastos mientras se reincorpora a otro empleo.

Fuente. Elaboración propia. (2018)

Respecto a los beneficios logrados con las prácticas de RSE en el ámbito laboral, se encuentra que estas han nacido del análisis de las condiciones del entorno laboral y se han enfocado en el trabajo y su familia, principalmente se ha buscado generar empleos de

calidad, formalizando cada puesto de trabajo para que reciba los beneficios que indica la ley laboral, así mismo se ha buscado generar estabilidad, y por último se encuentran medidas enfocadas en el mejorar el ambiente laboral es decir las condiciones específicas de trabajo. En la figura 6, se ilustra cómo ha sido la orientación de estas prácticas de RSE.

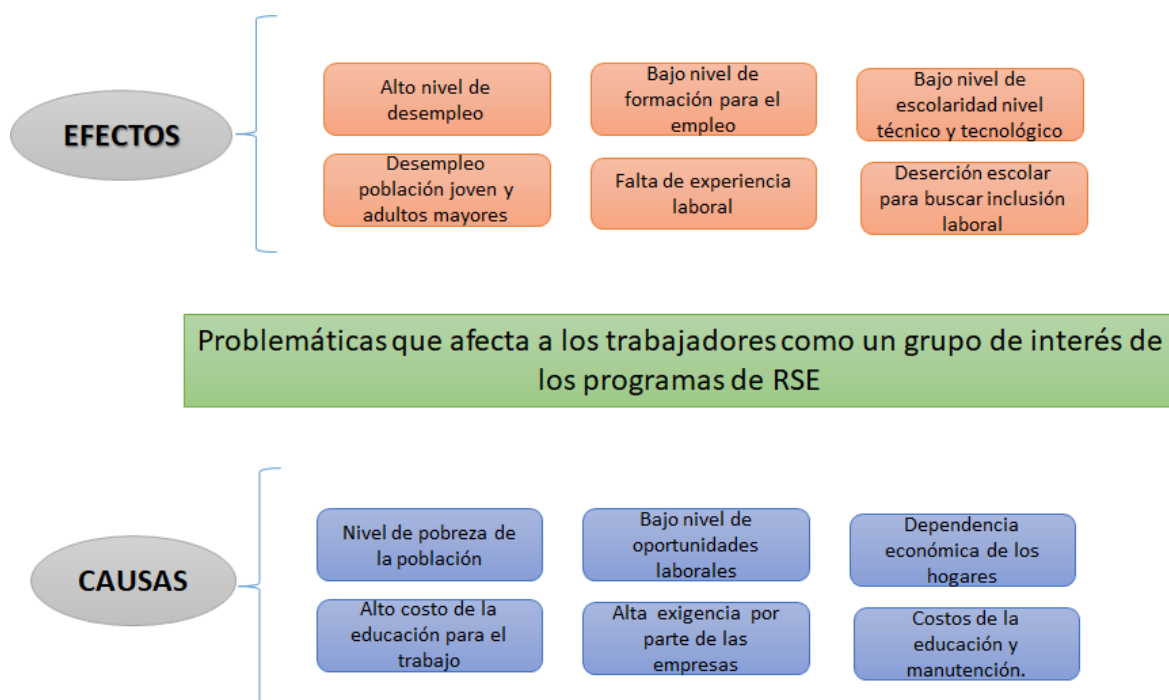
Figura 6. Orientación de la RSE en el ámbito laboral



Fuente. Elaboración propia. (2018)

En este sentido se puede concluir que las prácticas de RSE que se han adelantado responden a los problemas que el mercado laboral colombiano padece, como se ilustra en la figura 3.

Figura 7. Relación de causas y efectos que han motivado las estrategias de RSE.



Fuente. Elaboración propia. (2018)

Si bien el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha sido divulgado en el sector empresarial cada día ganas más espacio en la opinión pública. Según el ESADE, (2002) en el Libro Verde el concepto de responsabilidad social de las empresas, se define como «la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores» además implica que “las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio” (Esade, 2002) la definición de este concepto por demás es altruista, sin embargo, queda preguntarse si las empresas tiene esa opción de actuar responsablemente en cada una de las acciones que realiza.

