

Trabajo Fin de Grado

La Responsabilidad Social Corporativa y el Trabajo Social

Grado en Trabajo Social

María Jesús González Ávila
Tutora: Laura Aguilera Ávila
Universidad de La Laguna
Junio de 2022

INDICE

1	RESUMEN	2
2	PALABRAS CLAVES	3
3	INTRODUCCIÓN:	4
4	MÉTODO:	6
5	RESULTADOS:	9
5.1	La Responsabilidad Social Corporativa	9
5.1.1	Objetivo y Definición de la Responsabilidad Social Corporativa:	9
5.1.2	Principios de la Responsabilidad Social Corporativa:	13
5.1.3	Los grupos de interés o los stakeholders:	15
5.1.4	La Responsabilidad Social Corporativa en España:	17
5.2	Relación Empresa-Sociedad:	18
5.3	Las dimensiones de la RSC: Responsabilidad Social Externa e Interna: .	21
5.4	Las Responsabilidades Empresariales en el Ámbito Laboral:	22
5.4.1	La igualdad de género en el ámbito de la organización:	22
5.4.2	La conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa.	24
5.4.3	Inserción laboral de colectivos con dificultades:	25
5.4.4	Aprendizaje y formación continua en la organización socialmente responsable:	25
5.5	El Trabajo Social y la Empresa Privada.	27
5.6	El Trabajo Social en el Ámbito Empresarial:	28
5.7	Funciones del Trabajo Social en Empresa	31
5.8	Orígenes del Trabajo Social de Empresa.	32
5.8.1	Características históricas del Trabajo Social Empresarial:	34
5.9	El Trabajador y la Trabajadora Social en la Empresa Privada	34
6	DISCUSIÓN:	37
7	CONCLUSIONES:	40
8	Referencias:	42

1 RESUMEN

La Responsabilidad Social Corporativa es un movimiento empresarial, mediante el cual, las empresas buscan implementar acciones éticamente responsables y socialmente sostenibles en sus políticas y gestiones a través de las cuales buscan convertirse en empresas socialmente responsables, que además de tener como objetivos la consecución de sus metas económicas y empresariales, buscan la realización de acciones sociales, que permitan el alcance del bienestar social, además de mitigar el deterioro de los ecosistemas lo mejor posible por el impacto que generan sobre el medio y su correcta conservación.

En el presente escrito, se ha relacionado esta forma de actuar de las empresas con la disciplina del Trabajo Social, ya que, por sus características y conocimientos, esta profesión se considera idónea en este ámbito como mediadora con las personas que forman parte de una empresa. La revisión bibliográfica que se presenta en este trabajo 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 business movement, through which companies seek to implement ethically responsible and socially sustainable actions in their policies and procedures through which they seek to become socially responsible companies, which in addition to having as objectives the achievement of their economic and business goals, seek to carry out social actions that allow the achievement of social

welfare, in addition to mitigating the deterioration of ecosystems as best as possible due to the impact they generate on the environment and their correct conservation.

In this writing, this way of acting of companies has been related to the discipline of Social Work, since, due to its characteristics and knowledge, this profession is considered ideal in this area as a mediator with the people who are part of a company. . The bibliographic review presented in this work has as its ultimate goal to show the relationship between Social Work and the world of private enterprise, thus including the functions that a social worker performs in a certain company. It is also worth noting as an objective, the desire of this work to reflect the new professional opportunity that business social work involves linked to Social Responsibility.

2 PALABRAS CLAVES

Responsabilidad Social Corporativa, acción social, trabajo social empresarial, trabajador/a social, empresa.

KEY WORDS

Corporate Social Responsibility, social action, corporate social work, social worker, enterprise.

3 INTRODUCCIÓN:

El objeto del presente trabajo es hacer un recorrido por la bibliografía de la Responsabilidad Social Corporativa en España y del Trabajo Social Empresarial, además del estudio de las necesidades y funciones de quien ejerza el Trabajo Social dentro de la empresa privada.

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 ligados, puesto que es la figura del trabajador social la encargada de mediar entre los trabajadores y la empresa y conciliar ambos intereses de forma que se establezca una relación recíproca. Es decir, el trabajador social crea un vínculo entre ambas partes que aporta cohesión, entendimiento y bienestar a toda la sociedad.

En una primera parte del trabajo se ha definido el concepto, se han expuesto los objetivos de la Responsabilidad Social Corporativa, además de desarrollar los principios de ésta, los grupos de interés que la componen, y su evolución en el contexto español.

En el apartado siguiente se expone de forma más detallada lo que supone la relación empresa y sociedad, las dimensiones de la Responsabilidad Social Corporativa y la Responsabilidad Social interna y externa.

Se avanza en los apartados siguientes con las Responsabilidades Empresariales en el ámbito laboral, donde se desarrollan los epígrafes relacionados con la igualdad de género en el ámbito de la organización, manifestando las diferencias de orden sexual existentes en el ámbito laboral. También se aborda la cuestión de la conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa, y qué factores afectan negativamente a la consecución de esta. Para finalizar este apartado se trata la inserción laboral de colectivos con dificultades de aprendizaje y la formación continua en la organización socialmente responsable.

Por otro lado, se aborda la relación de este tipo de actitud sostenible empresarial con el trabajo social, donde el trabajador y trabajadora 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 desarrolla en este apartado la relación entre el trabajo social y la empresa privada, así como las funciones del trabajo social en la empresa y los orígenes de este. Posteriormente se cierra este apartado detallando la figura del trabajador y la trabajadora social dentro de una empresa privada.

4 MÉTODO:

El presente Trabajo de Fin de Grado de revisión teórica pretende profundizar en el concepto de Responsabilidad Social Corporativa, y el Trabajo Social Empresarial, el cual consiste en elaborar un informe bibliográfico a través de la información que se haya encontrado e investigado sobre dicho tema, con el fin de profundizar en el estudio.

Una vez puesta en marcha la búsqueda de información, se plantean una serie de objetivos que se redactan a continuación:

- Indagar sobre los diversos conceptos de Responsabilidad Social Corporativa y comprobar la bibliografía existente en tal caso.
- Analizar la información encontrada sobre La Responsabilidad Social Corporativa y el Trabajo Social Empresarial.
- Contrastar la información de la Responsabilidad Social Corporativa de diferentes autores.
- Profundizar en las funciones y rol del Trabajador Social en la empresa privada.

Procedimiento:

Para poder llevar a cabo los objetivos anteriormente señalados, se procede a la búsqueda de la información a través del Punto Q que ofrece la Universidad de la Laguna y Google Academy. El Punto Q y el buscador Google Academy son herramientas de búsqueda que permiten encontrar la información deseada, y ofrecen distintos tipos de fuentes de información y en distintos formatos, tales como: bases de datos, libros electrónicos, revistas, artículos, etc.

Una vez se accede a la página web de la biblioteca de la Universidad de La Laguna, se entra en el apartado Punto Q, procediendo a buscar la información deseada para la realización del trabajo de revisión teórica. El punto Q (Figura 1), ofrece varias opciones para poder analizar la información en los formatos disponibles, es decir, después

de introducir en el buscador las palabras clave, el punto Q se encarga de mostrar en qué formato tiene disponible dicha información (PDF descargable, lectura online, libro disponible en la biblioteca, revista académica, etc.)

