



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

EL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA: EL NUEVO ESCENARIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Alumno/a: Daniel Castilla Cárdenas

Tutor/a: Eva Sotomayor Morales
Dpto: Dpto. de Psicología

Septiembre, 2016

INDICE

RESUMEN.....	3
ABSTRACT	3
1. INTRODUCCION.....	4
2. METODOS Y TECNICAS EMPLEADOS.....	5
3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC).	6
3.1. DEFINICIÓN, PRINCIPIOS Y ELEMENTOS BÁSICOS DE LA RSC.	6
3.1.1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA?	6
3.1.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA RSC	7
3.1.3. ELEMENTOS DE LA RSC.....	9
3.2. ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DE LA RSC	15
3.3. NORMATIVA Y EVALUACION DE LA RSC	18
3.3.1. GLOBAL REPORTING INICIATIVE.....	18
3.3.2. GUIA ISO26000.....	20
3.3.3. CONSEJO ESTATAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	21
3.3.4. NORMA AA1000 (Institute Of Social and Ethical Accountability).....	21
3.3.5. NORMA SA8000 (Social Accountability International)	22
3.3.6. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	22
4. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL CONTEXTO ESPAÑOL....	23
5. EL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA PRIVADA	26
5.1. INTRODUCCION AL TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL (TSE)	26
5.2. ORÍGENES DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA	26
5.3. CARACTERISTICAS HISTORICAS DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA.	27
5.4. LA FIGURA DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DEL TSE.....	28
5.5. PROPUESTAS DE REALIZACION DE ACCIONES DE RSC EN LA EMPRESA	31
6. CONCLUSIONES.....	32
7. BIBLIOGRAFIA.....	34

RESUMEN

La Responsabilidad Social Corporativa es un nuevo comportamiento empresarial mediante el cual las empresas buscan ser socialmente responsables. En este caso, se ha relacionado esta novedosa y actual forma de actuar de las empresas con la disciplina del Trabajo Social, ya que por sus características y sus conocimientos, esta profesión se considera idónea en este ámbito como mediadora con las personas que forman parte de una empresa. En el mundo laboral actual es de vital importancia que tanto trabajadores, como clientes, como proveedores, como toda aquella persona que interactúe con la empresa se encuentre motivado y feliz. En resumidas cuentas, esta revisión bibliográfica tiene como fin último mostrar la relación existente entre el Trabajo Social y el mundo de la empresa privada, incluyendo así las funciones que un trabajador social desempeña en una determinada empresa. También cabe destacar como objetivo, el afán de este trabajo por reflejar la nueva salida profesional que supone el trabajo social empresarial vinculado con la Responsabilidad Social.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility is a new business conduct by which companies seek to be socially responsible, is seeking social welfare with respect to its stakeholders and ensure the environment. In this case, it has been linked this new and current way of doing businesses with the discipline of social work, since their characteristics and their knowledge, this profession is considered ideal in this area as a mediator with the people who are part of a company. In today's workplace it is vital that both workers and customers, and suppliers, as anyone who interacts with the company you are motivated and happy, and this is a new job opportunity for professional social work. In short, this literature review has ultimate aim of showing the relationship between social work and the world of private enterprise, thus including the functions plays a social worker in a particular company. Also noteworthy objective, the aim of this work to reflect the new professional outlet that is linked to corporate social work Social Responsibility.

1. INTRODUCCION

En esta revisión bibliográfica, se ha abordado la Responsabilidad Social Corporativa y su vinculación y relación con la disciplina del Trabajo Social, ya que ambos están estrechamente ligados porque tanto uno como otro intentan solucionar y/o prever problemas sociales, sobre todo entre personas. En este caso, para la realización de este estudio, también ha predominado la originalidad de una nueva salida profesional para el trabajador social como es la empresa privada, gracias a la utilización de las empresas de la Responsabilidad Social Corporativa.

En primer lugar se ha definido el concepto, los principios y los elementos de la RSC, junto con su evolución histórica y el marco normativo al que está sujeta para regirse y evaluarse.

En el apartado siguiente se expone lo más detalladamente lo que supone la RSC, pero esta vez en el contexto español, es decir, como ha evolucionado y que ha significado y significa este tipo de gestión sostenible para nuestro país. Aquí también aparecen estadísticas de empresas españolas que cada vez más se suman a la bolsa de organizaciones que pretenden ser socialmente responsables.

Por último abordamos la relación de este tipo de actitud sostenible empresarial con el trabajo social, donde el trabajador social adquiere un papel fundamental para llevar a cabo una gestión en la que predomine el bienestar social entre los grupos de interés de la empresa. Primero se introduce este apartado hablando sobre el trabajo social empresarial y sus características e historia, y posteriormente se cierra este apartado detallando la figura del trabajador social dentro de una empresa socialmente responsable.

2. METODOS Y TECNICAS EMPLEADOS

En el presente proyecto, el estudio metodológico ha tenido un análisis descriptivo a partir de distintas técnicas:

En primer lugar, un rastreo documental desde el mes de febrero hasta el mes de mayo del año 2016. Se ha analizado y estudiado la información que contenían y se ha planteado el proyecto a partir de la estructuración sistemática de los contenidos más relevantes para responder a las hipótesis y / u objetivos que se pretenden. Como motor de búsqueda en internet se ha utilizado el programa Google Chrome y La plasmación de los contenidos se ha realizado por el programa Microsoft Word 2013.

Para realizar esta revisión bibliográfica se ha cogido como principales fuentes de información las páginas web oficiales de las distintas administraciones públicas de España encargadas de tratar la temática de la Responsabilidad Social empresarial, aparte de otra infinidad de portales web relacionados con el trabajo social de empresa. En dichas páginas web se ofrece información y diferentes tipos de datos que nos han servido como ayuda para llegar a conocer algunos aspectos que planteábamos en los objetivos.

Por otro lado, aparte de la utilización de métodos informáticos, también se ha utilizado materiales académicos como libros y revistas, de los cuales se ha obtenido también información y teorías necesarias para profundizar en el tema que se está tratando.

Para finalizar, tras el rastreo documental, tanto físico y presencial como online, llevamos a cabo un análisis de la información y los datos obtenidos para llegar a una conclusión sobre la aplicación de la responsabilidad social en nuestro país y las funciones que tiene un trabajador social dentro de una empresa para lograr que esta sea socialmente responsable.

3. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC).

3.1. DEFINICIÓN, PRINCIPIOS Y ELEMENTOS BÁSICOS DE LA RSC.

La mayoría de las personas han podido oír hablar del término Responsabilidad Social Corporativa, pero no todo el mundo ha tenido la oportunidad de conocerla, llegar a comprenderla y ponerla en marcha. Como consecuencia de este desconocimiento, es necesario estudiar determinados aspectos relacionados con la RSC y dar respuesta a las posibles incógnitas que puedan surgir.

3.1.1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA?

Lo primero en quedar reflejado será una definición aportada por el Foro de Expertos en Responsabilidad Social, foro constituido el 17 de marzo de 2005 por iniciativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y en el que participan representantes de algunos Ministerios y expertos de grupos empresariales.

La responsabilidad social de la empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el dialogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. (Foro de Expertos en RSC, 2007, p. 7)

Para una empresa que pone en práctica una política de Responsabilidad Social Corporativa, además de obtener beneficios, también interesa ganar en competitividad con otras empresas de su mismo sector, y ser socialmente responsable es un punto a favor para conseguirlo.

Por otro lado, aparte de hacer a las empresas más competitivas, la RSC legitima a las empresas, creando una imagen positiva de ellas y haciendo mucho más potente el vínculo existente con sus grupos de interés.

