

MEMORIA DEL TRABAJO FIN DE GRADO

Acciones de responsabilidad social interna y su repercusión en la empresa
Internal social responsibility actions and their impact on business

Autor/a: D/D^a Iván Mesa Álvarez

Tutor/a: D/D^a Zamira del Rosario Acosta Rubio

Grado en Administración y Dirección de Empresas
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
Curso Académico 2014 / 2015

LUGAR Y FECHA

SAN CRISTÓBAL DE LA LAGUNA a, 1 de Junio de 2015

Dña. Zamira del Rosario Acosta Rubio del Departamento de Dirección de Empresas e Historia Económica.

CERTIFICA:

Que la presente Memoria de Trabajo Fin de Grado en Administración y Dirección de Empresas titulada "Acciones de responsabilidad social interna y su repercusión en la empresa" y presentada por el alumno Iván Mesa Álvarez, realizada bajo mi dirección, reúne las condiciones exigidas por la Guía Académica de la asignatura para su defensa.

Para que así conste y surta los efectos oportunos, firmo la presente en La Laguna a 1 junio de dos mil quince.

La tutora,



Fdo: Dña. Zamira del Rosario Acosta Rubio

La Laguna, a 1 de junio de 2015.

ÍNDICE

RESUMEN	2
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN.....	3
1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA	3
1.1 CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CARACTERÍSTICAS .	3
1.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ESPAÑA	4
1.3 TIPOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	5
2 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS	7
2.1 APROXIMACIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS	7
2.2 RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	8
2.3 ACTUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	9
2.3.1 La conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa	9
2.3.2 Inserción laboral de colectivos con dificultades.....	11
2.3.3 La igualdad de género en el ámbito de la empresa.....	13
2.3.4 Aprendizaje y formación	15
2.3.5 Evitar el mobbing o acoso laboral en el trabajo	15
3 BENEFICIOS DERIVADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA.....	16
3.1 VENTAJAS DERIVADAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	17
3.2 BENEFICIOS DE LA INSERCIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES	18
3.3 VENTAJAS EMPRESARIALES DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	19
3.4 INCENTIVOS EMPRESARIALES OBTENIDOS DEL APRENDIZAJE Y LA FORMACIÓN.....	20
4 APROXIMACIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA EN ESPAÑA.....	21
4.1 ESTADÍSTICAS RELATIVAS A COLECTIVOS CON DIFICULTADES .	21
4.2 ESTADÍSTICAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA	22
4.3 ESTADÍSTICAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	25
5 CONCLUSIONES.....	28
6 BIBLIOGRAFÍA	31

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013.	22
Tabla 4.2: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35.....	23
Tabla 4.3: Ocupados por sector económico, sexo y situación profesional.....	24
Tabla 4.4: Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial. Mujeres y ambos sexos.....	25
Tabla 4.5: Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial. Mujeres y hombres.	27
Tabla 4.6: Excedencia por cuidado de hija/os.	28

RESUMEN

Este trabajo se plantea con el objetivo, en primer lugar, de obtener una visión de la relación existente entre responsabilidad social y recursos humanos. En segundo lugar, se pretende mostrar alguna de las acciones de responsabilidad social interna que puede llevar a cabo la empresa así como los beneficios derivados de estas y, por último, analizar la evolución que ha sufrido la situación de los distintos colectivos que se ven afectados por las medidas de responsabilidad social interna estudiadas. La metodología empleada para la realización de estos objetivos se ha centrado principalmente en recopilar información y analizar datos. Pudiéndose confirmar entre otras cosas, que la responsabilidad social interna aporta diversos beneficios a la empresa, tanto económicos como no económicos, pero que aún queda mucho camino por recorrer en su implantación y desarrollo en España.

Palabras claves: Responsabilidad social, responsabilidad social interna, recursos humanos, beneficios.

ABSTRACT

This project has as its main objective to get a view of the relationship between social responsibility and human resources. Secondly, it aims at showing some of the actions of internal social responsibility that the company can carry out and the benefits arising from them and, finally, analyzing the evolution that the situation of the different groups, which are affected by the studied measures of internal social responsibility, has undergone. The methodology used for the achievement of these objectives has mainly focused on compiling information and analyzing data. It can be confirmed, among other things, that the internal social responsibility brings several benefits to the company, both economic and non-economic, but much remains to be done in its implementation and development in Spain.

Keywords: social responsibility, internal social responsibility, human resources, benefits.