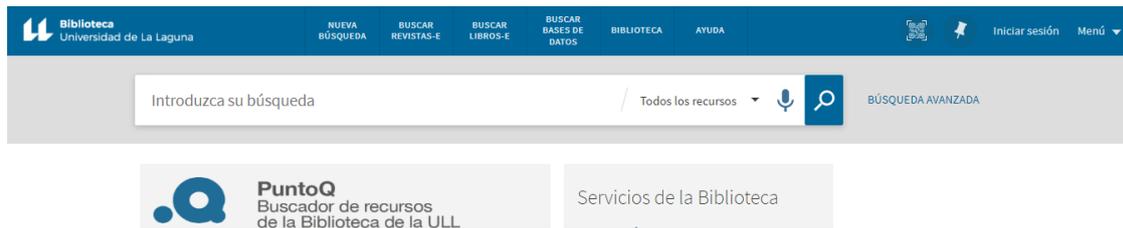


Figura 1: Punto Q de la Universidad de la Laguna

Por otro lado, con algunos de los libros que se encuentran en las herramientas de búsqueda nombradas anteriormente, se realiza la búsqueda adecuada para conocer si están en la biblioteca de la facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación. Esta búsqueda se realiza a través de la página web de la biblioteca de la Universidad de La Laguna, se entra en el apartado Catálogo para proceder a la búsqueda del libro que se desea conocer y saber si está en la biblioteca de la facultad, o de lo contrario, indica en que facultad encontrarlo.

El Catálogo (Figura 2), ofrece conocer si está disponible el libro que se desea y acudir a la biblioteca a realizar la solicitud de préstamo. De este modo, se acude a la biblioteca de la facultad a buscar los libros que previamente se habían consultado en el catálogo y a su vez, se amplía la retirada de libros al realizar un rastreo presencial por la biblioteca.

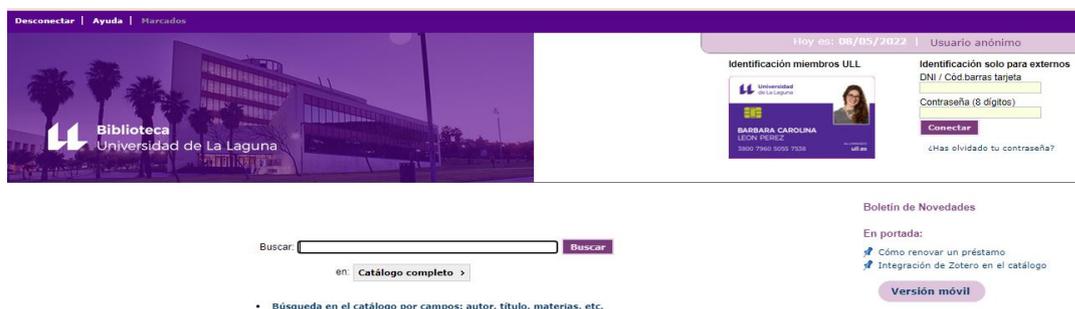


Figura 2: Catálogo versión web de la Universidad de la Laguna.

Se realiza el proceso de búsqueda, con un descriptor como fue “La Responsabilidad Social Corporativa”, puesto que es la parte principal del estudio bibliográfico, todo ello con el fin de comprobar la cantidad de documentos existentes para este tema, además de evidenciar la importancia de la responsabilidad social corporativa en la actualidad.

En segundo lugar y una vez realizada la búsqueda principal, se procese a introducir otros descriptores más específicos para indagar en el tema que nos interesa. Estos descriptores son:

- Responsabilidad Social Corporativa.
- Responsabilidad Social.
- Responsabilidad Social Corporativa y El Trabajo Social.
- EL Trabajo Social en el ámbito empresarial.
- El Trabajo Social y la gestión humana.

Cabe destacar; que la búsqueda de los diferentes descriptores no fue del todo equitativa puesto que algunos, aunque poseen información bastante relevante, no cuenta con un número importante de documentación.

5 RESULTADOS:

En la actualidad, vivimos en una realidad socioeconómica que ha generado un planteamiento diferente en la relación entre la empresa y la sociedad. Su objetivo es armonizar su fin económico con aspectos sociales y medioambientales con la finalidad de evitar las desigualdades que la globalización está generando.

Como consecuencia, las empresas de cualquier ámbito, juegan, de manera directa o indirecta, un papel importante en el desarrollo económico, social, ambiental, aportando una estabilidad fundamental en la sociedad.

Es por todo esto que la Responsabilidad Social Empresarial se configura como una nueva e innovadora forma de gestión en el marco empresarial, acorde con los tiempos actuales, y a través de la cual se articula un modelo de Gestión Integral fomentando las relaciones entre los grupos de interés que forman parte de la empresa, y haciendo que estos se comprometan activamente en el plano social y solidario en el entorno social.

5.1 La Responsabilidad Social Corporativa.

5.1.1 Objetivo y Definición de la Responsabilidad Social Corporativa:

La Responsabilidad Social Corporativa tiene como objetivo la sostenibilidad basándose en un proceso estratégico e integrador en el que se vean identificados los diferentes agentes de la sociedad afectados por las actividades de la empresa. Para su desarrollo deben establecerse los cauces necesarios para llegar a identificar fielmente a los diferentes grupos de interés y sus necesidades, desde una perspectiva global y se deben introducir criterios de responsabilidad en la gestión que afecten a toda la organización y a toda su cadena de valor. Las políticas responsables emprendidas desde la empresa generan unos resultados, medibles a través de indicadores, que deben ser verificados de forma transparente (Foro de Expertos [FE] ,2008 p.26).

Para exponer la definición del término, Responsabilidad Social Corporativa, cabe destacar que se está ante un término en constante evolución, que engloba un gran conjunto de conceptos que engloban la casi totalidad de las actuaciones que realiza una organización en el desarrollo de su actividad y las relaciones que establece con su grupo de interés.

Con el término de la Responsabilidad Social Corporativa (a partir de ahora RSC), a lo largo de los años se han ido acuñando y acumulando una gran variedad de nombres que se usan para definir un mismo concepto o parte de él:

- Responsabilidad Social (RS).
- Responsabilidad Social Empresarial (RSE).
- Responsabilidad Empresarial (RE).
- Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- Sostenibilidad.
- Desarrollo Sostenible (DS).
- Acción Social (AS).
- Responsabilidad Social de las Organizaciones (RSO). Cea, C. B., de la Morena Olías, J., & Soria, H. C. (2016).

La Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), define la RSC como “el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con los que interactúa”. (AECA, 2015)

La mayoría de las definiciones de la responsabilidad social de las empresas entienden este concepto como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las

preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo «más» en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas (Cea et al., 2016).

Siguiendo a Castillo Clavero,

“la responsabilidad social supone que la empresa, en el ejercicio de su función ha de tomar conciencia de los efectos reales totales de sus acciones sobre el entorno social, internalizando unas pautas de comportamiento que representen una actitud más positiva en la consideración de los valores e intereses sociales. Como consecuencia de este cambio de mentalidad, surgen presiones sobre la institución empresarial, que reclaman un control efectivo de las externalidades y costes sociales generados por la actividad económico empresarial, ante la constatación de la insuficiencia del beneficio como único índice expresivo de la eficiencia socioeconómica en la entidad”. (Castillo Clavero, 1986, como se citó en Caneiro Caneda, 2004, p.33).

La necesidad de dar respuesta a las demandas de orden social, vienen tanto del aumento del peso de las empresas en el conjunto social, como a la recepción de las cuestiones relacionadas con el bienestar y la calidad de vida.