Para continuar describiendo la RSC, hacemos uso ahora de una fuente como es “El Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa”. Esta organización, sin ánimo de lucro, tiene como finalidad promocionar, fomentar y hacer un seguimiento a cerca del establecimiento de la RSC en nuestro país y en los países donde trabajan empresas españolas.

3.1.2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA RSC

De acuerdo con el “observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa”, una empresa que tenga entre sus objetivos ser una empresa responsable socialmente hablando, debe cumplir cinco principios fundamentales:

1. Nos encontramos ante la existencia de una serie de normas de carácter internacional e imperioso, es decir, obligatorio para todas las empresas. Por otro lado, existen otro tipo de normas que facilitan la gestión de las empresas que obran responsablemente con la sociedad. Este último tipo de normas se dedican principalmente a la creación y dirección de patrones de conducta. Ejemplo de ellas pueden ser: OIT, ISO 26000, etc.
2. El ámbito de actuación de una empresa española es de carácter mundial, ya que los actos llevados a cabo por esta pueden repercutir en cualquier lugar del mundo al no trabajar solo a nivel nacional. Una empresa no solo debe sentirse en la obligación de actuar responsablemente en su país, sino en cualquier parte del planeta donde desarrolle cualquier tipo de acción. Por otro lado, el carácter integral de la RSC también tiene lugar en la parte interna de una empresa perturbando todo el conjunto que interviene en el desempeño de una acción. En el momento en el que las labores responsables se observen en momentos únicamente aislados, dicha empresa no podrá ser considerada como una empresa socialmente responsable.
3. Las empresas que actúan de forma responsable socialmente hablando, contraen una serie de compromisos de carácter ético que se transforman en obligación. Estas empresas deben ser fieles al discurso responsable que predicán, ya que de no serlo pueden reflejar una imagen de un simple interés por el marketing y la obtención de beneficios que al final puede actuar en su contra.

Imagen 1. Indicadores de una empresa socialmente responsable.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2014)

Existen numerosas formas de verificar una conducta socialmente responsable por parte de una empresa, como pueden ser por ejemplo: la transparencia, el control contable, la profesionalidad, el respeto a las personas...

4. Cualquier acción que sea llevada a cabo por una empresa tendrá su posterior repercusión en los ámbitos social, económico y medioambiental, de un calibre mayor o menor, o de una manera positiva o negativa. Son las empresas las que más se aprovechan de los recursos que ofrece la naturaleza, pero en contraposición, también son las empresas las que más polución emiten. Por lo tanto, deben subsanar los daños causados y lo harán de la siguiente manera: Cuanto más daño hagan a la sociedad, mayor será también la contribución en favor de la misma.
5. La RSC se sitúa en torno a la complacencia e información de las expectativas y necesidad de los stakeholders o grupos de interés, grupos los cuales se desarrollarán más adelante en este estudio.

(Observatorio de RSC, 2013)

Una vez más claro el concepto de Responsabilidad Social Corporativa pasamos a describir algunos otros términos a los que se han hecho referencia anteriormente, y que nos ayudarán a seguir comprendiendo el estudio.

3.1.3. ELEMENTOS DE LA RSC

Con el objetivo de llegar a entender la Responsabilidad Social Corporativa pasaremos a tratar a continuación los elementos de la misma. Es necesario que las empresas que pretenden ser socialmente responsables tengan integrados dichos elementos, ya que de lo contrario, difícilmente conseguirán ser empresas responsables. Los elementos de la RSC son: la triple dimensión, los stakeholders o grupos de interés, el desarrollo sostenible, ventaja competitiva, tecnología e innovación, globalización, información y educación.

❖ TRIPLE DIMENSION

Imagen 2. Triple Dimensión



Fuente: Galván, 2013

Las empresas que practican la responsabilidad social deben poder encontrar la manera de entrelazar tres dimensiones dentro de su actividad: dimensión económica, dimensión social y dimensión medioambiental. Para observar como una empresa debe desenvolverse en sus actuaciones teniendo en cuenta la triple dimensión, utilizamos el Libro Verde, el cual se puede considerar la guía común para todas las empresas a la hora de saber de qué forma comportarse. (Galván, 2013)

Este Libro Verde define la RSC como la integración a la empresa de las preocupaciones sociales y medioambientales, aparte de las económicas.

- Vertiente Económica: hacer lo más grande posible el valor para los stakeholders o grupos de interés.
- Vertiente Medioambiental: Hacer mínima cualquier repercusión negativa de la empresa en el medio ambiente.
- Vertiente Social: crear puestos de trabajo, fomentar el bienestar social, potenciar la cultura mediante eventos, etc.

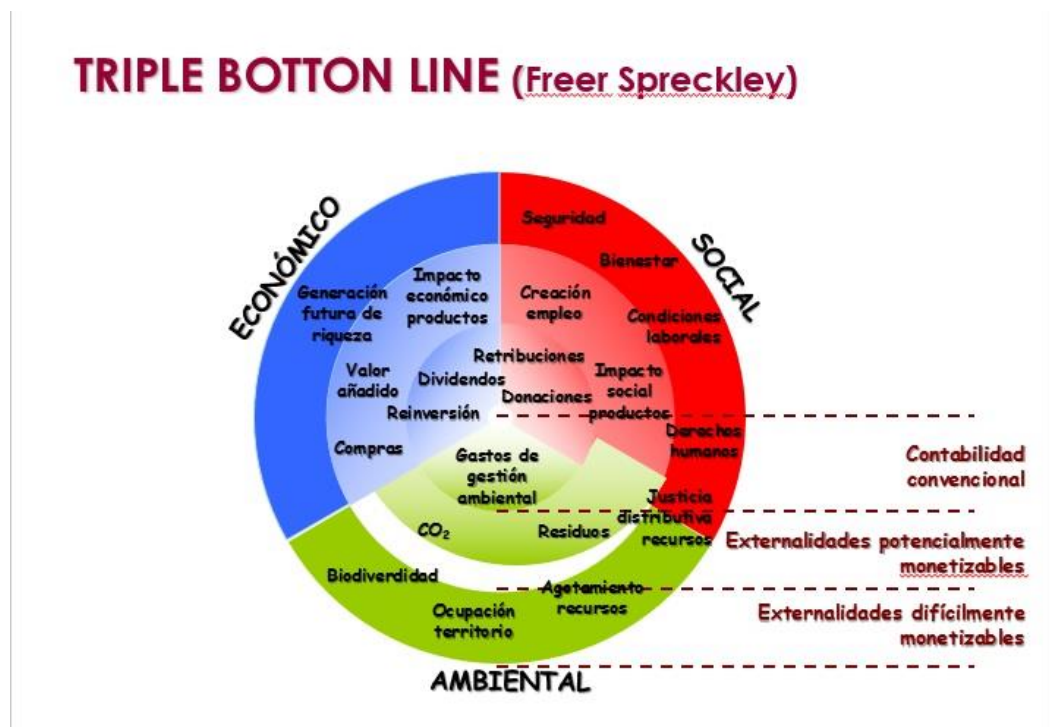
Además de esta clasificación en tres dimensiones, las cuales una empresa debe atender de forma equitativa y regulada, se hace otra distinción en lo que se refiere a dimensiones: dimensión interna y dimensión externa. La dimensión interna incluirá todo lo que tiene que ver con la empresa de puertas hacia adentro, como pueden ser eventos internos de la empresa y de sus empleados y el medio ambiente. Por otro lado, la dimensión externa, incluirá relaciones y actuaciones externas a la empresa como son las relaciones con los clientes, proveedores, con la comunidad, etc. (Galván, 2013)

El libro verde propone:

- Dimensión Interna: Recursos humanos, salud y prevención en riesgos laborales, adaptación a la evolución y hacer mínimas las repercusiones negativas en el medio ambiente.
- Dimensión Externa: Comunidad, proveedores y usuarios que consumen, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales.