INTRODUCCIÓN

Debido a la creciente preocupación surgida en el seno de la sociedad en la actualidad, sobre todo en las dos últimas décadas, principalmente por la conservación del medioambiente, se ha potenciado un nuevo enfoque en el desempeño de la actividad empresarial. Si bien, ya existía desde hace años, actualmente está cobrando una gran relevancia, ya que los consumidores/clientes no solo se preocupan por el producto que compran u obtienen, sino también por los procesos y las acciones que llevan a cabo las empresas en el desempeño de su actividad. Para hacer frente a esta nueva tendencia se potencia el concepto denominado Responsabilidad Social, el cual analizaremos en este trabajo centrándonos en su relación con los recursos humanos. Comenzaremos definiendo que es la Responsabilidad Social para posteriormente ir centrándonos en su relación con los recursos humanos.

Entre los objetivos que se pretenden alcanzar con la realización de este trabajo destacamos:

- La obtención de una visión de la relación existente entre la responsabilidad social y los recursos humanos.
- Evidenciar alguna de las medidas de responsabilidad social que se pueden tomar dentro del área de recursos humanos.
- Conocer los beneficios que se derivan de la aplicación de estas medidas para la organización.
- Realizar una aproximación a la situación actual de alguno de los colectivos que se ven afectados por estas medidas de responsabilidad social interna en España.

Para la realización de este trabajo se han seguido una serie de etapas que se describen a continuación.

Comenzamos el estudio con la búsqueda de información referente a la responsabilidad social en general para, a posteriori, profundizar en la responsabilidad social interna. Una vez recopilada la información necesaria se llevó a cabo la redacción del trabajo. Se exponen los conceptos teóricos, analizando las diferentes medidas que pueden tomar las empresas en cuanto a responsabilidad social interna se refiere así como los beneficios derivados de aplicar estas medidas en la organización.

A continuación, se analizan una serie de estadísticas con la intención de poner de manifiesto la situación actual de las medidas de responsabilidad social interna en España. Por último, se resumen las conclusiones a las que he llegado tras el análisis.

1 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA

1.1 CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CARACTERÍSTICAS

En este apartado recogemos diferentes definiciones que se han hecho sobre el concepto de Responsabilidad Social para obtener una visión general de dicho término:

Según McGuire (1963), Davis (1973) y Davis y Blomstrom (1975), desde los primeros estudios que pretendían definir el término Responsabilidad Social Empresarial (RSE) hasta hoy día, siempre se ha concebido una visión donde la empresa no debía buscar únicamente el beneficio económico sino que debería dar un paso más allá y preocuparse también por el cumplimiento de las obligaciones sociales.

Esto lo podemos observar en diversos documentos como, por ejemplo, en el libro Marco Conceptual de la Responsabilidad Corporativa emitido por AECA (2004), donde se pone de manifiesto que la responsabilidad social empresarial no se reduce al simple cumplimiento de las leyes y normativa vigente cuyo objetivo, sería la obtención de beneficios económicos cortoplacistas sino que va mucho más allá. El compromiso de introducir la responsabilidad social corporativa en la empresa supone profundos cambios en toda la organización, ya que se trata de una acción estratégica con las repercusiones que estas decisiones tienen a la hora de tomar medidas en la organización. Con la implantación de la responsabilidad social corporativa en la organización se busca crear valor a largo plazo además de obtener una ventaja competitiva duradera.

No obstante en la actualidad, según AECA (2004), se tiene una visión de la Responsabilidad Social como una nueva dimensión empresarial sensibilizada con la sostenibilidad, sin dejar de lado el fin último para el que fue creada la empresa, que es el económico, pero combinándolo y relacionándolo con el aspecto social y medioambiental.

Cabe destacar también que la Responsabilidad Social Empresarial tiene diversas ramificaciones. En este sentido manifiestan Albareda y Balaguer (2007, p.14) que “el concepto de RSE se puede entender desde diferentes corrientes sociales, económicas e incluso políticas. Es un concepto que se encuentra en continua evolución porque aborda una multiplicidad de ámbitos.”

Pese a las múltiples definiciones que se han dado del concepto se debe señalar que todavía no se ha llegado a un acuerdo definitivo sobre un concepto común, no obstante a continuación citaremos algunas de las definiciones más relevantes elaboradas por diferentes organismos internacionales:

Según el Libro Verde de la Unión Europea (2001) “ser socialmente responsable no solamente significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas aplicables, sino también ir más allá e invertir «más» en capital humano, en el entorno y en las relaciones con las partes interesadas.”