Siguiendo el planteamiento ya citado de Castillo Clavero (1986, como se citó en Carneiro Caneda, 2004) en un primer acercamiento, se podría considerar tres niveles en el compromiso que una organización mantiene con la sociedad:

- Un primer nivel de compromiso o responsabilidades primarias inmediatas de la empresa se vincularían con los integrantes de la propia organización, esto es, los accionistas, los directivos y los trabajadores.

- Un segundo nivel de compromiso o responsabilidades secundarias orientadas hacia los agentes del entorno específico de la empresa, tales como: proveedores, prestatarios de fondos, distribuidores, clientes y consumidores.

- Un tercer nivel de compromiso de responsabilidad terciaria enfocada hacia el entorno general de la organización, en especial el Estado y las Administraciones, así como todo tipo de comunidad con la que se tenga relación.

En una versión más actual ofrecida por los autores Carroll (1999) o Boatright (1993), tres serían así mismo las áreas propias de la responsabilidad corporativa:

- La Responsabilidad Económica: la cual afecta a la búsqueda del máximo beneficio así como al logro del mayor valor posible para el accionista; ello se consigue a través de la mejora de la eficiencia y de la productividad.

- La Responsabilidad Sociocultural: que se concreta en la realización de obras de interés social o cualquier otro tipo de práctica que suponga un beneficio social. Desde este punto de vista el respeto a la ley así como a las costumbres y la herencia cultural se hacen imprescindibles.

- La Responsabilidad Medioambiental: nexo de conexión con el planteamiento más ambicioso del desarrollo sostenible. Como su propio nombre indica, corresponde a la obligación que mantiene cualquier empresa de cuidar y preservar tanto el entorno como la naturaleza en su conjunto (como se citó en Carneiro Caneda, 2004, p. 34).

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, medio ambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones (FE, 2008, P.26).

Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés. La Responsabilidad Social Corporativa se refiere a cómo las empresas son gobernadas respecto a los intereses de sus trabajadores, sus clientes, proveedores, sus accionistas y su impacto ecológico y social en la sociedad en general.

Si bien la responsabilidad social corresponde en primer lugar a las empresas se extiende a todas las organizaciones que aportan un valor añadido a la sociedad, sean públicas y privadas, con ánimo o sin ánimo de lucro.

5.1.2 Principios de la Responsabilidad Social Corporativa:

Para continuar describiendo la Responsabilidad Social Corporativa, 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 acerca del establecimiento de la Responsabilidad Social Corporativa en nuestro país y en los países donde trabajan empresas españolas.

Según el Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa existen cinco principios básicos que deben darse de forma necesaria en las empresas que quieran ser socialmente responsables:

1. El cumplimiento de la legislación. La responsabilidad social corporativa conlleva que se cumplan una serie de normas internacionales que se han establecido como obligatorias para las empresas y otras que sin carácter obligatorio ayudan a que se dé la gestión socialmente responsable como son OIT, la Declaración de Derechos Humanos o la norma ISO 26000.
2. La actividad de la empresa debe ser de carácter global, esto quiere decir que sus actividades no solo estarán dirigidas a nivel nacional sino también internacional. Las empresas deben ser responsables donde actúen y asimilar que su comportamiento individual en una parte del mundo puede tener consecuencias en otra parte del planeta.
3. Ética y coherencia. La RSC conlleva que se contraigan compromisos éticos por parte de las empresas que quieran ser socialmente responsables. Además, estas deben ser coherentes con las medidas que decidan implantar y los valores que quieran transmitir, ya que utilizar la RSC como una mera estrategia de marketing puede convertirse en una estrategia contraproducente.
4. Los indicadores de que una empresa sea socialmente responsables son los siguientes: confianza, compromiso, retorno a la sociedad, respeto a las personas, respeto al desarrollo sostenible, reciprocidad, veracidad, profesionalidad, comunicación de los valores, mejora continua, control contable y transparencia.
5. Gestión de impactos. Debido a que toda actividad empresarial produce una serie de impactos tanto negativos como positivos en los diferentes entornos medioambiental, social y económico, la RSC se establece para minimizar los impactos negativos y fomentar los impactos positivos.
6. Satisfacción de expectativas y necesidades. La RSC está orientada a cumplir además con las expectativas de los grupos de interés a los que va dirigida.

5.1.3 Los grupos de interés o los stakeholders:

Según Cea et al (2016) las empresas siempre han establecido relaciones con sus grupos de interés. Los cambios de modelos productivos, de la economía y los cambios sociales, han favorecido que la visión de las relaciones con los grupos de interés evolucionara. De esta forma hemos pasado de un concepto casi monopolístico de Shareholder (accionista) a un concepto más global, estratégico e integrado de Stakeholder (o grupo de interés) que incluye al primero Cea et al (2016).

En este desarrollo del concepto, la Responsabilidad Social Corporativa ha aportado una mirada diferente que conecta a la empresa con sus grupos de interés y el entorno en el que desarrolla su actividad; porque solo desde la gestión estratégica y eficiente de la relación con sus grupos de interés, la empresa puede ser sostenible (Escudero, 2011).

Los grupos de interés o stakeholders son personas y grupos sociales que les afecta de alguna forma la existencia y actividad de las empresas, tienen un interés legítimo, directo o indirecto e influyen en el alcance de los objetivos que se han marcado y en su existencia (Escudero, 2011).

De esta visión parte la Teoría de los Grupos de Interés que se ha venido desarrollando desde que Edward Freeman, (filósofo americano, conocido particularmente como padre de la Teoría de Grupos de Interés) volviera a situarla en el debate de la economía y la estrategia. Son Stakeholders “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa” (Freeman, 1984, p.32); siendo esta probamente la definición más difundida en la actualidad (Navarro, 2008).

Edward Freeman define a los stakeholders o grupos de interés como: “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) Este concepto no ha quedado inmutable en el tiempo sino que el propio Freeman lo ha ido modificando. (González y Escudero, 2011).

Por ello, el enfoque Stakeholders se basa en los grupos de interés, es decir considerar a todos aquellos individuos o grupos que, bien por motivos estratégicos o bien por motivos de legitimidad moral, son necesarios para el logro y la consecución de objetivos de la empresa. (Navarro, 2008).

Según Navarro (2008) podemos distinguir dos grandes grupos de stakeholders, en función a la proximidad del núcleo de la empresa:

- Stakeholders internos: vinculados directamente a la empresa u organización, bien sea en calidad de accionista, propietarios, directivos, sindicatos, trabajadores, etc. Aquí 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.

- Stakeholders externos: los restantes grupos de interés no vinculados orgánicamente a la empresa; como autoridades, grupos de presión ONGs, competidores, consumidores, etc.

Imagen 1. Niveles que componen los grupos de interés.



Fuente: AECA (2015).

5.1.4 La Responsabilidad Social Corporativa en España:

La Responsabilidad Social Corporativa surge en España debido al interés por el cuidado del medioambiente y lo social por parte de las empresas. Las empresas empiezan a tomar conciencia de que la rentabilidad económica y las acciones de sostenibilidad y sociales son perfectamente compatibles.

A finales de los años noventa empieza a aparecer la Responsabilidad, mediante el lanzamiento de productos financieros éticos, a través de organizaciones sociales que buscaban lograr el ahorro con responsabilidad en España como ya se estaba haciendo en otra serie de países (De la Cuesta y Valor, 2003).