En relación con esta triple dimensión, la guía GRI (Global Reporting Initiative) ha creado un modelo de resultados: la triple cuenta de resultados (Triple bottom line).

Imagen 3. Triple Bottom Line



Fuente: Sotomayor, 2015

❖ GRUPOS DE INTERÉS

En cualquier empresa que se considere socialmente responsable, su administración y gestión tiene que tener siempre muy presente a sus grupos de interés, ya que el fin último es la complacencia de estos. R.E. Freeman es el economista que define más claramente a los stakeholders o grupos de interés:

“Todos aquellos grupos que se ven afectados directa o indirectamente por el desarrollo de la actividad empresarial, y por lo tanto, también tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente al desarrollo de estas”. (Freeman, 1984, p. 46)

Las personas que forman parte de los grupos de interés deben ser conocidas por las empresas, con el fin de ajustar los fines de la empresa a los fines de los stakeholders. Toda la información debe ser canalizada y compartida por los grupos de interés y por las empresas en ambas direcciones, desde la empresa hacia los stakeholders y en el sentido opuesto, desde los stakeholders hacia las empresas. Esto se debe a que una mala praxis en la actuación de una determinada empresa, influye de manera negativa también en sus grupos de interés, lo que provoca una mala imagen de cara a la sociedad de esa empresa, que la deslegitima.

Al igual que en las dimensiones tratadas anteriormente, en los grupos de interés también se puede realizar una distinción entre grupos internos y grupos externos, según se encuentren dentro o fuera del tejido de la empresa. (Asociación Española de Contabilidad y Administración de empresas, 2015)

En el siguiente párrafo se muestran los componentes que conforman cada nivel, tanto el nivel interno como el externo de acuerdo con el documento de la AECA:

- Los grupos que se encuentran integrados en la estructura son los propietarios, los accionistas y los empleados de una determinada empresa. Dentro de esta diferenciación, los propietarios tienen un tipo de exigencias muy distintas a las de los empleados. En este caso, los propietarios miran por las exigencias de la empresa, y los empleados se centran en las suyas personales.
- Por otro lado, los grupos que no están dentro de la estructura están formados por los clientes y consumidores, los proveedores y las administraciones públicas y el medio ambiente.

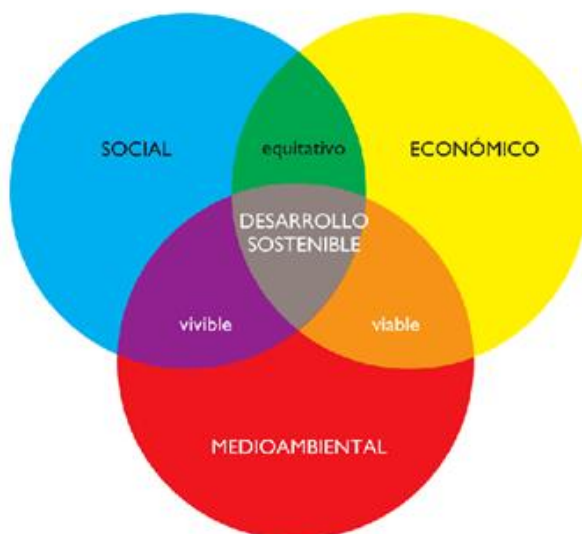
Imagen 4. Niveles que componen los grupos de interés.



Fuente: AECA, 2015.

❖ DESARROLLO SOSTENIBLE

Imagen 5. Dimensiones del Desarrollo Sostenible



Fuente: Soto, 1991

El desarrollo sostenible es uno de los elementos más importantes de la Responsabilidad Social Corporativa ya que está muy vinculado a ella. En muchas ocasiones se dice que el fin último de las empresas, al actuar responsablemente, es el desarrollo sostenible.

Según la comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible:

“El desarrollo sostenible es aquel que permite alcanzar el bienestar de las generaciones presentes sin poner en riesgo la capacidad de las generaciones futuras la satisfacción de sus propias necesidades”. (Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, 1987)

Lo que se trata con llevar a cabo una política de desarrollo sostenible es de evitar el agotamiento de los recursos y, por otro lado, evitar que existan repercusiones negativas producidas por la aplicación de una mala práctica en el desarrollo de las actividades de una empresa. De esta manera pones a seguro que las generaciones que están por venir puedan disfrutar de los mismos recursos, o incluso más, que los que existen ahora mismo y los que hubo en el pasado.

Para una empresa, hoy día, es de vital importancia ser competitiva con respecto al resto y eso se consigue apostando por la implantación de políticas de desarrollo sostenible, es decir, apostando por la RSC.

Todavía obedecer a las pautas de la RSC no es una obligación, pero las empresas que ahora estén haciendo uso de ellas y apostando por este tipo de actividades, será trabajo que llevarán adelantado en vistas a un futuro donde es muy posible que sea obligatorio que las próximas empresas que están por crear, sean socialmente responsables por ley.

❖ VENTAJA COMPETITIVA

Hay empresas que por diversos motivos, entre ellos la aplicación de la RSC, son vistas de manera más positiva que las demás, ya que en estas empresas se pueden observar numerosos aspectos avanzados y mejorados que en el resto de las empresas no se observan. Es esto lo que da ventaja.

Uno de los principales aspectos que diferencian a una empresa con respecto a las demás y la hace ser competitiva es el de satisfacer las expectativas de los stakeholders y cubrir las necesidades de estos. Invertir en Responsabilidad Social y hacer pública esa apuesta por este tipo de gestión empresarial, siempre de una forma transparente, legitima la empresa de cara al público y la pone un escalón por encima con respecto a las empresas que realizan prácticas irresponsables. (Galván, 2013)

❖ INNOVACION Y TECNOLOGIA

En 2003, AECA, citado por Galvan (2013), expone que hay dos vertientes a la hora de entender el uso de las nuevas tecnologías y la ciencia. La más usual es la vertiente negativa, en la que la tecnología se ha utilizado para realizar instrumentos y productos perjudiciales para el planeta. Por otro lado, encontramos la otra vertiente, es decir, la vertiente positiva. Esta se entiende en sentido contrario, donde la tecnología se puede emplear en buenas acciones que ayuden a hacer mejor la sociedad en que vivimos. En este sentido, innovar y aplicar nuevas tecnologías sería la combinación perfecta junto con la RSC.

Es de comprender que es arriesgado aventurarse a gestionar una empresa de una manera totalmente nueva e innovadora, pero con vistas al futuro no tan lejano puede ser una de las mejores decisiones que una empresa puede tomar, ya que le proporcionará rentabilidad y un mayor beneficio, dando por hecho que socialmente estará haciendo una labor ejemplar.

❖ GLOBALIZACION

La existencia de un Mundo globalizado es el autor real de que en la actualidad se puedan crear todos los riesgos que se han nombrado anteriormente. Para ser francos, la globalización ha sido la que, en cierto modo, ha fomentado la sociedad del consumismo en la que hoy día estamos inmersos. Esto sucede gracias a que en el mercado actual tenemos cualquier producto, proveniente de cualquier parte del mundo, al alcance de nuestra mano en un breve espacio de tiempo con la utilización de internet, televisión y demás medios de comunicación. (Galván, 2013)

Las grandes empresas del mundo, con afán de buscar un beneficio máximo, han propiciado que este fenómeno se haga aún más grande y peligroso, ya que normalmente optan por un traslado de sus actividades de producción a países en vías de desarrollo. Aquí, en estos países, sacan provecho de multitud de aspectos, como por ejemplo abaratando los costes de producción, lo que le supone después un mayor rendimiento y por consiguiente un aumento del beneficio. La parte negativa la encontramos cuando conocemos la explotación masiva de los recursos en este tipo de países donde apenas existen investigaciones que controlen ese proceso de producción.