Según la Business for Social Responsibility, BSR (2000), la Responsabilidad Social Empresarial se define como “una visión de negocios que integra armónicamente a la estrategia empresarial, el respeto por los valores éticos, las personas, la comunidad y el medio ambiente”.

Como ejemplifican Albareda y Balaguer (2007) en función a las diferentes definiciones aportadas anteriormente podemos extraer una serie de características básicas sobre el término RSE:

- Voluntariedad.
- Integración.
- Consistencia.
- Transparencia.
- Compromiso.

1.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

En este apartado analizaremos brevemente la evolución de la Responsabilidad Social Empresarial en España en los últimos años, para ello tomamos como referencia el artículo escrito por Calvo (2010).

Según el citado autor, se puede considerar que la llegada de la Responsabilidad Social a España fue tardía en comparación con el resto de la Unión Europea, debido en gran medida a que durante la mitad del siglo XX en España había instaurado un régimen totalitario, que mantenía al país en un aislamiento respecto a sus países vecinos, provocando, entre otras cosas, una restricción de las reivindicaciones sociales.

Sin embargo, añade, con la llegada de la democracia, España experimentó una apertura al exterior en todos los aspectos y, consecuentemente, también el aspecto económico y empresarial. Las empresas crecieron y empezaron a competir en un mercado más global, donde ya se le daba relativa importancia a la responsabilidad social empresarial, de esta manera las empresas españolas, y por consiguiente España, empezó a adoptar esta visión. Además, la inclusión en la Unión Europea propició un aumento por parte de la población española de la sensibilidad por los temas ecológicos y sociales, que ya tenían sus homólogos europeos.

En los últimos años, y siguiendo diferentes doctrinas como las expuestas en el “Libro Verde” (Unión Europea, 2001), el cual es considerado como el punto de partida de la Responsabilidad Social Empresarial en Europa, este término ha ido cobrando importancia tanto a nivel conceptual como práctico en España. Este hecho se pone de manifiesto al observar que el número de empresas que se comprometen a planificar y ejecutar acciones de responsabilidad social ha ido en aumento, dato que apreciamos en el número de organizaciones que se adhieren a compromisos internacionales, como puede ser el Pacto Mundial de la ONU sobre Responsabilidad, donde en el primer semestre de 2002 ya contaba con más de 140 empresas españolas aglutinadas (De la Cuesta y Valor, 2003).

Por último, y con la intención de reflejar la importancia que ha cobrado la Responsabilidad Social en España en los últimos años, De Castro (2002) manifiesta que esta creciente preocupación por la Responsabilidad Social no ha pasado inadvertida para las instituciones públicas, ya que hasta el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha puesto en marcha la creación de un “Foro de Expertos” con el objetivo de realizar un documento que asiente las bases y las pautas para el desarrollo futuro de la Responsabilidad Social en España.

1.3 TIPOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La RSE la podemos clasificar atendiendo a diferentes aspectos, pero en este trabajo nos centraremos en el ámbito de actuación, por tanto la clasificaremos en dos dimensiones, la responsabilidad social externa y la responsabilidad social interna. A continuación y, atendiendo al artículo realizado por la Xunta de Galicia (2009) sobre dicha clasificación desglosaremos con más profundidad ambas dimensiones.

- **La dimensión externa:**

La RSE externa contempla las relaciones con las comunidades y diversos agentes con los que la empresa mantiene relaciones de interlocución como entidades asociadas comercialmente, consumidores y consumidoras, autoridades locales y ONG’s, entre otros. A estos agentes también se les denomina grupos de interés o Stakeholders:

- *Comunidades locales*

Según AECA en el libro Marco Conceptual de la Responsabilidad Corporativa publicado en 2004, al hablar de comunidades locales se hace referencia a un grupo de organismos que pueden ser tanto de iniciativa privada como pública, que pertenecen al

entorno local donde la empresa desarrolla su actividad y con los que la se ve obligada a relacionarse. Como ejemplo de estas comunidades locales muestra a las iglesias, asociaciones vecinales, o partidos políticos.

Las organizaciones colaboran e interactúan, entre otras cosas, con el grado de desarrollo de las comunidades locales con diferentes acciones como son, para la Xunta de Galicia (2009), la creación de puestos de trabajo, los salarios o los ingresos fiscales.