Este avance coincide con la expansión de los mercados a nivel internacional y con la apertura de la empresa española al exterior, lo que conlleva que los países extranjeros empiecen no solo a conocer la empresa española sino las prácticas de éstas en recursos humanos. Esto sirve como ejemplo para otros países que cometen atrocidades en esta materia, sobre todo los que se encuentran en vías de desarrollo. Además, esta época es

propicia de la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa, ya que contó con diferentes acontecimientos, tanto a nivel nacional como internacional, que exponen la baja responsabilidad social por parte de las empresas, lo que hace que la necesidad de tomar medidas despreocupación por el medioambiente y la sociedad sea aún más notable (De la Cuesta y Valor, 2003).

El interés de la Responsabilidad Social Corporativa en las empresas y sociedad española ha crecido de una forma muy significativa. Una de las causas que han propiciado este interés es precisamente la integración de España dentro de la Unión Europea y con la expansión internacional de las empresas españolas. Estas han tenido que sumarse a la Responsabilidad Social Corporativa ya que, son un escaparate al exterior y deben competir con numerosas empresas internacionales que ya están altamente concienciadas con la responsabilidad social empresarial y con tener una buena reputación.

Otro incipiente de la Responsabilidad Social Corporativa en nuestro país ha sido la crisis económica en la que nos hemos visto sumergidos desde 2007. Las irresponsabilidades que forjaron esa crisis hicieron que se hicieran públicas numerosas acciones en absoluto éticas y morales en la gestión de muchas empresas y organizaciones, lo que hizo que la sociedad se planteara un nuevo modelo de gestión sostenible y éticamente responsable (De la Cuesta y Valor, 2003).

5.2 Relación Empresa-Sociedad:

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial adquiere sentido dentro de la relación empresa y sociedad. La empresa como una institución social, tiene un papel específico que cumplir, pero las repercusiones de sus actuaciones trascienden los aspectos económicos, y abarcan otras esferas de la vida de las personas. Son dos los elementos los que intensifican la relevancia de esas repercusiones desde comienzos del siglo XX hasta nuestros días, estos son:

- El aumento del poder empresarial.
- La crisis del Estado del Bienestar.

La sensibilización y la preocupación crecientes ante la actuación empresarial han provocado que las empresas se encuentren actuando dentro de un ambiente de críticas sociales. Aparecen así conceptos como legitimidad o expectativas de la sociedad, que han tenido un papel destacado para la elaboración de un concepto de responsabilidad social. Por parte de la sociedad, se demanda a las empresas que asuman ciertas obligaciones, que van más allá de la pura obtención de un beneficio económico (Salas, 2007).

Según Araque Padilla & Montero Simó (2006), cuando se debate sobre la Responsabilidad Social Empresarial se hace referencia a la conexión entre la empresa y la sociedad, es decir, que la empresa no es un organismo aislado que tiene sentido por sí mismo, al margen de cualquier otra realidad social. Cuando se habla de la relación empresa – sociedad, se hace referencia al sistema en relaciones que comprenden empresas y diversos subgrupos o subsistemas sociales. Esto significa que la empresa se ve implicada en una compleja red de relaciones con múltiples públicos con que mantienen una interdependencia.

Actualmente no se suele cuestionar la conexión entre la empresa y la sociedad. Como institución social del ser humano se extrapola a todas sus manifestaciones sociopolíticas. La relación empresa- sociedad no se limita solo al ámbito económico; aspectos sociales, políticos y medioambientales son también relevantes, y así lo han mostrado numerosos estudios que analizan la contribución que el capital social hace a la prosperidad económica. (pp.18).

La naturaleza de la relación entre empresa y la sociedad va cambiando con el tiempo, por lo que lleva a lo que Warren (1999, p.214) denomina “crisis de legitimación”. Según se va aumentando la conciencia social en un determinado entorno, muchas

empresas tienen que defenderse de las críticas ante acciones que han tomado o que deberían haber tomado.

El crecimiento de la riqueza y la educación en las sociedades, pese a la desigualdad de su distribución ha podido dar lugar a más altas expectativas de realización, por parte de los ciudadanos, sobre las instituciones sociales, entre ellas la empresa. Esta circunstancia, unida al deseo social de mejorar la situación de la generación precedente, no habría sido totalmente satisfecha en lo que se denomina, problema social (Araque Padilla & Montero Simó, 2006),

Por consiguiente Araque Padilla & Montero Simó (2006), postula que los medios de comunicación en especial la televisión, ha tenido una fuerza decisiva en la conformación de una mayor conciencia social y de un estado generalizado de crítica hacia la empresa. También es interesante destacar la acción de los movimientos por los derechos de los ciudadanos. Estos han tomado conciencia de que les corresponden ciertos derechos como trabajadores, consumidores, propietarios o miembros de una comunidad, y que las instituciones sociales tienen la obligación de proporcionarlos. Así, la vulneración por parte de la empresa de estos derechos es fuente de conflictos y de críticas hacia ella y hacia el sistema social. De igual manera, ha podido contribuir a ello una filosofía victimista, en estrecha conexión con lo anterior, donde los ciudadanos se perciben como víctimas de actuaciones injustas o deshumanizadoras, lo que ha dado lugar, en ocasiones, a asociaciones y grupos de presión social; a menudo con fuerte influencia sobre la empresa.

Por todo este contexto de crítica social, la empresa asume la responsabilidad de sus acciones mediante proceso de respuesta que mejorarán su actuación, en busca de una mayor legitimación social, y al mismo tiempo se generarían nuevas expectativas hacia una actuación cada vez más responsable.

El análisis de la relación empresa – sociedad ha servido de marco para replantear las funciones que debe asumir una empresa como institución social, y ha posibilitado que aparezca una preocupación por las repercusiones que sobre los individuos acarrea su actividad (Araque Padilla & Montero Simó, 2006).

5.3 Las dimensiones de la RSC: Responsabilidad Social Externa e Interna:

El ámbito de la RSC es tanto interno como externo a la propia empresa. En el ámbito interno la Responsabilidad Social se refiere tanto al respeto al medio ambiente como a aspecto social de la propia empresa. Las medidas sociales internas se refieren tanto a los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva, como a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a la no discriminación por razón de edad, origen racial o étnico, religión o discapacidad, a la seguridad y salud laboral y a la conciliación de la vida personal y profesional, entre otros. En el ámbito externo, se refiere al respeto de los derechos tanto de los clientes o consumidores como a los proveedores; al respeto de los Derechos Humanos; la acción cultural, el fomento de los programas medioambientales y sociales de la organización para mejorar el nivel de vida de los grupos de interés cercanos al emplazamiento físico donde se desarrolla su actividad (Sajardo et al. 2009).

Ya el Libro Verde promovido por la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), bajo el título “fomentar un marco Europeo para la responsabilidad social de las empresas”. Así se referenciaba de un lado la dimensión laboral, la gestión e inversión en recursos humanos, a la salud y seguridad en el trabajo y gestión del cambio; de otro lado se adicionaba, dentro de este ámbito interno a las prácticas de respeto al medio ambiente, o gestión de los recursos naturales. La gestión de los recursos humanos es el primer aspecto considerado por la Comisión en el citado documento. Las organizaciones son responsables de crear un clima de trabajo conveniente, como poner los medios necesario

que permitan medidas como: la formación continua y aprendizaje permanente, responsabilizarían de los trabajadores, fomento del equilibrio adecuado entre el trabajo, familia y ocio, igualdad de retribución y promoción entre hombres y mujeres, capacidad de inserción profesional y seguridad en el puesto de trabajo. El citado documento también toma en consideración la necesidad de combatir la discriminación por razón de sexo, edad, raza u origen social. Todos estos elementos se consideran de suma necesidad con el objeto de reducir el desempleo, aumentar la ocupación y luchar contra la exclusión social (Sajardo et al., 2009).