❖ INFORMACION

Nos ha tocado habitar en una época de la vida en la que está a la orden del día hacer uso a cada momento de internet y otras muchas nuevas tecnologías que forman parte de los medios de comunicación e información. Estas nuevas tecnologías de la información tienen mucho más poder del que cualquiera pueda imaginar, ya que ponen en contacto cualquier parte del mundo en cuestión de segundos. (Galván, 2013)

Hay que tener muy presente el peligro que puede haber en una mala praxis de internet o cualquier otra red de comunicación, ya que una mala opinión acerca de una empresa puede convertirse en un debate que debilite la imagen pública de una empresa.

❖ EDUCACION

Educación y RSC están relacionadas entre sí en el sentido que es necesario tener una base, proporcionada por la educación desde edades tempranas, para después cuando creces y tienes posibilidad de entrar en el juego del mercado laboral ser una persona con valores y principios que actúa responsablemente con sus grupos de interés, el medio ambiente y empresa.

A modo de conclusión con esta primera parte definitoria de la RSC, destacaría la necesidad de realizar una distinción entre actos puntuales que una empresa puede realizar en un momento determinado (Ejemplo: patrocinar alguna causa benéfica, donar, etcétera) y ser una empresa socialmente responsable con vistas a un futuro.

En este estudio concretamente trata de reflejarse la Responsabilidad Social Corporativa como un procedimiento puesto en marcha siguiendo una estrategia, llevado a cabo por las empresas, los niveles de esta y sus grupos de interés o stakeholders. Aunque no sea obligatorio para las empresas ejercer una gestión responsable, se deben de seguir la normativa y las guías de RSC creadas para evaluar a las empresas que la practican.

3.2. ANTECEDENTES Y EVOLUCION HISTORICA DE LA RSC

El origen de la Responsabilidad Social Corporativa tiene lugar hace muchos años atrás, cuando empiezan a aparecer numerosos personajes y teorías que fomentan la gestión de las empresas teniendo en cuenta la sociedad, el medioambiente y el grupo de personas

relacionadas con la empresa. A pesar de que el origen de la idea es muy antiguo, el término de RSC como tal es muy reciente y nuevo.

Allá por el siglo XIX surge lo que se llama la actitud Paternalista de las empresas, lo cual desencadenó después en la consecución del Estado del Bienestar. En este siglo nos encontramos con un sociólogo como fue Charles Booth y su concepto de las “líneas de pobreza”, observando los barcos de su empresa naviera. (Sotomayor, 2015)

En el año 1916 la obra “Social Control of Business” autorizada por Clark J.M dio un avance de una definición de sostenibilidad haciendo una relación con la Responsabilidad Social y vinculándola con esta:

El ideal es que cada uno pague su parte, no dañar a otros sin compensación, crear valor solamente por el valor dado, y dejar el mundo en los otros aspectos igual que como fue encontrado, o al menos no dejarlo peor de lo que estaba. (Clark, 1939, p. 369)

Pero no es hasta el año 1953 cuando podemos encontrar una escritura que hable en profundidad y concretamente de la RSC. Nos estamos refiriendo a la obra de Howard Bowen: “Social Responsibilities of the businessman”. (Sotomayor, 2015)

Por otro lado sobre los años 80-90, aproximadamente tres décadas después de la obra de Bowen, aparece también la teoría de los grupos de interés o stakeholders, la rentabilidad social de la empresa y la ética empresarial.

A continuación, en la siguiente página, aparece un cuadro esquemático con los principales acontecimientos sucedidos en diferentes años consecutivos, donde se reflejan con claridad numerosos aspectos de la evolución e historia de la Responsabilidad Social Corporativa hasta la actualidad.

Cuadro 1. Evolución Histórica de la Responsabilidad Social Corporativa.

Década	Desarrollo	Destacable
1953	Primera definición formal de RSE.	Publicación de la obra de Bowen Social responsibilities of the businessmen. Inicio formal de la RSE.
1960	<i>Etapas filosóficas</i>	
	❑ Definición de RSE. ❑ Debate sobre los fines de la empresa.	Proyecto de Responsabilidad de la Empresa, liderado por Ralph Nader. Presionó durante los años 70 a General Motors para que tomara determinadas decisiones, a través de sus juntas de accionistas. Aunque los inversores responsables representaban sólo un 3% del total, consiguieron que GM publicara un informe social cada año, que estableciera un Comité de Política Social, que se incrementara el número de minorías en los puestos directivos, así como que se comprara a proveedores que pertenecían a grupos desfavorecidos (población negra). (Cavanagh, 1990: 238; Freeman y Gilbert, 1988)
1970	<i>Etapas prácticas</i>	
	❑ Definición de las responsabilidades de la empresa. ❑ Se continúa con lo iniciado en la década anterior.	❑ Propuesta del CSP (<i>Corporate Social Performance</i>) como forma de medición de la RSE. ❑ Estudios empíricos sobre la RSE: percepción de ejecutivos sobre RSE; medición de la RSE en EEUU.
1980	<i>Etapas estratégicas</i>	
	❑ Definición del modelo <i>stakeholders</i> ❑ Definición y desarrollo de códigos éticos. ❑ Balance social como medio de interiorizar y comunicar la RSE.	❑ Estudios empíricos sobre filantropía, relación entre responsabilidad social y resultados financieros.
1990 - hoy	<i>Desarrollo sectorial y empresa ciudadana</i>	
	❑ Empresa ciudadana: enfatiza la responsabilidad hacia el medio ambiente y colaboración con la comunidad. ❑ Desarrollo sectorial de la disciplina: se parcela y se analizan separadamente y en profundidad distintos aspectos (códigos éticos, inversiones responsables, toma de decisiones, colaboración con la comunidad, estándares...)	❑ Proliferan la investigación empírica y las publicaciones sobre la RSE y la EN. Se crean cátedras sobre BE en casi todas las Escuelas de Negocios. Se abren líneas de investigación en muchas universidades europeas y estadounidenses. ❑ Se crean instituciones en casi todos los países occidentales para promover la RSE, la EN o algún aspecto concreto de éstas. ❑ Los gobiernos empiezan a tomar parte en la promoción de la RSE: creación de una secretaría de Estado en Reino Unido (1996), leyes sobre balance social en Francia y Portugal; publicación del <i>Libro Verde Promover un marco europeo para la RSE, por la Comisión Europea</i>.

RSE: responsabilidad social de la empresa

EN: ética en los negocios

Fuente: Sotomayor, 2015

3.3. NORMATIVA Y EVALUACION DE LA RSC

Desde hace unos años se han ido desarrollando una serie de guías, en las cuales aparecen las pautas de comportamiento a seguir por parte de una empresa para lograr ser una empresa socialmente responsable.

Contamos principalmente con tres estándares que tienen la función realizar la memoria de sostenibilidad de una empresa, definir el contenido de dicha memoria y revisar las respuestas sacadas de la memoria.

Imagen 6. Estándares de realización de memorias de sostenibilidad.



Fuente: Sotomayor, 2015

3.3.1. GLOBAL REPORTING INICIATIVE

La guía GRI (Global Reporting Initiative) tiene como meta confeccionar y divulgar una guía a seguir para la realización de memorias de sostenibilidad.

Esta guía trata de crear confianza e intenta también tener un carácter común para que pueda hacer uso de ella cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, situación geográfica o destinatarios. Es la guía más legitimada y por lo tanto la que utiliza el mayor número de organizaciones. (Sotomayor, 2015)

Algunas características más destacadas de esta guía son las siguientes:

- Creado en el año 1997 a iniciativa de CERES (Coalition for Environmentally responsible economies) y PNUMA (Programas de Naciones Unidas para el Medio Ambiente).
- Informe detallado elaborado para evaluar todos los aspectos económicos, sociales y medioambientales que estén relacionados con la actividad de una empresa.
- Participan numerosos agentes económicos y sociales como por ejemplo: Naciones Unidas, AECA, ACCA, Amnistía Internacional, Universidades, y otros muchos más.
- Pretende que una Memoria de Sostenibilidad se sitúe al mismo nivel de importancia para una empresa que el “Informe Financiero”.

