

Responsabilidad social empresarial centrada en el bienestar de los colaboradores. Marco de realidad actual

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY FOCUSED ON THE WELFARE OF EMPLOYEES. CURRENT REALITY FRAMEWORK

Autor 1. Oscar Andrés Benavides Parra

Administrador de Empresas, Especialista en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo. Universidad Nacional Abierta y a Distancia-UNAD, grupo de investigación CANANGUCHALES

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9296-4979>

Correo electrónico: oscara.benavides@unad.edu.co

Autor 2. Yulli Ximena Villanueva Garcia

Administrador de Empresas, Especialista en pedagogía para el desarrollo del aprendizaje autónomo. Corporación Universitaria Minuto de Dios.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0633-3450>

Correo electrónico: yvillanuev9@uniminuto.edu.co

RESUMEN

Los desafíos contemporáneos para las organizaciones en el contexto de culturas, política y economías mundializadas han provocado un mayor interés por la puesta en escena de actividades dirigidas a potenciar la competitividad de las empresas. En este sentido, a mediados del siglo XX se empezó a gestar la Responsabilidad Social Empresarial, como una vía para garantizar el desarrollo de las empresas privadas, sin dejar de lado las acciones responsables en defensa de los diferentes actores involucrados (stakeholders) en los diferentes procesos empresariales. De acuerdo con lo anterior, se ha planteado una revisión documental teórica y empírica en donde se pueda visibilizar las tendencias investigativas y los posibles vacíos de conocimiento en los cuales el investigador posee oportunidad de gestar nuevos conocimientos. Para el desarrollo del presente artículo se tomó como base documentos teóricos para la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial en las organizaciones además de artículos empíricos. Los primeros, provienen principalmente de instructivos, manuales, normas y libros que exponen ampliamente los fundamentos. Mientras los documentos empíricos, muestran los resultados de investigaciones ejecutadas en casos concretos en donde se identificó un problema a resolver, y se deseó describir una realidad concreta relacionada con la Responsabilidad Social Empresarial y el bienestar de los colaboradores. Para llevar a cabo esta indagación se utilizó una búsqueda sistemática dentro de repositorios de artículos investigativos y fuentes de publicaciones especializadas en Responsabilidad Social Empresarial.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial; Colaboradores; Bienestar social; Empresa privada.

ABSTRACT

The contemporary challenges for organizations in the context of cultures, politics and globalized economies, have led to a greater interest in the staging of activities aimed at enhancing the competitiveness of companies. In this sense, mid-twentieth century began to develop Corporate Social Responsibility, as a way to ensure the development of private companies, without neglecting responsible actions in defense of the different actors involved (stakeholders) in the different business processes. In accordance with the above, a theoretical and empirical documentary review has been proposed in which the investigative tendencies and possible knowledge gaps in which the researcher has the opportunity to generate new knowledge can be made visible. For the development of this article, theoretical documents were taken as a basis for the implementation of Corporate Social Responsibility in organizations, in addition to empirical articles. The first ones come mainly from instructions, manuals, standards and books that widely expose the foundations. While the empirical documents show the results of investigations carried out in specific cases where a problem to be solved was identified, and we wished to describe a concrete reality related to the Corporate Social Responsibility and the welfare of the collaborators. In order to carry out this inquiry, a systematic search was used within repositories of research articles and sources of specialized publications on Corporate Social Responsibility.

Keywords: Corporate social responsibility; Collaborators; Social welfare; Private company.

INTRODUCCIÓN

El entorno empresarial contemporáneo se encuentra visiblemente influenciado por las tendencias anudadas a la globalización, motivo por el cual el accionar de las organizaciones privadas debe enmarcarse en estrategias e iniciativas que involucren virtuosamente sus intereses privados como también el bienestar social. Esto es un tema que ha estado bajo la mira de las personas a nivel mundial, ya que las Tecnologías de la Información y la Comunicación permiten el flujo constante de información en todos los rincones del mundo (PNUD, 2005), con lo cual las decisiones de las empresas deben actuar en medio de una sociedad transparente (Han, 2014).