La salud y seguridad laboral es también un tema tratado en el Libro Verde. La prevención de riesgos laborales y el cuidado de la salud deben ser considerados de manera habitual y concreta en la empresa, sin considerarse como un mero cumplimiento legal sino que vaya más allá (Sajardo et al., 2009).

5.4 Las Responsabilidades Empresariales en el Ámbito Laboral:

Según la teoría de la ciudadanía empresarial o corporativa, la empresa se elige en la parte activa de la sociedad participando en la vida social y contribuyendo de forma voluntaria al desarrollo y bienestar social más allá de la creación de riqueza. De este modo, la actuación empresarial se equipara a la de un ciudadano, contribuyendo socialmente a través de su propia actividad mediante inversiones sociales y programas filantrópicos a la vez que implicándose en políticas públicas. La ciudadanía corporativa se constituye en una estrategia empresarial que adopta una dimensión ética de la actividad de la empresa (Sajardo y Serra, 2008 como se citó en Sajardo et al., 2009).

5.4.1 La igualdad de género en el ámbito de la organización:

Numerosos estudios ponen de manifiesto las diferencias de orden sexual existentes en el ámbito laboral. La evidencia empírica refleja la existencia de segregación

ocupacional horizontal: la desigual participación de hombres y mujeres según el sector, rama de actividad o tipo de trabajo. Por otro lado la existencia de segregación vertical, es decir, la desigualdad que existe en el acceso a las diferentes categorías profesionales por parte de hombres y mujeres. Los puesto directivos y las categorías profesionales de mayor rango jerárquico son mayoritariamente ocupados por hombres, mientras que tan solo una minoría de mujeres desempeñan dichos cargos. Así mismo, existen disparidades muy acusadas entre los salarios percibidos por hombres y mujeres por un mismo trabajo y categoría profesional (Sajardo et al., 2009).

A pesar de la lucha mantenida durante décadas para lograr la igualdad de género en todos los ámbitos, y en particular en el mercado laboral, todavía persisten las diferencias entre ambos sexos. Aunque se han desarrollado multitud de iniciativas y proyectos, se ha legislado al respecto y se han lanzado campañas de sensibilización el problema continúa, partiendo desde un punto de vista tradicional y adoptando un enfoque acorde con el feminismo de la igualdad, el logro de una situación igualitaria entre hombres y mujeres pasa por la protección de la mujer frente a un entorno que la trata de forma discriminatoria por el simple hecho de ser mujer (Sajardo et al., 2009).

Acorde con la postura de Castellano Burguillo (2008) es necesario puntualizar que la adopción de medidas de acción positiva a favor de las mujeres por el simple hecho de serlo no deriva necesariamente en la consecución de una situación de mayor igualdad.

Tres ejes fundamentales justifican la igualdad efectiva entre hombre y mujeres. En primer lugar el tratamiento igualatorio entre los miembros de uno y otro sexo tiene su fundamento en un argumento de justicia social hacia ambos colectivos, ya que tanto a nivel grupal como individual hombres y mujeres son poseedores de la misma dignidad e iguales derechos. En segundo lugar, la participación igualatoria conduce a un desarrollo social basado en un sistema democrático óptimo. En tercer lugar la transcendencia

económica del aprovechamiento de los diferentes recursos humanos capaces y valiosos que queda infrutilizados desde el momento en que uno de los grupos es objeto de una situación de discriminación o subordinación que limitan su acceso al sistema económico-laboral (Sajardo et al., 2009).

5.4.2 La conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa.

Se puede definir conciliación de vida familiar y laboral como el conjunto de acciones orientadas a facilitar a hombres y mujeres la atención a su vida familiar y social compaginándola con sus responsabilidades profesionales creando unas condiciones y un entorno de trabajo más favorables para conseguir dicho objetivo, tratando de evitar el conflicto entre las dos esferas: la personal, familiar y laboral (Sajardo et al., 2009).

En la actualidad múltiples factores afectan negativamente a la consecución de la conciliación familiar y laboral. Los nuevos ritmos de vida y de trabajo, el incremento de los gastos familiares, junto con otros factores personales determinan que ambos miembros trabajen fuera del hogar, muchas veces en lugares ajenos a su lugar de residencia. Lo cual implica una importante inversión de tiempo dedicado a desplazamientos que tienen como consecuencia unas largas jornadas laborales. Crece el número de familia monoparentales o personas que viven solas, y se incrementan el número de personas en situación de dependencia que necesitan apoyo económico, familiar y social. Frente a esta problemática se observa una evolución del mercado laboral. Los valores de los trabajadores se ven modificados teniendo como objetivos, el lugar de seguridad y salario, posibilidad de desarrollo, reto y flexibilidad, observándose una relación directa entre satisfacción y compromiso de los empleados y resultados empresariales (Sajardo et al., 2009).

Al abordar el tema de la conciliación surgen diversos conflictos que se regían por las interacciones de diversos agentes implicados. Por un lado aparecen contrapuestos los intereses de los empresarios con los intereses personales de los trabajadores. Otro

conflicto aparece en el seno familiar al tratar de lograr un reparto equitativo de responsabilidades de los diferentes miembros del hogar. Se genera a sí mismo un conflicto empresa-estado ya que los empresarios pretenden que sea el Estado quien asuma el coste de las medidas de conciliación. Por último los trabajadores también esperan y exigen al estado que reconozcan e incorporen en sus presupuestos diversas medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar (Sajardo et al., 2009).

5.4.3 Inserción laboral de colectivos con dificultades:

La acción de responsabilidad social de las organizaciones en el ámbito laboral consiste en integrar a los trabajadores menos competitivos en el mercado de trabajo en términos profesionales, de cualificación y socialización. Estos colectivos de difícil empleabilidad se hayan integrados por personas con algún tipo de discapacidad, parados mayores de 45 años, minorías étnicas, inmigrantes, ex reclusos, jóvenes con fracaso escolar, mujeres con cargas familiares, todos ellos en general con mayores posibilidades de engrosar las filas del desempleo estructural o de larga duración (Sajardo et al., 2009).

La existencia de estos trabajadores con pocas posibilidades de acceder al empleo deriva del proceso de dualización del mercado laboral. Este proceso ha fragmentado a la masa laboral en dos polos, de un lado un lado, un núcleo central de trabajadores asalariados y cualificados y por otro lado, un anillo de trabajadores menos cualificados, gravitando sobre el núcleo estable anterior con dificultades de empleo y que acusa flexiblemente las variaciones del nivel de actividad (Sajardo et al., 2009).

5.4.4 Aprendizaje y formación continua en la organización socialmente responsable:

La formación de los trabajadores en el contexto actual, devienen por tanto en un elemento esencial desde el momento que estamos inmersos en un mundo cambiante en el que se genera e intercambia una gran cantidad de información nueva a gran velocidad. En

este punto viene esencial la responsabilidad social de la organización entendida como ética y moral en el ámbito laboral. Corresponde a la empresa emprender acciones en relación a la preservación de sus empleados y al logro de la máxima competitividad empresarial, conjugando ambos objetivos de una forma óptima. El logro de los mismos pasa por un sistema de información adaptado a las necesidades empresariales y personales (Sajardo et al., 2009).