La Global Reporting Initiative es la encargada de hacer una medición en lo que refiere a tres aspectos:

1. Aspecto Económico
2. Aspecto Social
3. Aspecto Medioambiental

Por otro lado, esta guía sirve para fomentar transparencia en cuanto a la actividad social, económica y medioambiental se refiere, y que la transparencia forme parte de los elementos en la relación con los stakeholders. Cuando hablamos de transparencia nos referimos a la sostenibilidad del ejercicio de las organizaciones.

La primera guía de sostenibilidad consta del año 2000, aunque modificada en el año 2002. En contraposición, la última y utiliza actualmente, sale en el año 2006 (G3). Existe un caso especial, para Pequeñas y Medianas Empresas, en las que se emplea un manual denominado “Ciclo preparatorio para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad”. (Sotomayor, 2015)

En lo que se refiere al formato de la guía GRI aparecen una serie de principios relacionados con el contenido y con la calidad de la memoria, aparecen también los contenidos básicos y los protocolos de indicadores, los cuales fueron expuestos por Sotomayor (2015) en los apuntes de su asignatura en la Universidad de Jaén

- **PRINCIPIOS**

Delimitan la información contenida en la memoria con el fin de asegurar la calidad y la transparencia que esta muestra.

1. Principios del contenido

- Materialidad
- Participación de los grupos de interés
- Contexto de sostenibilidad
- Exhaustividad

2. Principios de la calidad de la Memoria

- Equilibrio
- Comparabilidad
- Precisión
- Periodicidad
- Claridad
- Fiabilidad

- **CONTENIDOS BÁSICOS**

En los contenidos elementales de la guía van incluidos los indicadores de desempeño y pasos técnicos a seguir a tener en cuenta a la hora de realizar una memoria de sostenibilidad.

- **PROTOCOLOS DE INDICADORES**

Conceptos y definiciones a cerca de los indicadores.

Por otro lado, existen otras diversas normativas y organismos reguladores que se estudiarán a continuación como pueden ser:

- ISO26000.
- Consejo Estatal de Responsabilidad Social.
- AA1000 (Instituto of Social and Ethical Accountability).
- SA8000 (Social Accountability International).
- Organización Internacional del Trabajo.

3.3.2. GUIA ISO26000

La ISO 26000 es una guía de sostenibilidad, la cual las empresas emplearán siempre y cuando así lo decidan ya que no es obligatoria. Esta guía contiene los pasos que debe seguir

una empresa a la hora de actuar, independientemente del tipo de empresa, con respecto a los ámbitos de la responsabilidad social: medioambiente, DD.HH., derechos de los consumidores...

Como se ha mencionado anteriormente, esta guía de sostenibilidad es aplicable a cualquier tipo de organización, sin tener en cuenta tamaño, situación geográfica, tipo o destinatarios de la misma. Con esta característica se quiere mostrar que la Responsabilidad Social puede ser practicada por pequeñas y medianas empresas y por grandes empresas y corporaciones.

La finalidad de la ISO 26000 la encontramos en el asesoramiento a las empresas sobre los principios que rigen la responsabilidad social corporativa y la manera de emplear actuaciones responsables en su estrategia como empresa. (Sotomayor, 2015)

3.3.3. CONSEJO ESTATAL DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Este consejo nació en el año 2008 a partir de una propuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales como un órgano que tiene la función consultiva, como asesor de las empresas y del Gobierno. Este Consejo Estatal tiene una estructura cuatripartita y paritaria y se encuentra anexo al Ministerio que lo propuso.

Fue creado debido a que el Gobierno de España se comprometió con la causa de la Responsabilidad Social, y decidió poner en prácticas una serie de políticas que fomentaran la misma. La aparición de este consejo fue una puesta en común de todos los agentes que participan en el proceso de la obtención de una sociedad sostenible, el respeto de los derechos humanos, la inclusión de personas en riesgo de exclusión y el cuidado del medio ambiente.

Según la autora Sotomayor (2015), dicho consejo está constituido por cuatro grupos, cada uno de ellos formado por doce miembros elegidos por:

- Empresas
- Sindicatos
- Organizaciones e instituciones de reputación en el ámbito de la RSC
- Administraciones públicas

3.3.4. NORMA AA1000 (Institute Of Social and Ethical Accountability)

Nos encontramos ante una norma, de carácter estándar, la cual toma como apoyo otras normas como son: la ISO9001 y la ISO14001. La finalidad de esta norma es la de asesorar

de la mejor manera posible en términos de auditoria social, registro contable y emisión de informes. (Sotomayor, 2015)

Esta norma sigue una serie de pasos para conseguir una actuación empresarial socialmente responsable:

1. Localización de los stakeholders.
2. Enmarcar los valores de las empresas.
3. Compromiso de actuar mediante contabilidad, auditoria y emisión de informes de una forma responsable.
4. Reconocimiento de los temas interesantes junto con los grupos de interés.
5. Establecer una serie de indicadores que permitan evaluar el ejercicio responsable de la empresa.

3.3.5. NORMA SA8000 (Social Accountatability International)

Esta es una norma que crea el Consejo de Consulta Internacional Multistakeholders de SAI. Por lo general, la SA8000 se desarrolla siempre conducida por un programa de auditoría, lo cual la convierte en la primera norma de condiciones de trabajo auditable. Es una norma sostenible la cual está basada en los principios de la Organización Internacional del Trabajo y Convenciones de Derechos Humanos, y su fin último es humanizar los puestos de trabajo de las empresas. Las empresas pequeñas dedicadas a las manufacturas y el mundo textil y jugueterías son las que suelen hacer uso de esta norma. (Sotomayor, 2015)

3.3.6. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La organización internacional del trabajo es la encargada de velar por el bienestar de las condiciones de los trabajadores y la que cuida los derechos de los mismos, teniendo en cuenta las acciones de la empresa y la manera en que esta gestiona a sus empleados.

Por otro lado, y según la propia Organización Internacional del Trabajo (2016), esta tiene una estructura formada por tres agentes (gobiernos, empleadores y trabajadores), donde la figura de los trabajadores y los que emplean poseen el mismo derecho que la figura de los gobiernos a la hora de tomar decisiones junto con los órganos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Esta estructura permite que la voz de todas las partes se muestre y quede refutada en las normas, políticas y programas de esta organización. (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

4. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EL CONTEXTO ESPAÑOL

El auge de la RSC en España es, en cierta medida, bastante reciente. En un periodo de tiempo hacia atrás de aproximadamente doce – quince años, aparece en nuestro país las primeras muestras de una intención de velar por el medioambiente y por lo social en cuanto a producción y a empresas se refiere. Las empresas españolas comienzan a ser conscientes de que es una realidad la posibilidad de compaginar la rentabilidad económica como fin último de la empresa con tener una actividad empresarial de manera solidaria y sostenible.

Más concretamente, en España, la RSC probablemente inició a vincularse, alrededor del final de los años noventa, al lanzamiento de productos financieros éticos por parte de organizaciones sociales que pretendían poner en alza el ahorro responsable en nuestro país como se estaba haciendo en otros países. (De la Cuesta, & Valor, 2003)

Todo esto concuerda en época con la apertura a mercados internacionales de las empresas españolas, lo cual conlleva a conocer la práctica de nuestras empresas en los países extranjeros, en especial en materia de derechos humanos y el sometimiento a estos en países tercermundistas que se encuentran en vías de desarrollo.