Se podría decir entonces, que la actividad empresarial de una organización se realiza siendo socialmente responsable, como un mecanismo de adaptación, incluso se asegura que las empresas inclinadas en estas iniciativas empiezan a ser vistas por los consumidores con el calificativo de la mejor elección para adquirir bienes y servicios, esto en el marco de actividades en donde existe la defensa y responsabilidad por lo ambiental, económico y social (Echeverría-Ríos, Abrego-Almazán, & Medina-Quintero, 2018). De acuerdo con lo anterior, surge el término de Responsabilidad Social Empresarial (en adelante RSE), como denominación de las acciones empresariales descritas.

Ahora bien, la RSE surge como un elemento que no solo puede ser aplicado con el interés de mejorar la competitividad o visibilidad de una organización en particular, por el contrario se requiere del establecimiento de una nueva conciencia en la sociedad, para exigir actividades socialmente responsables, y desde la organizaciones privadas para proponer políticas y cultura empresarial que aborden las dimensiones laboral, ética, económica y ambiental, como respuesta a las exigencias corporativas actuales (Bermudez-Colina & Mejías-Acosta, 2018).

En el marco teórico, se realizó una indagación en RSE, con lo cual es necesario dar inicio con la definición del concepto según las fuentes indagadas. En primera instancia se cita al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2005) quienes lo han definido como una actividad en donde se busca que la gestión empresarial “no dañe el entorno y que a su vez contribuya con el mejoramiento sistemático de la sociedad”.

Aunque se puede decir que la anterior definición abarca claramente y de forma concisa el término de RSE, este se puede ampliar, así como lo ha expuesto Barrio-Fraile (2018), quien habla de requerimiento legales económicos, sociales y medioambientales, lo cual es responsabilidad directa de la organización y por ello debe responsabilizarse de estos y buscar el beneficio de la organización como también de todos los stakeholders involucrados o impactados, directa e indirectamente por la actividad económica de la organización.

En este sentido el mayor valor de la RSE se relaciona con la inclusión de consumidores, colaboradores, entorno, inversionistas, medioambiente y sociedad (Echeverría-Ríos, et al., 2018). Adicionalmente a esto, la RSE, desde la perspectiva del PNUD (2015) debe involucrar el desarrollo sostenible, y con ello garantizar la sostenibilidad de los procesos productivos en todo nivel: administrativo, medioambiental, laboral, social, económico y comercial.

Ahondando un poco más en lo relacionado con las áreas de gestión en donde tiene incidencia la RSE dentro de las organizaciones, se puede citar a la norma ISO 26000 (2010), en donde se listan:

1. Gobernanza de la organización
2. Derechos humanos
3. Prácticas laborales
4. Medio ambiente
5. Prácticas justas de operación
6. Asuntos de consumidores
7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

En el marco de las consideraciones antes expuestas, es posible observar que existen diversos grupos de interés frente a la implementación de la RSE en las organizaciones. Además, la indagación ha mostrado que se han emitido diferentes normas y lineamientos para dar guía a la RSE, en este sentido se han agrupado, las que serían los estándares que abordan la RSE referente a los colaboradores, de forma general y de forma particular.

1. ISO 26000
2. SA 8000
3. ISO 18000
4. ISO 45001
5. Principios del Pacto Global
6. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Consecuente con lo anterior, se realizó un estado del arte a partir de los antecedentes, donde se exponen los hallazgos derivados de la indagación documental dentro de trabajos empíricos relacionados con la RSE y el bienestar de los colaboradores de las organizaciones. Aquí se han resaltado las estrategias e iniciativas que han arrojado éxito al ser ejecutadas dentro de las empresas, beneficiando la construcción de bienestar general.



En primera instancia se cita a Saldarriaga (2013), quien ha elaborado sus investigaciones centrado en la implementación de la RSE y la gestión del conocimiento, para lo cual hizo un énfasis mayor en la repercusión de esto sobre los colaboradores, donde el talento humano mostró como las estrategias utilizadas dentro de las organizaciones deben contar con la articulación virtuosa entre la gestión el conocimiento, la RSE y la gestión humana, lo cual no fue visible.

Asimismo, el uso de la RSE y la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones debe manejarse con el fin del desarrollo global de la empresa, es decir, que involucre diferentes dimensiones empresariales. Sin embargo, Saldarriaga (2013) encontró que las organizaciones se han centrado en la productividad y búsqueda de mayores beneficios económicos, dejando de lado el interés por generar estrategias donde la gestión humana se beneficie de las acciones provenientes de la RSE, mejorando el desarrollo de la organización.