Las nuevas formas de organización provocan que las empresas y los trabajadores necesiten más formación y sean polivalentes para adaptarse a puestos de trabajo más exigentes y cambiantes, pero que a las vez permiten una mayor satisfacción personal y una mayor productividad que desemboque en beneficios tanto de la empresa como del trabajador (Sajardo et al., 2009).

5.5 El Trabajo Social y la Empresa Privada.

En la historia del trabajo social, la profesión ha ido evolucionando, adecuándose a los continuos cambios que la sociedad ha ido manifestando. Lo que empezó siendo una profesión asistencialista basada en la beneficencia, se ha convertido en una profesión de liberación, de desarrollo personal, de lucha.

La definición de Trabajo Social que hace el Consejo General del Trabajo Social (2022):

“El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar.”

El área laboral es fundamental en el contexto social, para que las personas puedan lograr su bienestar, ya que, esta área afecta de manera directa en la vida de las personas, y es la base de una vida familiar y social.

La actividad laboral de las personas suele desarrollarse dentro de la empresa, la RAE define empresa como “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”. Estas pueden ser públicas, mixtas o privadas. Los trabajadores deben contar con unas condiciones laborales y relaciones con compañeros y superiores apropiadas.

El Trabajo Social de Empresa puede desarrollarse en cualquier tipo de empresa, puesto que puede llevar a cabo su metodología para la consecución de sus objetivos en cualquiera de ellas.

5.6 El Trabajo Social en el Ámbito Empresarial:

Para dar comienzo al desarrollo de este apartado se considera pertinente para poder obtener una mejor comprensión del concepto, añadir la definición que aprobó la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), en su asamblea celebrada en Montreal en el año 2002:

“La profesión de trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social”.

Partiendo de la definición del concepto de Trabajo social, se puede observar que el cambio social se puede también llevar a cabo desde el ámbito empresarial y que ciertos problemas en las relaciones humanas se producen en el ámbito empresarial y en las empresas. Es por este motivo, que el ámbito empresa privada, es un campo de trabajo y desarrollo profesional para el Trabajo Social, ya que los profesionales del trabajo social están capacitados y formados para intervenir en el logro del bienestar social de persona, grupos o comunidades.

El Trabajo Social Empresarial puede establecerse en cualquier tipo de empresa, tanto pública como privada como mixta, ya que los objetivos que desea conseguir y la metodología que va a llevar a cabo son compatibles con todas ellas. No, obstante como

su propio nombre indica, debe dirigirse a una empresa, no a una organización no gubernamental o a un servicio social público (Urra, 2013)

El Trabajo Social de Empresa es definido por Chaime (2006, como se citó en Urra, 2013, pp.92-93), como “una forma de aplicar los contenidos propios del trabajo social a un subconjunto del sistema, el mundo de la empresa”.

Según Urra (2013), lo largo de los años, el trabajo social ha ido determinando los objetivos que persigue como profesión, y, entre ellos uno de los más importantes, ya nombrado con anterioridad en el comienzo de este apartado, es el alcance del estado del bienestar social de todas las personas. Los profesionales del trabajo social actúan en cuanto a las demandas de la realidad social. Es decir que en el momento de integrar la profesión del Trabajo Social en una empresa es importante conocer el sistema social que hay establecido en ese mismo momento.

Toda empresa tiene una función social, en la que se conjugan persona, espacio y maquinaria o estructura. Esta función hace que la empresa se conciba como comunidad beneficiosa y relevante para el Trabajo Social. Un profesional en Trabajo Social está capacitado para:

- Encontrar el bienestar social del individuo, grupo o sociedad en cualquier ámbito en que se encuentre.
- Ubicar problemas y necesidades para diseñar e implementar programas y proyectos en función del bienestar y desarrollo de los individuos que presentan dichos problemas o necesidades. (Urra, 2013).

Herrera (2004, como se citó en Urra, 2013, p.93), describe el Trabajo Social en empresa como “Identificar, diagnosticar y contextualizar problemas y necesidades de la empresa, de la organización y de los empleados desde una perspectiva integral que considera los aspectos psicológicos, económicos y sociales con la finalidad de poder

conocer las relaciones productivas y humanas tendiendo hacia el aumento de la productividad en un ambiente cordial y agradable”. Partiendo de esta definición, la misma autora define el objetivo del Trabajo Social en Empresa como: “Generar procesos de desarrollo que impacten en una mayor productividad, por medio del conocimiento de los factores socioculturales de la organización y de sus trabajadores, así como la puesta en práctica de programas de atención social”

Cabe destacar que el término de “productividad” aparece tanto en la definición como en el objetivo del TSE por lo que el Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral (SILATS) aclara que adopta el término como un medio para la consecución del correcto desarrollo y del bienestar y no como un fin en sí misma. (Urra, 2013)

Por otro lado, desde el punto de vista de la mediación, Arbeláez (2008), afirma que,

“el Trabajador Social realizará el papel del mediador entre el nivel directivo de la empresa y el nivel operativo; a partir de una sólida formación académica está en posibilidades de enfocar su labor en el área empresarial, a elevar la productividad partiendo del reconocimiento del recurso, humano, ya que éste tiene la capacidad de proyectarse socialmente como un profesional integro, pensante y racional; desde el punto de vista humano, ético, académico y político; con sensibilidad social, mentalidad amplia, abiertos al cambio, fortalezas para el trabajo en equipo e interdisciplinario; con perfil investigativo; capacidad crítica, reflexiva, argumentativa y sistemática”. (pp.84)

De esta definición, la autora marca los objetivos básicos del Trabajo Social de Empresa, estos serían:

- Apoyar el desarrollo de la organización.
- Ser un agente de cambio y mantener una visión integral de la organización.

- Participar en la transferencia de tecnología, contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

- Ser un agente integrador, mantener una información al día sobre el estado de su gestión, conocer y mejorar el clima organizacional y evaluarse permanentemente. Arbeláez (2008).

5.7 Funciones del Trabajo Social en Empresa

Según Urra (2013), las funciones del Trabajo Social en Empresa, es posible agruparlas en tres grandes ejes.

- El primero sería el eje asistencial, donde el trabajador social gestionaría los recursos asistenciales que la empresa pone a disposición de sus empleados; por ejemplo, los subsidios de vivienda o las ayudas para el estudio de los hijos.
- El segundo, sería un eje de prevención, donde el trabajador social gestionaría procesos de capacitación; por ejemplo, en prevención de riesgos laborales o prevención de consumo de alcohol y tabaco.
- El tercer eje sería el de desarrollo, donde el trabajador social vela de una manera integral por la calidad de vida de los trabajadores y su desarrollo personal y profesional; por ejemplo, organizando actividades de voluntariado corporativo.

En estos tres grandes ejes, el Trabajador Social puede planificar, desarrollar y evaluar procesos relacionados con la acogida de nuevos trabajadores a la empresa, el manejo del estrés laboral, el clima laboral, la prevención y tratamiento de toxicomanías, el absentismo laboral, el traslado de personal, la integración laboral de personas con discapacidad y la preparación para la jubilación o los despidos. En los últimos años, dentro de programas de responsabilidad social empresarial, el Trabajo Social de Empresa

también se desarrolla en áreas de acción social, voluntariado o relaciones con la comunidad (Carrasco (2009), como se citó en Urra, 2013, p. 94).