○ ***Entidades asociadas a nivel comercial, proveedoras y clientela***

Como indica el artículo publicado por la Xunta de Galicia (2009), la RSE de la empresa no se reduce meramente a la propia empresa, sino que también afecta a su entorno, influyendo en sus socios económicos como, por ejemplo, proveedores, clientes o administración pública. Por tanto la empresa debe de tratar, entre otras acciones, de:

- Implantar principios éticos en la política de compras a entidades proveedoras y en materia de comercialización y publicidad, así como en los derechos de los consumidores y de las consumidoras.
- Firmar acuerdos de colaboración con entidades proveedoras y clientela para promover la mejora conjunta de su RSE.
- Creación de asociaciones que fomenten la RSE, especialmente en las Pymes. Esta acción es especialmente importante en España, ya que un 99,88% de las empresas en 2013 eran Pymes (DIRCE, 2013).

○ ***Desarrollo sostenible y generaciones futuras***

Para AECA (2004), la creciente preocupación por alcanzar un desarrollo sostenible que permita la conservación del entorno natural reside en la toma de conciencia por parte de la sociedad del compromiso que tiene contraído con las generaciones futuras. Por tanto, según la Xunta de Galicia (2009), la empresa debe llevar a cabo diferentes medidas como:

- Informar sobre los aspectos ambientales y sociales contemplados en el producto y/o servicio a producir o prestar.
- Extendiendo y compartiendo las buenas prácticas ambientales y sociales a lo largo de toda la cadena de valor, implicando a entidades proveedoras, así como a clientes y clientas.

● **La dimensión interna**

La RSE repercute primeramente en el personal, viéndose afectado en segundo lugar el apartado tecnológico y organizativo, además de la gestión de los recursos naturales que se utilizan en el proceso productivo. Según la Xunta de Galicia (2009), la RSE interna reúne entre otras acciones la gestión de:

○ ***Salud y seguridad en el trabajo***

Entre las medidas que se pueden tomar para acatar este punto se puede destacar por ejemplo la de identificar los riesgos potenciales y tomar acciones preventivas.

○ ***Ecología interna***

En este apartado incide, entre otras medidas, la obligación de conocer y aplicar la normativa ambiental que concierne a la empresa, reducir las emisiones, gestionar los recursos, implantar sistemas de gestión ambiental, etc.

○ **Gestión de recursos humanos**

En este último aspecto, es en el que se centrará este trabajo.

Si bien el concepto de responsabilidad social es visto en líneas generales como el compromiso por parte de las entidades con la conservación del medioambiente o el desarrollo social, el concepto abarca un campo mucho más amplio, implicando también otras áreas como puede ser la de los recursos humanos de la empresa.

Con la aplicación de la responsabilidad social en el área de recursos humanos la empresa busca, entre otras alternativas, mejorar la calidad de vida de sus empleados, esto lo consigue mediante diferentes acciones como pueden ser el pago salarios razonables, ofrecer cursos de formación o, como ejemplifica la Xunta de Galicia (2009), la consecución de un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la garantía de igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres, y la aplicación de prácticas responsables de contratación no discriminatorias.

2 RESPONSABILIDAD SOCIAL Y RECURSOS HUMANOS

2.1 APROXIMACIÓN A LOS RECURSOS HUMANOS

Antes de comenzar a relacionar la Responsabilidad Social y los Recursos Humanos se debe tener claro el contenido del concepto de recursos humanos y la importancia que estos tienen para la organización. Según De la Calle, M. y Ortiz, M. (2004, p.5) por “Recursos Humanos nos estamos refiriendo a todas y cada una de las personas que trabajan en la organización, personal de la misma, independientemente del nivel que ocupen dentro de la jerarquía organizativa.”

Según De la Calle, M. y Ortiz, M. (2004), la preocupación por esta área de Recursos Humanos ha existido desde la antigüedad, aunque no se pueda determinar el espacio temporal exacto donde se comienza hacer una gestión de los recursos humanos. No obstante, a pesar de que, como ya hemos comentado, esta preocupación siempre ha existido fue a partir del siglo XX cuando se valoró la importancia de su administración. La gestión de recursos humanos ha evolucionado, pasando de ser considerada un área más de la empresa a tener un papel crucial en la organización, considerándolo como un recurso estratégico que debe incluirse entre las prioridades de la empresa.