Otra indagación es la realizada por Duque & Martínez (2012), quienes se han centrado en colaboradores del sector financiero, para lo cual enfocaron el estudio en dos entidades financieras de alto reconocimiento en Colombia. Allí, utilizaron los parámetros del GRI (Global Reportin Initiative), para establecer cuáles han sido las prácticas de RSE orientadas hacia los colaboradores.

Sobre esto último, se destaca que el análisis ha incorporado los fundamentos provenientes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), la ONU (Organización de las Naciones Unidas) y la OECD (Organización para el Desarrollo Económico). Desde los fundamentos emitidos desde las referidas organizaciones, se ha visibilizado la necesidad de realizar prácticas laborales en donde prevalezca las relaciones empresa-trabajadores, a salud ocupacional, la educación continua y la igualdad de oportunidades (Duque & Martínez, 2012).

Por otro lado, existe poca claridad sobre los programas de control de riesgos y los apoyos para los empleados frente a posibles casos fortuitos o accidentales donde se vea amenazada su seguridad corporal y/o material. Las acciones prevalentes se orientan a la salud ocupacional, elemento exigido por la normatividad colombiana. Existen brechas de ingresos salariales de acuerdo con el género, en donde los hombres ganan mejores salarios, en condiciones similares al de las mujeres. En este sentido se ha podido concluir que el sector bancario necesita de mayor atención y formación en la implementación de la RSE, como mecanismo para garantizar mayor bienestar en los colaboradores de la organización.

De igual manera, los autores Delgado, Bravo y Parrales (2016), elaboraron una investigación en donde hicieron un barrido documental dentro de la base de datos de *ScienceDirect*, lugar en donde buscaron artículos investigativos relacionados con la RSE y la gestión del talento humano. Este barrido se ejecutó centrándose en investigaciones que fueran redactadas en idioma inglés, a modo de buscar los hallazgos más recientes frente a esta temática. El mayor hallazgo de la indagación adelantada por Delgado, et al., (2016), tiene que ver con la necesidad de abordar los vacíos de conocimiento que aún existen frente a la RSE y la gestión del talento humano desde sus factores intervinientes. Motivo por el cual consideran los autores que es de vital importancia ejecutar investigaciones en donde se aborde el efecto modelador que posiblemente puede incidir en la RSE, desde los factores culturales y de género.



Por su parte, García y Duque (2012), elaboraron una investigación en donde se deseó conocer los aportes generados por la RSE en la gestión del talento humano, lo cual fue indagado directamente a los colaboradores de la organización. Allí los participantes se desempeñan en labores dentro de una empresa del sector cosmético, en donde la RSE ha sido un estandarte dentro de la organización y con ello se han ejecutado políticas orientadas al bienestar general de sus colaboradores, sin que esto se denomine RSE o esté constituida en la empresa.

Lo anterior, se debe a que la empresa no está claramente interesada en la puesta en escena del andamiaje que representa la construcción de la RSE en la organización. Sin embargo, mantienen unas políticas claras de contribución a sus colaboradores, familias y entorno, motivo por el cual se recomienda que se inicien actividades de sistematización y documentación de sus actividades con el ánimo de visibilizar la RSE dentro de la organización como fortaleza competitiva. En este punto se resalta la gran labor desempeñada por la empresa en la construcción de vínculos fraternales y de compromiso entre la organización y sus colaboradores para el beneficio de los grupos de interés involucrados.

Los autores Calderón, Álvarez y Naranjo (2011) adelantaron una investigación en donde se buscó relacionar la RSE con la gestión humana, esto desde los planteamientos teóricos vigentes y la indagación en 109 empresas adscritas a la ACRIP (Asociación Colombiana de Gestión Humana), para lo cual utilizaron entrevistas y grupos focales a expertos y personal relacionado con el área de gestión humana. Al realizar el trabajo de campo, emergieron algunos hallazgos significativos, de los cuales se puede destacar que la gestión humana y la RSE se relacionan directamente y además juntas cumplen un papel articulado en las organizaciones para garantizar el bienestar de los colaboradores.