5.8 Orígenes del Trabajo Social de Empresa.

La década de los sesenta fue el período de mayor expansión del Trabajo Social de Empresa. Este fenómeno fue propiciado por el despegue económico y por la insuficiente participación de Estado en programas de bienestar social, que eran prácticamente inexistentes. Coinciden en ese momento los llamados Planes de Desarrollo, que proporcionaban a las Empresas recursos a fondo perdido, o a un largo plazo de devolución y bajos intereses, destinados a obras sociales. Con el despegue económico, las necesidades de la población en lo que se refiere a condiciones de vida, fueron aumentando. En el mundo laboral se despertó el deseo de un mayor bienestar social; los empresarios se hicieron eco de esta inquietud. Implantando en sus empresas una serie de beneficios sociales, tales como becas de estudio, ayudas de vivienda, comedores, bibliotecas, facilidades para vacaciones, etc. A estas prestaciones podían acceder tanto el trabajador como su familia (Soto Martínez, 1991).

El contexto político y social hizo posible este tipo de medidas complementarias al salario, que en parte fue el añadido a la creación del Trabajo Social de Empresa. Se necesitaban profesionales que administraran las obras sociales y distribuyeran las prestaciones. El marco de referencia de esta estropajosa “Política Social de Empresa” respondía a un enfoque paternalista y utilitarista. La empresa modelo, como la denominaron, era aquella que más y mejor producía y la que proporcionaba mayores beneficios sociales a sus trabajadores; pero hay que advertir que generalmente no se abordaban aspectos fundamentales en la relación empresa-trabajador, tales como: la jornada laboral, el salario, condiciones de trabajo, etc.; sino cuestiones complementarias y ajenas a la estructura laboral. El objetivo de todas estas medidas era tratar de resolver

los problemas a los trabajadores, con el fin de aumentar su vinculación a la empresa e incrementar la productividad, lo que vendría a parar en la obtención de mayores beneficios para la propia entidad y en el mantenimiento de un buen ambiente laboral.

Según Soto Martínez (1991), afirma que la empresa es una unidad económica y que obtener beneficios es una de sus principales finalidades, pero no hay que olvidar que también se trata de un sistema social donde se deben integrar y realizar los distintos elementos que la componen. Los trabajadores no deberían ser considerados como un simple factor de la producción, sino como un ser humano que tiene que alcanzar su plenitud en todos los aspectos. Por lo que respecta a las empresas, deberían proporcionar los medios adecuados para lograr esta realización humana, en la parcela que les corresponde. En la época de referencia, el Trabajo Social se desenvolvía en un ambiente en el que prevalecían los criterios económicos en detrimento de lo social, lo que hacía especialmente difícil la ejecutoria profesional, pues había que tratar de mantener un equilibrio entre las dos tendencias, en ocasiones antagónicas (pp. 243).

Con el paso de los años, el Trabajo Social de Empresa como se había definido, sufre algunos cambios y entra en decadencia, por tres causas destacadas entre otras:

- El profesional del trabajo social de empresa no encuentra su identidad.
- El estado del bienestar se consolida y experimenta su desarrollo.
- El mundo de la empresa privada sufre algunos cambios.

Aun así, en la actualidad, debido al incremento del interés de las empresas por acciones de Responsabilidad Social Corporativa, el Trabajo Social de nuevo se encuentra en auge en el ámbito empresarial. De esta forma, el profesional del Trabajo Social, realiza funciones clave como la realización de documentos de memoria y evaluación de sostenibilidad y actividad social empresarial (Relinque y Burgos, 2012).

5.8.1 Características históricas del Trabajo Social Empresarial:

Cabe destacar, el Trabajo Social Empresarial, que se podía desarrollar en el contexto descrito respondía, en general, según Soto Martínez (1991) a las siguientes características:

- 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 compendaban 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.

5.9 El Trabajador y la Trabajadora Social en la Empresa Privada

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. Existen dos partes activas, trabajador y empresa, las cuales deben intercomunicarse para eliminar de esta forma la jerarquización existente (Valderrábanos & Lagares, 2012).

Según Valderrábanos & Lagares (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, etc.

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 a través de las funciones que desempeña 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 (Valderrábanos & Lagares, 2012).

Por todo ello, 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 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 (Valderrábanos & Lagares, 2012):

- 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, etc.

- 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

- Posibilidad de identificar personas que estén al borde de la situación de riesgo, y llevar a cabo el ejercicio de prevención.

6 DISCUSIÓN:

Después de realizar la revisión teórica y bibliográfica acerca de La Responsabilidad Social Corporativa y el Trabajo Social de Empresa, se ha podido conocer cuáles son los indicadores y los elementos que tiene La Responsabilidad Social Corporativa, y que elementos son esenciales para que una empresa u organización sea socialmente responsable.

La Responsabilidad Social requiere dedicación y una importante reflexión sobre el sistema global, que puede llegar a resultado complejo y costoso, pero creer en este tipo de políticas sociales es la mejor opción para cualquier empresa, ya que la RSC es un tipo de gestión que todas las empresas pueden abarcar, independientemente de cual sea su sector o tamaño.

Por todo ello cabe destacar la importancia de elaborar una propuesta de calidad, para que las empresas o las organizaciones, se sientan atraídas por llevarlas a cabo. En toda propuesta debe ser imprescindible el desarrollo de esta con profesionales cualificados. Aquí es donde entra en juego el perfil y rol de un trabajador o trabajadora social, tanto para la realización de actividades que persiguen el bienestar de los empleados, como para la elaboración de planes, programas y proyectos de RSC que puedan aportar beneficios a la empresa y a la comunidad que rodea.

A continuación se exponen algunos aspectos claves para el desarrollo de la RSC en una organización llevada a cabo por un trabajador o trabajadora social en el ámbito empresarial:

- Acogida y acompañamiento para nuevos empleados y empleadas de poco tiempo: consiste en llevar a cabo una acogida cálida para las nuevas incorporaciones, así como ofrecer y asignar compañeros que tutorasen o monitoricen una primera etapa en la empresa, para que en un corto periodo tiempo cada nuevo empleado

pueda desempeñar por sí solos las funciones de su puesto de trabajo. Con todo ello, se estaría realizando RSC interna.

- Encuentros y/o reuniones de trabajadores: otra actividad de RSC interna puede ser asambleas o encuentros entre los trabajadores de la empresa. Donde las personas sientan que tienen un espacio de expresión y relación para afianzar lazos personales y mejorar el clima laboral. También se puede extrapolar esta actividad a salidas de ocio fuera del centro de trabajo.
- Charlas formativas y de prevención: la realización de charlas formativas para el personal de la organización puede suponer numerosos beneficios, tanto para los trabajadores en los diferentes ámbitos de su vida como para la empresa. Se pueden impartir formaciones sobre prevención de riesgos laborales, sobre gestión de la carga laboral y el estrés, o sobre prevención de adicciones.
- Implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en la organización: desde el pasado 7 de marzo es obligatorio que todas las empresas españolas de 50 o más personas en la plantilla cuenten con un plan de igualdad, una medida que tiene como objetivo alcanzar la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Conciliación familiar: promover el desarrollo de tener una flexibilidad horaria, que permita realizar el cómputo de la jornada semanal y mensual, a través de la gestión y organización en el equipo y que sea factible esta adaptación horaria del equipo, con el cumplimiento de tareas y funciones en la organización. Fomentar el teletrabajo.
- Voluntariado corporativo: Promover la creación y participación de proyectos de voluntariado donde los trabajadores que nunca hayan estado en contacto con acciones sociales puedan conocer esta vertiente y para los que ya hayan estado en acciones sociales de voluntarios puedan seguir creciendo en este ámbito y de

forma personal. La acción voluntaria, para ser definida como tal, debe observar los siguientes valores y principios:

- Valores que contribuyan a la equidad, justicia y cohesión social.