A través de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) enfocada en el ámbito laboral; teniendo a los trabajadores como grupo de interés, se ha logrado incidir positivamente en temas cruciales como la inclusión laboral, la empleabilidad y temas afines, sin embargo, también se puede incidir en aspectos que configuran el clima o ambiente laboral. De acuerdo a García, Azuero y Salas (2013) a través de la RSE se puede abordar aspectos como la equidad, diversidad, la participación de los trabajadores individual o grupalmente, la distribución de beneficios, el desarrollo profesional y empleabilidad, cuidado de la salud, seguridad y condiciones de trabajo, beneficios en caso de desvinculación, así mismo actividades enfocadas en la familia de cada trabajador. En las instituciones del sector salud la RSE se convierte en una herramienta para mejorar las condiciones laborales, llegando a favorecer al personal vinculado por contrato laboral, como el personal vinculado por modalidades, como prestación de servicios y tercerización.

La RSE se convierte en una herramienta idónea para mejorar el clima laboral, incidiendo positivamente en diversos factores, su cobertura puede ser más amplia e incluso vincular a otros grupos de interés como clientes (usuarios), proveedores, accionistas, entre otros, teniendo un alcance mayor y aportando a mejorar la imagen de la institución y en sí en el desempeño institucional que se refleja en un atención oportuna y de calidad.

La RSE no debe pensarse como una oportunidad para hacer publicidad, sino como un compromiso obligatorio, en tal sentido el autor Cajiga Calderón, (2012) plantea que la Responsabilidad Social Empresarial, es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus

participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común. Para que este concepto de materialice se necesita que la gerencia de las empresas actúen de manera ética frente a los proyectos y procesos de su organización, dándole prioridad o mayor peso en las decisiones a variables ambientales y sociales por encima de las económicas, lo que implica un cambio en el paradigma de la utilidad y rentabilidad que justifica el accionar empresarial, porque las decisiones no solo afectan a socios e inversionistas sino las condiciones de vida de múltiples especies.

Conclusiones

En cuanto a los principios de la RSE estos se han formulado frente a una serie de ejes como son los consumidores, sociedad (comunidad en general), Estado (Entes Reguladores), inversionistas y ambiente, lo que a su vez ha conducido a identificar los grupos de interés y las variables que inciden en su bienestar. Para las empresas esto les ha facilitado crear y formular políticas específicas orientadas a cada grupo de interés según sus características y necesidades. De igual manera se evidencia una serie de principios para orientar la RSE entre estos la transparencia, normas, autoevaluación, gestión responsable, consumo responsable y marcos estructurales de información, dichos principios son congruentes los ejes de orientación, y aportan a delimitar más como deben ser las políticas, estrategias y prácticas.

El desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia ha estado ligado a la influencia de movimientos o convenciones internacionales en materia de desarrollo sostenible, responsabilidad del sector empresarial por superar problemáticas comunes en materia social, económica y ambiental. Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Pacto Global, así como el fomento del Desarrollo Sostenible, han sido convenios que han incidido en cómo en el país se ha desarrollado la RSE en el ámbito público y privado, que ha buscado responder a las necesidades del país, para este caso se hizo énfasis en el trabajador como beneficiario de las prácticas de RSE y se encontró esfuerzos por mejorar el empleo, la empleabilidad, así como el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y su familia.

Son diversas las estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que se han implementado enfocadas en los trabajadores, sin embargo, las más visibles han estado

enfocadas en mejorar la empleabilidad de la población, en particular de grupos más vulnerables como jóvenes, desplazados, madres cabeza de familia, entre otros. Gracias a estrategias de educación, capacitación, formación e inclusión laboral se logran romper barreras que impiden en muchas ocasiones acceder a un trabajo digno, con seguridad y estabilidad laboral, que permite acceder a la seguridad social, a los beneficios de las cajas de compensación que en sí favorece distintas dimensiones de la vida del trabajador y su familia, aspectos como el acceso a vivienda, educación, cultura, recreación, entre otros.