No obstante, al analizar las prácticas de las empresas indagadas, se identificó que las actividades ejecutadas por las organizaciones se centran en el cumplimiento de las exigencias normativas sobre lo laboral, con lo cual garantizan las condiciones mínimas exigidas desde la ley para el trabajador. Esto a la luz de buscar el desarrollo continuo de la organización y sus colaboradores. Ahora bien, queda un vacío por llenar, que tiene que ver con mecanismos concretos de participación de los colaboradores en la toma de decisiones (Tovar Trujillo, Vargas Paredes, & González González, 2018), desarrollo y revisión de políticas concernientes a la RSE. Siendo esto último, una forma de elevar la competitividad de las organizaciones indagadas.

Una investigación adicional es la que se ejecutó por parte de Peláez-León y García (2014) quienes se centraron en el posible vínculo existente entre la RSE y la gestión humana dentro de empresas de gran tamaño en Colombia. Los parámetros utilizados por los investigadores para seleccionar las empresas ha sido que fueran privadas y con ánimo de lucro, que hicieran procesos de RSE y gestión humana. Para la búsqueda de información se utilizaron entrevistas y cuestionarios estructurados en donde participaron los directivos encargados del área de gestión humana y trabajadores, respectivamente.

Un hallazgo relevante de esta investigación tiene que ver con la identificación del accionar en las empresas grandes, ya que se encontró procesos y políticas claras relacionados directamente con la gestión humana y con la RSE. Incluso se destaca que dentro de sus procesos exista uno orientado al bienestar de los colaboradores. Esto ha dejado en evidencia que la RSE, además de aportar con el desarrollo competitivo de la empresa, también es un

elemento importante para la conformación de un ambiente laboral sano. Ya que los mismos colaboradores han señalado positivamente los diferentes beneficios otorgados por la organización para su bienestar, particular y colectivo.

Por su parte, García, Azuero y Peláez-León (2013), elaboraron una investigación en donde participaron cuatro empresas de gran tamaño ubicadas en el suroccidente colombiano, en donde se centraron en reconocer la relación existente entre la RSE y la gestión humana, tema que aún permanece en un nivel de indagación académica bajo, y por ende merece ser investigado. Desde los fundamentos teóricos de la citada investigación se puede decir que los autores establecieron, desde la teoría, categorías de análisis relacionadas con las prácticas de RSE. Las cuales sirvieron para generar un instrumento de medición de estas y así establecer cuáles son las prácticas recurrentes de RSE en la gestión humana.

La citada investigación deja en evidencia que las organizaciones poseen un gran reto si desean adoptar la RSE dentro de su empresa, siendo enteramente vinculante con la gestión humana. Debido a que se deben considerar diversidad de prácticas que son obviadas por los empresarios, generalmente, porque no hacen parte de las exigencias impuestas por la normativa en materia laboral. En otras palabras, se requiere de una iniciativa mayor, en donde se provea a los colaboradores de bienestar por parte de los empleadores, adicional a las exigencias laborales normativas.

La última investigación consultada fue la elaborada por López, Ojeda y Ríos (2017), allí los investigadores utilizaron como fundamento la norma ISO 26000 y sus siete materias fundamentales, para establecer los factores que inciden sobre la RSE desde una perspectiva centrada en el capital humano. Para lo cual se levantó información con el uso de encuestas dirigidas a los colaboradores de una empresa, para ese caso fueron 68 trabajadores.

Al finalizar la indagación pudieron evidenciar que definitivamente la implementación de la RSE en una organización es un mecanismo de gran importancia para los alcances de desarrollo y competitividad en las empresas. Adicionalmente, la percepción del efecto de la RSE sobre una organización puede estar determinada por el género, ya que las mujeres han mostrado mayor interés en señalar los aspectos positivos y negativos de la empresa frente a la RSE. Por último, esta investigación ha mostrado que las políticas públicas deben incentivar el uso de la RSE dentro de las empresas privadas, como un plan estratégico para potenciar la competitividad y el desarrollo del sector empresarial en una región.

METODOLOGÍA

Se ha planteado una indagación de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Esto es porque hace uso de la indagación directamente en publicaciones teóricas y empíricas, de donde se toma la información relevante para identificar cual es el estado actual del tema centra de investigación, para este caso la RSE desde el bienestar de los colaboradores.

Para la selección de las fuentes de información se tuvo como criterios de inclusión para el marco teórico:

- Publicaciones relacionadas directamente con la RSE, que dieran luces sobre sus fundamentos.