Si además de todo lo anterior, sumamos la consecución de varios hechos acontecidos a principios del siglo actual, tanto a nivel nacional como a nivel internacional, los cuales nos muestran la falta de sensibilidad en el momento de realizar inversiones, llegamos a la conclusión de que nos encontramos en el momento perfecto para poner en práctica y desarrollar políticas sostenibles y de respeto al medioambiente. En definitiva, el contexto era el idóneo para la Responsabilidad Social Corporativa. . (De la Cuesta, & Valor, 2003)

En este sentido cabe destacar el dato que muestra la evolución que se ha experimentado en cuanto a la puesta en práctica de la RSC. En el ejercicio empresarial del año 2002, alrededor de siete empresas españolas siguieron la guía GRI para elaborar su memoria sostenibilidad. Por otro lado en el año 2012, esa cifra de empresas que se apoyan en la guía GRI para elaborar sus informes de sostenibilidad se convertía en 180. Además España es el país que tiene más organizaciones que utilizan la guía GRI para realizar sus memorias anuales. . (De la Cuesta, & Valor, 2003)

A continuación vemos el gráfico de esta evolución.

Gráfico 1. evolucion de empresas acogidas al pacto mundial de las naciones unidas y al global reporting iniciative.



Fuente: Base de datos de informes www.globalreporting.org y www.unglobalcompact.org

En nuestro país, recientemente se están llevando a cabo numerosos empujes para lanzar a la RSC y darla a conocer, para que sea cada vez más aplicada por parte de las empresas españolas. Dentro de estos empujes existen algunas propuestas en el ámbito de la normalización y también en el ámbito de la certificación.

En lo que se refiere a la normalización, cabe resaltar el “Código de gobierno de la empresa sostenible” el cual ha sido creado por la Fundación Entorno y PricewaterhouseCoopers, y también son destacables las normas de gestión ética como por ejemplo la que desarrolla la Asociación de Forética (Foro regulador de la gestión empleando la ética), o la norma UNE que elaboró AENOR (Asociación española de normalización y certificación). (De la Cuesta, & Valor, 2003)

En primer lugar, el Código de gobierno de la empresa sostenible tiene como finalidad confeccionar un instrumento que pretenda persuadir a los órganos de gobierno de las organizaciones con el objetivo de que estos introduzcan valores del desarrollo sostenible. El contenido de este código no intenta que este sea de obligatorio cumplimiento sino que trata de ser útil para fomentar los valores del desarrollo sostenible entre las organizaciones empresariales españolas, ya sea cual sea el tipo de empresa, incluyendo incluso a las filiales de las grandes organizaciones multinacionales. . (De la Cuesta, & Valor, 2003)

Por otro lado, el foro encargado de evaluar la gestión ética ha sido el inventor de un patrón de tipo documental, el Sistema de gestión ética (SGE). Este se encuentra dividido en series de normas dependiendo de su utilización. Más concretamente, la serie número 20 es la dedicada a la certificación de empresas y la norma SGE número 21 la encargada de introducir los principios de la ética en las organizaciones. . (De la Cuesta, & Valor, 2003)

Asimismo, AENOR también ha elaborado una norma de vital importancia para la Responsabilidad Social Corporativa de nuestro país, ya que dicha norma será la primera norma oficial de RSE en España. La existencia de esta primera norma oficial de Responsabilidad Social nos muestra el esfuerzo que han depositado grupos sindicales, administraciones públicas, empresas, grupos académicos y otro tipo de organizaciones y fundaciones.

Simultáneamente también nos encontramos con algunas organizaciones que se encargan de evaluar el nivel en el que las empresas son socialmente responsables, con la diferencia de que lo realizan de forma independiente, es decir, totalmente por su cuenta. Sin ir más lejos, una de estas organizaciones que realizó acerca de la RSC en España es la Fundación Economistas.

En última instancia, sería interesante destacar el abundante número de empresas de nuestro país que en el año 2002 formaron parte del Pacto Mundial de la Naciones Unidas, lo cual nos viene a decir que el interés de las empresas por ser socialmente responsables crece a pasos agigantados. En el 2002 fueron 140 empresas españolas las que se unieron al Pacto Mundial de la ONU, pero actualmente son ya más de 500 empresas las que lo forman, a escala mundial. La adhesión a este pacto significa acoger los principios del mismo, los cuales están divididos en Derechos Humanos, Medioambiente y normas laborales, y respetarlos. . (De la Cuesta, & Valor, 2003)

Para finalizar este apartado, es necesario mostrar la idea de grandeza y expansión que la Responsabilidad Social Corporativa transmite en nuestros país, donde cada vez más las empresas despiertan un gran interés por ser socialmente responsables. A pesar de ello, aún queda mucho trabajo por hacer en este campo, por lo que las organizaciones deben concienciarse a fin de velar por los sistemas de normalización y evaluación, los cuales determinan si una empresa puede ser considerado como socialmente responsable. Para ello es necesaria la intervención de la disciplina del Trabajo Social, la cual reúne todos los requisitos para llevar a cabo actividades que hagan una empresa socialmente responsable.

5. EL TRABAJO SOCIAL EN LA EMPRESA PRIVADA

5.1. INTRODUCCION AL TRABAJO SOCIAL EMPRESARIAL (TSE)

A lo largo de la historia el trabajo social ha tenido determinados objetivos, y entre ellos ha estado el de tratar encontrar el bienestar social de toda aquella persona que por un motivo u otro, se encuentra en una situación desfavorable. Esto le ha concedido, en su ejercicio del día a día, mediante las áreas definidas por la Administración Pública y por la decisión empresarial, ponerse a trabajar duro en este aspecto para poner en práctica sus pretensiones.

La realidad social es la realidad que puede manipular la forma, la manera de aplicar y las demandas de la profesión del Trabajo Social. En este sentido, en el momento de tener en cuenta el Trabajo Social dentro de una empresa privada, es prioritario tener conocimiento del sistema social que impera en ese momento.

En definitiva, el Trabajo Social Empresarial no es otra cosa que la aplicación de los conocimientos de esta disciplina a un universo como es el de las empresas.

5.2. ORÍGENES DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA

El trabajo social, si nos remontamos a sus orígenes, comenzó a desarrollarse tomando como referencia la filantropía privada, es decir, una actividad llevada a cabo en el mundo de la sociedad civil.

En contraposición, las empresas tenían como único objetivo por aquellos tiempos el desarrollo económico y la obtención del máximo rendimiento económico posible. (Ortiz & Pérez, 2012)

En función de la implicación de la administración pública en materia social garantizando el respeto de los derechos de la ciudadanía, el trabajo social practicó un giro que lo llevo a vertebrar su actividad entorno al Estado. Por otra parte, las empresas se vieron obligadas a hacerse cargo del cumplimiento de medidas encargadas de favorecer los derechos del ámbito laboral. En esta línea, la disciplina del trabajo social decidió intervenir e implantar una actuación especializada para este tipo de problema en el ámbito empresarial. Esto fue lo que más tarde desencadenaría en el Trabajo Social Empresarial.