- Valores que fundamenten el despegue solidario participativo de las capacidades humanas.

- Principios de: igualdad, libertad, participación, solidaridad, defensa del bien común y de los derechos fundamentales. La no discriminación de voluntarios por razón de nacionalidad, origen racial o étnico, religión, convicciones ideológicas o sindicales, enfermedad, discapacidad, edad, sexo, identidad sexual, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- La accesibilidad de las personas con discapacidad, de las personas mayores y de las que están en situación de dependencia.

- La autonomía e independencia en la gestión.

- La gratuidad del servicio que se presta.

7 CONCLUSIONES:

Históricamente la profesión del trabajo social ha ido ligada al Estado de Bienestar. En España la relación entre el trabajo social y la empresa surge con el desarrollo de la industrialización focalizando su ámbito en la presencia del trabajador social en los comités de empresas, en la mejora del ambiente laboral y en el impulso de una conciencia social.

Actualmente, el Trabajo Social Empresarial, es definido como aquella actividad que pretende colaborar con la adaptación de los trabajadores a la empresa y viceversa, mediante el uso de técnicas y métodos encaminados a permitir que los trabajadores y trabajadoras pueda solucionar aquellos problemas que puede ocasionar la adaptación a la sociedad industrial, mejorando sus condiciones económicas y sociales.

Por lo tanto, el rol de los y las profesionales del trabajo social en la empresa privada va dirigido sobre todo al ámbito de los recursos humanos siendo una figura indispensable tanto para afrontar el trato con las personas, como la mejora de la calidad laboral. Uno de sus objetivos se centra en romper con la estructura jerarquizada y colaborar en que los trabajadores desarrollen sus potencialidades convirtiéndose en agentes de cambio.

Las áreas en las que el trabajador o trabajadora social tiene presencia dentro de la empresa son: la comunicación interna, la conciliación personal y profesional, la atención a la diversidad, la eliminación de riesgos psicosociales, la integración de personas en riesgo de exclusión, la mediación laboral, elaboración y ejecución de planes de igualdad, relación con la administración y el tercer sector, elaboración y evaluación de proyectos sociales, gestión del voluntariado corporativo, la gestión del talento, etc.

La participación del trabajo social en la empresa enriquece el ejercicio de ésta, aportando su visión social y de cambio al equipo multidisciplinar, ayudando a conseguir una visión más cercana y horizontal, aportando solidez en la toma de decisiones.

Éste no es más que un nuevo camino a emprender más allá de la administración pública y de las entidades sin ánimo de lucro donde los y las profesionales del trabajo social ejercen su competencia de manera mayoritaria.

Es necesario un empoderamiento del trabajo social para llegar a aquellos ámbitos de trabajo en los que la disciplina no está aún explotada o es en cierta medida desconocida para la mayoría. Es necesario un empoderamiento del trabajo social para llegar a aquellos ámbitos de trabajo en los que la disciplina no está aún explotada o es en cierta medida desconocida para la mayoría.

8 Referencias:

Araque Padilla, R. Á., y Montero Simó, M. J. (2006). *La responsabilidad social de la empresa a debate*. Icaria editorial, S.A.

Arbeláez Agudelo, B. M. (2008). Intervención del trabajador social en el proceso de gestión humana y la medición del clima organizacional. *Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 24(24), 82-88.
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2681>

Asociación Española Contabilidad y Administración de empresas (2015). *La empresa social: marco conceptual, contexto e información. Responsabilidad Social Corporativa*: <https://aeca.es/responsabilidad-social-corporativa/>

Carneiro Caneda, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: la nueva frontera de los Recursos Humanos*. Esic editorial.

Cea, C., De La Morena Olías, J. y Cortés Soria, H. (2016). *Guía para la integración de la responsabilidad social corporativa*. Bosch Wolters Kluwer.

Consejo General del Trabajo Social. (28 de abril de 2022) *Definición Internacional de Trabajo Social*. Consejo General del Trabajo Social.
<https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>

De la Cuesta González, M. y Valor Martínez, C. (2003) Responsabilidad social de la empresa: Concepto, medición y desarrollo en España. *Revistas ICE*, 2755, 15-17.
https://www.researchgate.net/publication/28120630_Responsabilidad_social_de_la_empresa_Concepto_medicion_y_desarrollo_en_Espana

Escudero Poblete, G. (2011) Bien común y stakeholders. La propuesta de Edward Freeman Eunsa. Pamplona. *Revista Empresa y Humanismo*, 15, 145-149

Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) (2000). (21 abril de 2022) *Definición de Trabajo Social, Asamblea General de Montreal*. <https://www.ifsw.org/es/what-is-social-work/>

Foro de Expertos. (2008). *Responsabilidad de las Empresas. Informe sobre aspectos sociales y medioambientales. Dialogo Social. Consejo Estatal*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones.

Freeman, R. (2010). *Strategic Management: a stakeholder approach*. New York: Cambridge University Press.

González Giménez, T. y Escudero Poblete, G. (2011): Bien común y stakeholders. La propuesta de Edward Freeman. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 145+. <https://link.gale.com/apps/doc/A421082004/IFME?u=anon~941c7f28&sid=googleScholar&xid=41e0589c>

Navarro García, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y Práctica*. ESIC EDITORIAL.

Observatorio de la Responsabilidad Social Corporativa (Abril 2022). *¿Qué es la RSC? Ámbitos de la RSC*. <https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/>

Real Academia Española. (s.f.). Cultura. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 22 de abril de 2022, de <https://dle.rae.es/empresa?m=form>

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

Salas Rodas, L. J. (2014). Estado, empresa privada y sector social: una relación entre sectores que fortalece a la sociedad civil. *Revista Trabajo Social*, (5), 107–129. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/revistraso/article/view/20440>

Sajardo, A., Ribas Bonet, M.A., Benavent Sancho, M., Saz Gil, I., Serra Yoldi, I., y Vilar Figuerido, M. (2009). *La responsabilidad social interna de las empresas en España*. Tirant Lo Blanch.

Soto Martínez, J. C. (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), 241- 245.

<http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/viewFile/CUTS9192110241A/8577>

Urra Canales, M. (2013). Trabajo Social en el ámbito empresarial, proceso histórico, definiciones y tendencias. *Hojas y Hablas*, (10), 91-96.

<http://revistas.unimonserrate.edu.co:8080/hojasyhablas/article/view/14/37>

Valderrábanos Ortiz, M. I., y Lagares Pérez, M. (2012). Las “nuevas salidas” profesionales del Trabajo Social: el Trabajo Social en la Empresa Privada. *El trabajo social ante los desafíos de un mundo en cambio*. Recurso electrónico 1088-1100.

Universidad de

Huelva. <http://www10.ujaen.es/sites/default/files/users/factra/Congreso/54.pdf>