- Las fechas de publicación pueden superar los cinco años de antigüedad, desde que mantengan su vigencia.

Ahora bien, en cuanto a las fuentes documentales empíricas se tuvo como criterios de inclusión:

- Ser publicaciones de revistas indexadas para lo cual deben aparecer en motores de búsqueda como SciELO, Redalyc, Dialnet (UniRioja), entre otros.
- Haber sido publicados dentro de los últimos diez años.
- El tema central de las publicaciones debe ser la RSE y el bienestar en los colaboradores de las organizaciones.

Para la búsqueda de los documentos para la indagación se utilizan como palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, colaboradores, bienestar social.

RESULTADOS

A partir de la indagación teórica y empírica, se ha logrado identificar, lo que serían las categorías de análisis teóricas para establecer una posible medición del uso de la RSE en una empresa y su impacto en la generación de bienestar en los colaboradores.

En este sentido se han elegido dos materias propuestas por la norma ISO 26000: derechos humanos, prácticas laborales. Para cada una de estas materias, la norma ISO 26000 ha propuesto asuntos que deben ser abordados por las organizaciones, luego, de allí se generan algunas expectativas, las cuales, se han sintetizado, y desde allí proponer una suerte de preguntas que podrían ser un medidor de la RSE en una empresa privada.

DERECHOS HUMANOS		
Asunto	Acciones y expectativas	Pregunta
Debida diligencia	Una política de derechos humanos para la organización, que ofrezca una orientación significativa a quienes están dentro de la organización y a quienes están estrechamente ligados a ella.	La organización cuenta con una política de derechos humanos ampliamente reconocida, en donde ustedes son orientados sobre sus derechos
	Medios para integrar la política de derechos humanos en toda la organización.	
	Acciones para tratar los impactos negativos de sus decisiones y actividades.	Existen acciones desarrolladas por la empresa.
Situaciones de riesgo para los derechos humanos	Ante la presencia de situaciones que vulneren los derechos humanos como calamidades, desastres naturales, conflictos armados, actividades empresariales con afección naturales o sociales, y actos corrupción.	En caso de presentarse situaciones de calamidad, desastres naturales, conflictos sociales y otros incidentes sociales que puedan vulnerar los derechos humanos, la empresa genera acciones para mitigar estas situaciones y salvaguardar los derechos humanos.
Evitar la complicidad	No establecer alianzas formales o informales o relaciones contractuales	El accionar de la empresa vela por la defensa de los derechos humanos al

	<p>con contrapartes que cometan abusos de los derechos humanos en el contexto de dicha alianza o en la ejecución del trabajo continuado.</p> <p>Informarse sobre las condiciones sociales y ambientales en las que se producen los bienes y servicios que adquiere</p> <p>Considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de derechos humanos.</p>	<p>evitar relaciones comerciales con entidades, personas u organizaciones que usen productos y servicios, o los fabriquen violando los derechos humanos.</p> <p>Al presentarse dentro de la ciudad acciones en contra de los derechos humanos, la empresa declara públicamente el estar en contra de ese tipo de acciones.</p>
Resolución de reclamaciones	<p>En el momento de presentar situaciones en donde claramente se violan los derechos humanos deben existir mecanismos eficaces para su defensa que sean: legítimos, accesibles, predecibles, equitativos, compatibles con los derechos, claros, transparentes, basados en el diálogo y la mediación.</p>	<p>La empresa posee políticas claras y derroteros para dar solución a reclamaciones relacionadas con la violación de los derechos humanos, siendo esto reconocido por sus colaboradores.</p>
Discriminación y grupos vulnerables	<p>Distinción, exclusión o preferencia que tiene el efecto de anular la igualdad de trato o de oportunidades, cuando esa consideración se basa en prejuicios, más que en motivos legítimos.</p>	<p>Dentro de la empresa existe una política clara en contra de la discriminación en todos los niveles</p> <p>La empresa provee empleo a las personas en todos los niveles y condiciones, evitando la discriminación.</p>
Derechos civiles y políticos	<p>Respetar derechos absolutos, como: la vida, la libertad de opinión, libertad de reunión pacífica y asociación, a poseer una propiedad, a asociarse, derecho al debido proceso en caso de acusaciones y la no ocurrencia de maltrato físico, trato inhumano o degradante.</p>	<p>En la empresa, como política, son reconocidos y defendidos los derechos fundamentales como: la vida, la libertad de opinión, libertad de reunión pacífica, libertad de asociación, libertad de acceso a propiedad privada.</p> <p>En caso de presentarse una reclamación dentro de la empresa, se respeta el debido proceso sin uso del maltrato físico, el trato inhumano o degradante.</p>
Derechos económicos, sociales y culturales	<p>Facilitar el acceso a la educación y el aprendizaje permanente de los miembros de las comunidades, proporcionando apoyo y facilidades para ello, cuando sea posible.</p> <p>Adaptar bienes y servicios a la capacidad de compra de la gente pobre.</p>	<p>Existen políticas dentro de la empresa para promover y facilitar el acceso a la educación en lo colaboradores.</p> <p>La empresa provee facilidades para las personas necesitadas, en el acceso a bienestar económico, cultural y social, como el acceso a vivienda u otros bienes y servicios.</p>
Principios y derechos	<p>Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio</p>	<p>La actividad económica de la empresa se ejecuta sin la utilización del trabajo</p>