La importancia que tiene para la organización los recursos humanos la podemos observar a través de los objetivos establecidos para la gestión de los mismos. Para Dolan et al. (2003) los objetivos de esta área se podían dividir en tres:

1. Los objetivos explícitos. Son los objetivos que está claramente definidos y que se pueden transmitir de una manera más sencilla. Destacan (Dolan et al.,2003, p.8):
 - Atraer candidatos potencialmente cualificados y capaces de desarrollar o adquirir las competencias necesarias para la organización.
 - Retener a los empleados deseables o de talento.
 - Motivar a los empleados para que éstos adquieran un compromiso con la organización y se impliquen en ella.
 - Ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse dentro de la organización.
2. Los objetivos implícitos. Objetivos que surgen de la filosofía o de la cultura de la empresa. Según (Dolan et al.,2003, p.9):

- La productividad. La gestión de recursos humanos, [...], debería lograr actuaciones que faciliten el incremento de la productividad de las personas.
 - Calidad de vida en el trabajo. [...]Incrementar el compromiso de los empleados con su actividad, dando oportunidades a los mismos para que logren cumplir sus aspiraciones profesionales y, en su caso, personales.
 - Cumplimiento de la normativa [...] Es una parte más de la gestión de los recursos humanos, que se va a encargar de conocer y respetar las leyes que pueden afectar a cualquiera de las funciones de recursos humanos.
3. Los objetivos a largo plazo. Estos objetivos reflejan claramente la importancia estratégica de la gestión de los recursos humanos. Según (Dolan et al.,2003, p.9):
- La rentabilidad y competitividad.
 - Incremento de valor en la empresa.
 - Mejora de la eficiencia y eficacia de la organización.

2.2 RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Para llegar a relacionar ambos conceptos, responsabilidad social y recursos humanos, primero se debe ser consciente que la evolución de los recursos humanos ha sufrido diversos cambios hasta aparecer, progresivamente, su relación con la responsabilidad social empresarial. Como expone Camejo (2007), los recursos humanos han pasado por diferentes fases:

En una primera etapa argumenta, encontramos una explotación indiscriminada del trabajo, con profundización del proceso de enajenación del obrero y la eliminación en el trabajo de cualquier elemento de creatividad. Lo cual, se traduce en una nueva forma de exclusión del hombre.

Por otra parte, añade el citado autor, desde el actual discurso neoliberal se denota una nueva Gestión de los Recursos Humanos, fundada en la flexibilización del trabajo y de las organizaciones que aún conserva esquemas de exclusión del hombre. Esto demanda la implementación de un nuevo fundamento ético laboral-social que conduzca a las organizaciones empresariales de hoy a establecer esquemas de Responsabilidad Social, tanto en el ámbito externo como interno de las organizaciones, más comprometidos para aminorar esos mecanismos de exclusión del hombre en sus relaciones laborales.

De las reflexiones de Camejo (2007), se puede deducir que años atrás se tenía una visión de los recursos humanos y, más concretamente de las personas, como un activo más de la empresa, al cual no se le otorgaba una importancia significativa y que debía ser usado como el resto, es decir, exclusivamente para alcanzar los objetivos de la empresa. Esta visión dejaba de lado diversos factores que influyen en los recursos humanos como puede ser la motivación.

En la actualidad debido tanto a la flexibilización del trabajo como a la dificultad de obtener una ventaja competitiva de manera tradicional en un mercado global y tan interconectado surge la posibilidad de obtener una ventaja competitiva sostenida a través de los recursos humanos. Por lo tanto, la preocupación y la importancia conferida a los mismos ha aumentado de manera considerable. Gracias a esta creciente inquietud se incentiva la preocupación por aplicar criterios de Responsabilidad Social a los recursos humanos.

Cabe destacar que el interés de las empresas por la responsabilidad social empresarial nace cuando estas cobran conciencia de que los stakeholders no valoran solamente los beneficios meramente económicos, sino que éstos también sienten preocupación por las acciones llevadas a cabo por parte de las organizaciones en el desempeño de sus actividades, así como por el impacto que éstas puedan tener sobre las personas o sobre el medioambiente (Moreno et al., 2010).