El trabajo social de empresa quedaba definido como un ejercicio de la empresa, totalmente organizado, mediante el cual se pretendía favorecer la adaptación de los

trabajadores a la empresa, y viceversa. Para conseguir esta meta era necesario emplear distintas técnicas y métodos para lograr que los trabajadores individualmente y agrupados, afrontaran los problemas planteados por la empresa, y consiguieran unas condiciones sociales y económicas de mayor calidad. (Ortiz & Pérez, 2012)

Continuando con lo que decía este autor, es importante dejar constancia de los ámbitos que son competencia del trabajo social dentro de una empresa, y donde hay que actuar y son los siguientes: 1. Dar apoyo psicosocial a los trabajadores y colectivos que se encuentren con algún tipo de dificultades; 2. Participar en la creación, desarrollo y mejora de las actividades sociales de la empresa; y 3. Colaborar de forma positiva para que los problemas humanos y sociales derivados del trabajo, sean tomados en cuenta por responsables e interesados, a partir de que estos reciban una serie de observaciones y anotaciones recogidas mediante el estudio de la actividad laboral. (Ortiz & Pérez, 2012)

Años después, este nuevo escenario del Trabajo Social en la empresa privada que se había creado, poco a poco acabó entrando en decadencia, posiblemente por tres causas principales:

- El trabajador social de empresa no encuentra su identidad.
- El estado del bienestar se consolida y experimenta su desarrollo.
- El mundo empresarial sufre transformaciones.

Sin embargo, actualmente con el crecimiento de la Responsabilidad Social Corporativa, el trabajo social vuelve a experimentar una etapa de gloria en el plano empresarial, ya que este supone una garantía de sostenibilidad socialmente hablando, y por otro lado, también supone un aumento del bienestar y la calidad de vida del entorno de la empresa.

Asimismo, el trabajador social, entendido propiamente como un profesional y un agente de cambio social, goza de un rol clave en lo que se refiere a realización de las memorias de sostenibilidad y a la evaluación de la forma en la que hay que encargarse de la actividad social empresarial. (Relinque & Burgos, 2012)

5.3. CARACTERÍSTICAS HISTÓRICAS DEL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA.

El trabajo social de empresa, históricamente poseía una serie de características que, con el paso del tiempo, han ido evolucionando y transformándose, con el fin de adaptarse a los

acontecimientos y las circunstancias del panorama actual. A continuación veremos cual eran las características del trabajo social según Soto (1991):

- ❖ Los empresarios eran los propios encargados de decidir acerca de la política social y el tipo de dirección que era necesario llevar a cabo.
- ❖ Los Servicios Sociales empresariales se compendian en obras sociales, y no se hacían cargo de los problemas que pudieran surgir del tipo estructural.
- ❖ Años atrás, el trabajo social de empresa abordaba tan solo problemas sociales del trabajador, pero a escala individual, es decir, velaba por el bienestar del trabajador y su familia. Era muy complicado que el trabajo social de empresa de hace años se encargara de problemas laborales colectivos.
- ❖ Predominaba el asistencialismo en los programas, ya que estos eran dirigidos a los más afectados o a aquellos que por cualquier circunstancia recibían algún tipo de prestación social.

Como he mencionado anteriormente, estas características del trabajo social empresarial han ido evolucionando a medida que pasa el tiempo y para ello han tenido una especial influencia factores como:

- Problemas para dar con la identidad del Trabajador Social.
- Surgen los Comités de empresa que se dedican a la política social.
- Evolución de los Servicios Sociales Comunitarios.
- El mundo laboral y las empresas experimentan una serie de cambios y se transforman.

5.4. LA FIGURA DEL TRABAJADOR SOCIAL DENTRO DEL TSE

A la hora de conocer el rol que desempeña un trabajador social en la actividad laboral de una empresa privada es necesario saber que los problemas que se pueden producir estarán relacionados con la vida de la empresa o, por el contrario, puede haber problemas surgidos

al margen de esta. A fin de cuentas, adversidades que pueden encontrar los trabajadores y que pueden afectar directa o indirectamente a su vida laboral.

En primer lugar, para comenzar a estar al tanto acerca de la figura de un trabajador social en una empresa, es importante destacar el momento en el que un trabajador nuevo llega a esa determinada empresa. Es a partir de aquí cuando empieza la labor de un profesional del trabajo social dentro de una empresa. Tras haber sido incorporado como un nuevo miembro de la plantilla, en sus primeros días el trabajador social es el encargado de realizarle un seguimiento positivo. Con seguimiento positivo, se quiere decir que no es necesario realizar un control exhaustivo y agobiante de sus horarios y forma de trabajar, ya que esto puede causar un impacto negativo para el trabajador y también para la organización. (Ortiz & Pérez, 2012)

En este sentido, afirmamos que la relación existente entre la empresa y el trabajador no será un feedback, y su función dentro de la empresa estará limitada simplemente a acatar órdenes.

Esta falta de comunicación genera problemas en todas las direcciones, es decir, problemas entre iguales (trabajadores al mismo nivel) y problemas con los superiores. Obtenemos de esta forma a un “empleado problema” el cual está abocado al despido.

Como futuro trabajador social, es necesario entender la situación de la siguiente manera: existen dos partes activas, trabajador y empresa, las cuales deben comunicarse para eliminar de esta forma la jerarquización existente. Según Ortiz & Pérez (2012) en esta situación el trabajador social juega un importante papel ya que se enfrenta a la primera toma de contacto con el trabajador, y puede realizar numerosas funciones que supongan aportaciones positivas:

- Hacer que el trabajador se sienta acogido por la empresa.
- En las primeras horas de trabajo, el trabajador social puede asignarle al nuevo trabajador una persona que pueda ayudarle en todas las dudas que puedan surgirle.
- Realización de la ficha social del nuevo trabajador, lo cual le permite al trabajador social estudiar y diagnosticar la situación laboral y social de la persona contratada.
- Ejercer de mediador entre trabajador y empresa.

- Acordar un plan de trabajo con el nuevo trabajador, que debe incluir: formación, aspiraciones, esperanzas de promoción...

Es de esta forma como el trabajador llega a sentir que su función dentro de la empresa tiene validez y lo hace sentirse activo y capaz de desempeñar cualquier función. Para una empresa, siempre será muy positivo mantener a sus empleados motivados e implicados con la causa, y esto es un objetivo que puede conseguir la labor de un trabajador social dentro de una empresa.

Otro aspecto notablemente importante, vinculado a la Responsabilidad social de la empresa y la función del trabajador social dentro de la misma, es el clima social que predomine en la empresa. Cuando hablamos de clima social nos referimos más concretamente al ambiente de trabajo, el cual es rápidamente descubierto por los empleados y repercute en estos. (Ortiz & Pérez, 2012)

Como hemos transmitido en el párrafo anterior, es importante conocer y tener controlado el ambiente de trabajo en una empresa y esto es una actividad que se adecua a la actividad profesional de un trabajador social utilizando el procedimiento más adecuado. Dicho procedimiento debe incluir:

- Estudio de los empleados de la empresa, mediante observación y comunicación utilizando la empatía.
- Realización de un diagnóstico con los datos y la información que se ha obtenido.
- Proyectar y valorar el proyecto de trabajo para conseguir el ambiente de trabajo deseado y mantenerlo en el tiempo.

Todo este trabajo será posible realizarlo mediante la utilización de técnicas sociales como la observación participante, la recogida de datos, la entrevista o las dinámicas grupales.

Si verdaderamente se lleva a cabo un buen trabajo, es posible que se obtengan resultados necesarios y esclarecedores para la empresa, que le muestren la situación de la misma y la de sus empleados. A continuación se muestra los posibles resultados que se pueden extraer de una actuación profesional como la descrita anteriormente por Ortiz & Pérez (2012):

1. Se llega a conocer y abordar posibles problemas relacionados directamente con la empresa tales como: el estrés, falta continuada al puesto de trabajo, modificación de personal...

2. Conocimiento de adversidades personales y familiares de los empleados que con el tiempo acaban repercutiendo en el ejercicio laboral de estos y por consiguiente en la empresa.
3. Posibilidad de identificar personas que estén al borde de la situación de riesgo, y llevar a cabo el ejercicio de prevención.

Para finalizar, cabe destacar que la realización de estos seguimientos periódicos son los que le hacen a un trabajador social conocer la situación de la empresa, la de los trabajadores y también la de la relación entre ambos. Así el profesional es capaz de detectar los problemas existentes en la empresa y son con estos con los que debe trabajar, ya sean problemas internos de la empresa o, por el contrario, externos. En este último caso su función es hacer de enlace con el exterior.