Los ejes y principios que han orientado la RSE han permitido orientadas las políticas, estrategias y prácticas, aspectos como la transparencia, normas, autoevaluación, gestión responsable, consumo responsable y marcos estructurales de información, se ajustan a diversas dimensiones como lo social, lo económico, como ambiental. En Colombia, las prácticas de RSE en beneficio de los trabajadores consideran las necesidades que se evidencian en el entorno, así como los principios de la RSE lo que se ha traducido en prácticas ajustables y viables para su ejecución. De igual manera han vinculado a diferentes actores sociales, cómo las instituciones educativas, las empresas, entidades públicas y los mismos trabajadores.

Las prácticas de RSE enfocadas en los trabajadores y ejecutadas en el contexto de Colombia están alineadas con las políticas y estrategias orientadas en beneficiar al trabajador como grupo de interés, las cuales se han orientado a mejorar la inclusión laboral y en sí las condiciones de contratación para que se evite a toda costa la informalidad, subempleo, y explotación laboral, problemas que ponen en riesgo la salud y seguridad del trabajador. A su vez estas han orientado a mejorar la calidad del trabajo, que se traduce en mejoras en las condiciones que se contrata lo cual da paso a una serie de beneficios.

Las prácticas de RSE orientadas al trabajador se orientan a la inclusión laboral; empleabilidad y ocupabilidad, formación para el trabajo, igualdad laboral, intermediación laboral, emprendimiento, fortalecimiento Empresarial, formalización del Empleo y asistencia al desempleado. Estas prácticas responden a la situación porque atraviesa el país donde se necesita mayor cantidad de empleos de calidad, con garantías laborales, de igual manera se ha logrado favorecer a grupos poblacionales que por una o más situaciones se ven excluidos del mercado laboral formal.

Los principales beneficios de las estrategias de RSE enfocadas en el trabajador ha sido el tema de la empleabilidad e inclusión laboral, donde diferentes instituciones se han vinculado a la par de instituciones públicas. Gracias a esto se ha favorecido que el sector empresarial vincule al trabajador de manera formal, con las garantías que la ley laboral indica. El principal beneficio es acceder a un ingreso económico para el sostenimiento de su familia, así mismo, se genera un beneficio colectivo y es combatir a fenómenos como la pobreza y problemas que de ella se derivan. Los beneficios generados guardan relación con las estrategias emprendidas las que a su vez responden a las grandes problemáticas del país en materia de empleo.

Recomendaciones

Las principales recomendaciones que se formulan en materia de RSE enfocadas en el trabajador, es ejecutar estrategias en coordinación tanto entre instituciones privadas y públicas para tener un mayor impacto. Así mismo, las empresas pueden orientar sus estrategias y prácticas de RSE en armonía con políticas públicas enfocadas en el tema del empleo en el país.

A las empresas se les recomienda a través de estrategias de RSE mejorar condiciones del ambiente laboral que inciden en el desempeño del trabajador y que en ocasiones no son abordadas por las áreas del talento humano. Gracias a la RSE se podrá brindar beneficios a los trabajadores que laboran bajo una modalidad diferente al contrato laboral, de esta manera se hace frente a las problemáticas de la tercerización en tema de clima laboral.

A las empresas que realizan RSE se les recomienda hacer más visibles su estrategia y resultado obtenido para que otras empresas aprendan de la experiencia y se motiven a desarrollar iniciativas similares.

En el ámbito académico se recomienda darle mayor visibilidad al tema de la RSE para que se pueda desarrollar estrategias en favor de los grupos de interés, a la vez la empresa pueda sacar provecho de ello para que se acredite la marca por su compromiso y responsabilidad social.