fundamentales en el trabajo	Abolición eficaz del trabajo infantil	forzoso u obligatorio y el trabajo infantil.
PRÁCTICAS LABORALES		
Asunto	Acciones y expectativas	Pregunta
Trabajo y relaciones laborales	Los trabajadores deben ser reconocidos como empleados legalmente, siendo autónomos.	Las condiciones laborales en la empresa son respaldadas bajo las leyes colombianas, reconociendo sus derechos y manteniendo su status de vínculo laboral.
	Responder por las obligaciones de ley sin disfrazar el ejercicio laboral.	
	Brindar garantías de trabajo seguro bajo las condiciones establecidas por la ley, manteniendo informados oportunamente a los trabajadores de posibles cambios en las condiciones.	En el accionar de la empresa prevalece la protección del empleado, salvaguardando su seguridad laboral y confiriéndole información oportuna sobre sus deberes, responsabilidades y derechos.
	Protección e la privacidad de los datos personalares.	
Condiciones de trabajo y protección social	Proporcionar condiciones de trabajo decentes en relación a salarios, horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, salud y seguridad, protección de la maternidad y conciliación de la vida familiar y laboral.	Las condiciones laborales provistas por son favorables, óptimas y saludables para el desempeño normal y humano de las actividades a las que fueron contratados.
	Cuando sea posible, permitir la observancia de tradiciones y costumbres nacionales o religiosas.	En la empresa se valoran y respetan las costumbres expresiones religiosas y culturales de la región.
	Proporcionar salarios y otras formas de remuneración, de conformidad con las leyes, regulaciones o acuerdos colectivos nacionales	Los colaboradores reciben todas las condiciones de protección social, remuneración y retribuciones coherentes con lo estipulado en las leyes laborales.
Dialogo social	Reconocer la importancia que tienen las instituciones de diálogo social, incluso a nivel internacional, y las estructuras de negociación colectiva aplicables; respetar en todo momento el derecho de los trabajadores a formar sus propias organizaciones o a unirse a ellas para avanzar en la consecución de sus intereses o para negociar colectivamente.	La empresa permite la asociación de colaboradores y su ejercicio para generar equipos de diálogo y consenso con la empresa.
		Existen asociaciones de colaboradores dentro de la empresa, reconocidos y aceptados por la organización, como mecanismo para dar voz y voto a sus colaboradores, propiciando la negociación colectiva.
Salud y seguridad ocupacional	Desarrollar, implementar y mantener una política de salud y seguridad ocupacional basada en el principio de que normas sólidas en materia de salud y seguridad y el desempeño de la organización se apoyan y refuerzan mutuamente.	Dentro de la empresa se ejecuta un programa de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, en donde todos son partícipes y se evidencia en las condiciones saludables y seguras en todo sentido en el puesto de trabajo.
Desarrollo humano y formación en	Proporcionar a todos los trabajadores, en todas las etapas de su experiencia laboral, acceso al desarrollo de	La empresa provee condiciones que garantizan el crecimiento intelectual y de las capacidades laborales de sus

el lugar de trabajo	habilidades, formación y aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.	colaboradores, con el uso de sistemas de capacitación y educación laboral.
---------------------	---	--

Fuente: elaboración propia, adaptado de ISO 26000

CONCLUSIONES

El recorrido teórico y empírico sobre la RSE centrada en el bienestar de los colaboradores ha sido esclarecedor para comprender cual es la tendencia en la producción de conocimientos en torno a esta temática, ya que cada vez son más las publicaciones que se generan en torno al interés de garantizar el bienestar social en colaboradores, sus familias y la sociedad. Esto debido a una nueva concepción de lo global, donde las sociedades interconectadas son conscientes de la importancia de luchar por sus derechos y que las prácticas empresariales deben ser un catalizador del bienestar general y no un mecanismo de explotación de recursos naturales y humanos al servicio de la generación de utilidades.