5.5. PROPUESTAS DE REALIZACION DE ACCIONES DE RSC EN LA EMPRESA

De acuerdo con los conocimientos expuestos anteriormente, cabe destacar la importancia de realizar una serie de propuestas de acción de RSC que la empresa puede poner en marcha, y las funciones que el trabajador social tendría en dichas acciones.

En primer lugar, sería conveniente, como trabajador social, mantener de forma periódica una entrevista personal e individual con cada uno de los trabajadores de la empresa con el objetivo de resolver problemas personales que puedan afectar al ámbito profesional y al estado anímico del empleado. En este caso el trabajador social tiene la función de asesor y agente de cambio.

En segundo lugar, también sería de vital importancia otra reunión de forma periódica pero en este caso entre los empleados de la empresa. De esta manera el trabajador social ejercería como mediador y se daría solución a los conflictos existentes entre empleados dentro de la empresa, y esto favorecería al bienestar social de los trabajadores.

Otra acción de RSC que podría llevarse a cabo es una entrevista a final de cada año con los proveedores de la empresa, los cuales darían sus puntos positivos y negativos relacionados con su vinculación a la organización. Aquí, al igual que anteriormente, el trabajador social tendría una función mediadora, y con esta acción se conseguiría mantener

motivados y contentos a los proveedores, los cuales se sentirían así importantes dentro de la empresa.

Continuando con las reuniones, otro cara a cara importante dentro de la empresa sería el de trabajadores frente a sus jefes. En esta acción de RSC, el trabajador social continúa siendo mediador y de esta forma se consigue limar las asperezas que a menudo aparecen en la jerarquización de una empresa, con el fin de fomentar las buenas relaciones dentro de la organización.

Otra propuesta es la creación de zonas de ocio para que los trabajadores de la empresa puedan relajarse y rebajar estrés. La existencia de recreativos, zona de piscina, cafetería o camas para poder echar breves siestas en sus horarios de descanso hace que los trabajadores sientan la empresa como suya, y a la hora de trabajar lo harán de la mejor forma posible.

En definitiva, esto es solo una pincelada de la infinidad de medidas que se podrían adoptar para hacer que una determinada empresa se convierta en una empresa socialmente responsable, donde la figura del trabajador social tome un rol importante y decisivo.

6. CONCLUSIONES

Este ha sido un estudio en el que se ha desarrollado la definición del concepto de Responsabilidad Social Corporativa, junto con los elementos y principios de esta, y la evolución histórica y normativa, tanto obligatoria como voluntaria, mediante la cual debe regirse una empresa que tenga entre sus objetivos ser socialmente responsable.

Posteriormente se ha realizado la exposición sobre la situación en la que se encuentra este tipo de actitud empresarial en nuestro país, es decir, como se lleva acabo y como se evalúa y se rige en las empresas españolas.

Y para finalizar, se ha procedido a la vinculación del resurgimiento de una actitud responsable en las empresas españolas con la función que puede desempeñar en este campo el trabajo social, ya que la comunicación entre las personas, en cualquier dirección, y el bienestar de los grupos de interés forma parte de la Responsabilidad Social corporativa que harán que una empresa sea socialmente sostenible y responsable.

Que una empresa actúe de manera responsable repercute tanto en la propia empresa como en los grupos de interés con los que está a menudo en contacto, como en la sociedad en la que habitamos en general.

En primer lugar una empresa que incorpore en su comportamiento la RSC, mediante el asesoramiento y la labor del trabajo social, conseguirá que los empleados que conforman su plantilla se encuentren inmersos en la empresa y de buen ánimo constantemente, sintiéndose así una parte importante de la organización.

Por consiguiente, este favorable estado de ánimo de los trabajadores les lleva a ser mucho más eficientes en su tarea, lo cual permite a la empresa legitimarse a ojos de la sociedad, de sus clientes, de sus proveedores, etc.

En última instancia, la RSC también permite crear un planeta más positivo en lo que al medioambiente se refiere, disminuyendo los impactos contra el mismo en la medida de lo posible.

Para finalizar, como se ha podido observar en el apartado cuatro, en el cual se trata la temática del Trabajo Social ejercido dentro de una empresa privada, es de vital importancia en las empresas de la actualidad que el personal esté satisfecho con la organización, con su tarea, con la relación con sus compañeros, incluso con la relación que mantengan con sus jefes. De esta forma la empresa gana infinidad de puntos y se diferencia de las demás, llamando así la atención de los clientes.

Esto es Responsabilidad Social y supone una nueva salida laboral muy importante y novedosa para la disciplina del Trabajo Social, el cual reúne virtudes y conocimientos suficientes para regular la comunicación y mantener el bienestar social entre las personas que forman la empresa.

7. BIBLIOGRAFIA

- Asociación Española Contabilidad y Administración de empresas (2015). *La empresa social: marco conceptual, contexto e información. Responsabilidad Social Corporativa*, 9, pp. 7-9. Recuperado de: http://aecea.es/old/pub/documentos/rs9_indice.pdf
- Clark, J. (1939). *Social Control of Business*. Chicago: McGraw Hill.
- Comisión mundial sobre el medio y el desarrollo (1987). *Declaración de Tokio*. Valencia: Consejería de Infraestructura, territorio y medioambiente. Disponible en: http://cma.gva.es/comunes_asp/documentos/legislacion/cas/006000225_1.htm
- De la Cuesta, M. & Valor, C. (2003) *Responsabilidad social de la empresa: Concepto, medición y desarrollo en España*, *Revistas ICE*, 2755, pp. 15-17. Recuperado de: http://www.revistasice.info/cachepdf/BICE_2755_07-19_843B2AFA16833BD45F65BF48332D2587.pdf
- Freeman, R. (2010). *Strategic Management: a stakeholder approach*. New York: Cambridge University Press. Disponible en: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NpmA_qEiOpkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=r+edward+freeman+strategic+management&ots=6-hmG5M6MI&sig=BNRON7viqmkLAFyr32Ihtcwq1d4#v=onepage&q=r%20edward%20freeman%20strategic%20management&f=false.
- Foro de expertos en Responsabilidad Social Corporativa (2007). Informe del Foro de expertos en Responsabilidad Social de las empresas. Recuperado el 5 de Abril de 2016 de: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/resposocempresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf
- Galván, D. (2013). *Responsabilidad Social Corporativa*. Trabajo Fin de Grado, Administración y dirección de empresas, Universidad de Zaragoza, España.
- Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa (2016). ¿Qué es la RSC? Ámbitos de la RSC. Recuperado de: <http://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>
- Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa (2015). RSC y su implicación en la gobernanza empresarial.

Organización Internacional del Trabajo, (2016). Recuperado de:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Ortiz, M. & Pérez, M. (2012). *las “nuevas salidas” profesionales del trabajo social: el trabajo social en la empresa privada*. IX Congreso Nacional de Facultades de Trabajo Social: Universidad de Jaén 2012. Sevilla: Universidad Pablo de Olavide. Recuperado de: <http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/factra/Congreso/54.pdf>

Relinque, F. & Burgos, E. (2012). *La Responsabilidad Social Corporativa: un ámbito profesional propicio para el trabajo social*. IX Congreso Nacional de Facultades de Trabajo Social: Universidad de Jaén 2012. Huelva: Universidad de Huelva. Recuperado de:
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/11629/La_responsabilidad_social_corporativa.pdf?sequence=4

Soto, J. (1991): *El trabajo Social de empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de algunos factores que influyeron en su evolución. Cuadernos de Trabajo Social*, 4-5. P. 243. Recuperado de:
<http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/CUTS9192110241A/8577>