Referencias Bibliográficas

- Arboleda A. O., Zabala S. H., (2016) Gestión del factor comunidad en cooperativas con actividad de ahorro y crédito del departamento de Antioquia. Edición: Fondo Editorial Luis Amigó. Medellín, Antioquia, Colombia.
- Barba B. D., Gavilánez V. M., (2016). Gestión social en las Cooperativas de Ahorro y Crédito de una provincia ecuatoriana. Revista Ciencia UNEMI Vol. 9, N° 19, Mayo - Agosto 2016, pp. 30 – 38
- Barbosa C.J, Barbosa H.J. y Rodríguez V. M, (2013). Revisión y análisis documental para estado del arte: una propuesta metodológica desde el contexto de la sistematización de experiencias educativas. Investigación bibliotecológica, 27(61) 85-105.
- Buchelli A. E., Yara R. Y., Africano M. E. (2016) Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia. Repertorio de Medicina y Cirugía. Volume 25, Issue 2, 2016, Pages 109-117
- Cajiga C. J. (2012) El concepto de responsabilidad social empresarial. CEMEFI. Centro Mexicano para la Filantropía. México.
- Calderón V. C. (2015) Características de las estrategias de responsabilidad social de Bancolombia que le han permitido la diferenciación en el mercado financiero colombiano. Trabajo de grado para optar por el título en Administración de Negocios. Programa de Administración de Negocios. Universidad San Buenaventura. Cali
- Cardona A. D., Hernández C. J. (2011) La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de los gerentes de los hoteles pymes de la ciudad de Cartagena. Revista Saber, Ciencia Y Libertad. ISSN 1794-7154, Vol. 6, N°. 1, 2011, 91-104.
- CEPAL. (2010) La Responsabilidad Social Empresarial. Una Prioridad en el Mundo Empresarial Moderno. Recuperado el 15 de mayo de 2018 de:

<https://www.cepal.org/celade/noticias/paginas/8/12168/respempresarialglobal.pdf>

Comisión de las Comunidades Europeas (CCE). (2002). Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas, Bélgica: Comisión de las Comunidades Europeas (CCE)

Duque O. Y., Cardona A. M., Rendón A. J. (2017) Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 29 N° 50 / julio - diciembre de 2013. pp. 196- 206.

Duque O. Y. Cardona A. M. Rendón A.J. (2013) Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle 29(50), 197 -207.

ESADE. (2002) Libro verde de la comisión europea. Fomentar un marco europeo. Para la responsabilidad social de las empresas. Barcelona. Editorial Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas (CCE).

FORUM EMPRESA. Definición: Responsabilidad Social Empresarial. [En línea] Disponible en: <http://www.empresa.org/> [Consultado 8 de marzo de 2016]

Giraldo P. (2008) Responsabilidad Social, Sustentabilidad y Liderazgo Empresarial en Colombia: un Análisis Intersectorial. Trabajo de Grado en Administración de Empresas. Colegio de Estudios Superiores de Administración-CESA. Recuperado de: <http://repository.cesa.edu.co/bitstream/10726/216/1/11%20T.Giraldo-Responsabilidad%20Social...pdf>

Hernández, R.; Fernández C. Y Baptista (2008) Metodología de la investigación. 4 Edición. Mc Graw Hill. México.

Herrera M. J., Larrán J.M., Lechuga S., Martínez M. D. (2015) Evolución de la literatura sobre la responsabilidad social en pymes como disciplina científica. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa. 24(2), 117-128