La fundamentación teórica respecto a la RSE ha sido ampliada desde diversos campos, y como se ha podido indagar, en las investigaciones se toma una norma o instructivo que sirva como fuente de conceptos teóricos para garantizar una medición objetiva del fenómeno objeto de estudio. En este sentido la construcción de instrumentos, como encuestas, cuestionarios y entrevistas, son el producto de diseccionar sistemáticamente las fuentes teóricas y empíricas, con el fin de llenar los posibles vacíos de conocimiento.

Como respuesta a la necesidad de obtener instrumentos a la medida de las necesidades, se ha propuesto una serie de cuestiones, generadas desde la postura normativa integrada dentro de la norma ISO 26000, la cual es un instrumento utilizado por organizaciones a nivel mundial y como base para las investigaciones en la generación de alternativas de medición de la RSE, y para este caso concreto, relacionado directamente con los colaboradores.

REFERENCIAS

- Barrio-Fraile, E. (2018). La gestión de la responsabilidad social corporativa: Propuesta de un modelo teórico. *Questiones Publicitarias*, 22, 59-68.
- Bermudez-Colina, Y., & Mejías-Acosta, A. (2018). Medición de la responsabilidad social empresarial: casos en pequeñas empresas Latinoamericanas. *Ingeniería Industrial*, 39(3), 315-325.
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 163-188.

- Del Castillo, E., & Yamada, G. (2008). *Reponsabilidad social y buen clima laboral: una fórmula ganadora*. Lima: Centro de Investigación Universidad del Pacífico.
- Delgado, B., Bravo, W., & Parrales, C. (2016). Responsabilidad social corporativa y gestion del talento humano. *Publicando*, 389-397.
- Duque, Y., & Martínez, D. (2012). Responsabilidad social empresarial en la dimension laboral: caso Bancolombia y BBVA. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 171-187.
- Echeverría-Ríos, O., Abrego-Almazán, D., & Medina-Quintero, J. (2018). La responsabilidad social empresarial en la imagen de marca afectiva y reputación. *Innovar*, 28(69), 133-148.
- García, M., & Duque, J. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 13-37.
- García, M., Azuero, A., & Peláez-León, J. (2013). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desde la áreas funcionales de Gestión Humana: análisis de resultados en cuatro empresas del suroccidente colombiano. *Innovar Journal*, 83-100.
- Giraldo, L., Kammerer, Y., & Ríos, L. (2016). Responsabilidad social en PYMES del area metropolitana de Medellín, Colombia. *Dimensión Empresarial*, 123-135.
- Han, B. (2014). *En el enjambre*. (R. Gabás, Trad.) Barcelona, España: Herder Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F.: McGRAW-HILL.
- ISO. (2010). *ISO 26000:2010 - Guía de responsabilidad social*. Ginebra, Suiza: ISO.
- López, A., Ojeda, J., & Ríos, M. (2017). La Responsabilidad Social Empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 36-46.
- Peláez-León, J., & García, M. (2014). Responsabilidad Social Empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. *Entramado*, 90-111.
- PNUD. (2005). *Implementando el Pacto Mundial. Un folleto para inspirarse*. Dinamarca: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



PNUD. (2015). *Objetivos de desarrollo del milenio. Informe 2015*. Bogotá D.C.: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Saldarriaga, J. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 110-117.

Terán, W., & Leal, M. (2009). Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras. *Centro de investigación de ciencias administrativas y gerenciales*, 30-40.

Tovar Trujillo, S., Vargas Paredes, S., & González González, G. (2018). Toma de decisiones en la gestión del sector agroindustrial del bizcocho de achira en Huila (Colombia). *Espacios*, 4- 15.