- Herrera M. J., Larrán J.M., Lechuga S., Martínez M. D. (2015) Responsabilidad social en las pymes: análisis exploratorio de factores explicativos. *Revista de Contabilidad*. 19(1), 31-44
- Icontec. (2010) Instituto Colombiano De Normas Técnicas. Definición de responsabilidad social empresarial. Guía Técnica Colombiana. GTC 180. Edita Instituto Colombiano De Normas Técnicas. Bogotá.
- Instituto Colombiano De Normas Tecnicas; ICONTEC. (2010) Definición de responsabilidad social empresarial. 2010.
- López S.A., Ojeda H. J., Ríos M. M., (2017) La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*. 20 (1), 36-46
- Medina., Ramírez (2010). Hernández Lozano Ana Bertha. Teorías sobre la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE). Departamento de Contabilidad del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara, Recuperado el 23 de agosto de 2017 de: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/secretaradeinv/ForoContabilidadAmbienta/resumenes/Medina_Teor%C3%ADas_sobre_la_responsabilidad.pdf
- Mercedes C. A. (2013) Responsabilidad Social Empresaria: ¿Una traslación de los principios cooperativos al ámbito de las empresas comerciales? *Enfoques* vol.25 no.1 Libertador San Martín jun. 2013. pp. 39-64
- Meza. E. (2007) La responsabilidad social empresarial como factor de competitividad. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Carrera de Administración de Empresas. Bogotá. 2007
- Mori S. (2009). Responsabilidad social: Una mirada desde la psicología comunitaria. *Liberabit*, 15(2), 163-170. Recuperado em 08 de junho de 2018, de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272009000200010&lng=pt&tlng=es.

- Preziosa, M. M. (2005) La definición de «responsabilidad social empresarial» como tarea filosófica. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, vol. 10, núm. 18-19, 2005, pp. 39-59
- Raufflet, E. (2010). Responsabilidad de las empresas y desarrollo sostenible. *Cuadernos de Administración, Universidad del Valle*, 26 (43), 23-32
- Reyno, Manuel, (2006), Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como ventaja competitiva, tesis de grado MBA, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, 2006. Recuperado el 15 de septiembre de 2017 de: <http://www.eumed.net/libros/2008c/436/responsabilidad%20social%20empresarial%20como%20ventaja%20competitiva%20bibliografia.htm>
- Rodríguez E. (2008) Responsabilidad Social y sector solidario. Recuperado de: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/download/1496/1372>
- Rodríguez E. N. (2008). Responsabilidad Social y sector solidario. *Revista Universidad de La Salle*. pp.40.-46. Recuperado el 15 de octubre de 2017 de: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/download/1496/1372>.
- Rodríguez G. D., Valdeoriola R.J (2005) Metodología de la investigación. Universidad Abierta de Cataluña. España.
- Rojas M. (2012) responsabilidad social empresarial: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Universidad Santiago de Cali. Área de responsabilidad social. Cali. Colombia.
- Rojas M. A. (2012). Responsabilidad Social Empresarial: Su origen, evolución y desarrollo en Colombia. Universidad Santiago de Cali. Área de responsabilidad social. 2012
- Romo J. M. (2010) Responsabilidad Social Empresarial y su evolución en México Medio ambiente y sociedad. Congreso Nacional de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Nuevo León. México. Recuperado el 15 de mayo de 2018 de: <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>

- Romo J. A. (2016) Responsabilidad Social Empresarial y su evolución en México. Medio ambiente y Sociedad. Congreso Nacional de ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado el 15 de septiembre de 2016 de: <http://eprints.uanl.mx/9733/3/RSE.pdf>
- SENA (2015). Dirección de empleo y trabajo proceso gestión de empleo, análisis ocupacional y empleabilidad grupo servicios de empleabilidad. Recuperado el 10 de agosto de 2015 de: <http://www.pactodeproductividad.com/pdf/progresivosalaformaciontrabajo2.pdf>
- SENA (2015). Modelo de la inclusión laboral. Pacto por la productividad. Impresión y acabados Panamericana Formas e Impresos S.A. Bogotá, Colombia.
- Toca T. C. (2017) Aportes a la responsabilidad social. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. 62 (230), 393-407
- Vélez. E. A. (2011).Un recorrido hacia la Responsabilidad Social Corporativa, Revista Ciencias Estratégicas, Medellín Colombia. Revista Ciencias Estratégicas, 19 (25), 55-74
- Vergara., Vicaría (2009). Ser o aparentar la responsabilidad social empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la Responsabilidad Social Empresarial. Trabajo de Grado para optar por el título de Comunicador Social con énfasis en Comunicación Organizacional. Universidad Javeriana. Bogotá.