2.3 ACTUACIONES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS

Al hablar de las medidas de responsabilidad social empresarial que se toman en el área de recursos humanos, nos referimos a medidas de responsabilidad social interna que, según Carneiro (2008), en su libro Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos, apoyándose en el Libro Verde publicado por la UE afectan a cuatro áreas:

1. El área de Gestión de los Recursos humanos: “comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de la organización” (Lloyd y Leslie, 1997, p.3)
2. La salud y la seguridad en el trabajo. Ambos conceptos, seguridad y salud no se pueden abarcar de manera independiente sino que existe una gran relación entre ambos por esto, se definen como el “conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo” (Abril, Enríquez y Sánchez, 2010, p.145).
3. La Adaptación al cambio. En esta adaptación tiene un papel fundamental los recursos humanos ya que se encargan de dirigir este cambio en la dirección correcta y, por tanto, la responsabilidad social interna también debe tomar parte de forma directa en esta adaptación al nuevo marco (Carneiro, 2008).
4. La Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. Esta área también se puede abordar desde la responsabilidad social interna ya que, como se ejemplifica a continuación “un Sistema de Gestión Medioambiental [...] es la parte del sistema general de gestión que incluye la estructura organizativa, la planificación de las actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para desarrollar, implantar, llevar a efecto, revisar y mantener al día la política medioambiental” (Abril, Enríquez y Sánchez, 2010, p.98).

Nosotros nos centraremos en desarrollar alguna de las medidas que se pueden llevar a cabo en el ámbito de la responsabilidad interna y que pueden beneficiar tanto a la empresa como a las personas. Dichas medidas se pueden incluir dentro las diferentes áreas citadas anteriormente.

2.3.1 La conciliación de la vida familiar y laboral en la empresa

Al hablar de conciliación de la vida familiar y laboral nos referimos a “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 favorable para conseguir dicho objetivo, tratando de evitar el conflicto entre las dos esferas: la personal/familiar y la laboral.” (Sajardo, 2009, p.43). Es importante destacar que éstas medidas de conciliación no son exclusivas del género femenino, sino que van dirigidas tanto a hombres como a mujeres, lo cual busca también favorecer otra de las medidas de responsabilidad social interna, la igualdad de género.

Según López-Ibor et al. (2010) diversos factores han sido los responsables de que la conciliación de la vida familiar y laboral adquiera cada vez mayor importancia en los últimos años. Entre ellos destacan el avance en la igualdad de género, ya que se progresa hacia una visión más igualitaria, pero también cambios en el modelo de familia, demandas de mejora de la calidad de vida, creciente preocupación por la educación de las generaciones venideras, el desarrollo de nuevas tecnologías que permiten modificar las formas de trabajo tradicionales, así como la necesidad de gestionar mejor el capital humano de las empresas y la creciente preocupación por aumentar los índices de natalidad.

No obstante encontramos diversos factores que han supuesto barreras al desarrollo de las acciones de conciliación familiar y laboral. Según Sajardo (2009, p.43) “los nuevos ritmos de vida y de trabajo, dificultan el logro de dicho objetivo. El incremento de los gastos familiares, junto con otros factores personales [...] determinan que ambos miembros de la pareja trabajen fuera del hogar, muchas veces en lugares alejados de su lugar de residencia [...] lo cual implica una importante inversión en tiempo dedicado a desplazamientos que tienen como consecuencia unas largas jornadas laborales. Asimismo, crece el número de familias monoparentales o personas que viven solas, al mismo tiempo que se incrementa el número de personas en situación de dependencia [...] que necesitan apoyo económico, familiar y social.”

Entre las diferentes medidas que se pueden aplicar en el seno de la empresa para mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral destacan, como recoge el artículo de López-Ibor et al. (2010), cinco ámbitos que exponemos a continuación.

En primer lugar la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Este tipo de medidas persigue brindar diferentes alternativas a las personas para que puedan organizar sus actividades laborales, permitiendo una mejor distribución entre el tiempo que se le dedica al desempeño laboral y la vida personal.

Entre las diversas modalidades, que puede aplicar la empresa en este ámbito, destaca la flexibilidad de horaria, que consiste en ofrecer al trabajador la posibilidad de realizar su trabajo en el momento que él considere más adecuado dentro de unos límites.

Unos ejemplos de flexibilidad horaria serían: flexibilidad horaria otorgando un margen de tiempo en la hora de entrar al trabajo, posibilidad de disminución del tiempo de comida, con la consecuente anticipación del horario de salida, cómputo mensual de jornada lo que permite a los empleados una distribución de la jornada diaria de acuerdo a sus necesidades personales, y permanecer inalterable la consideración de jornada intensiva durante todos los viernes del año.

Además, se pueden observar otras medidas tales como la posibilidad de abandonar el puesto de trabajo por emergencia o las bolsas de horas. Igualmente existe también otra fórmula, la flexibilidad de calendario, cuyo objetivo es ofrecer facilidades para que el trabajador distribuya sus días libre.

En segundo lugar tener unos horarios que favorezcan la conciliación. Hay diversos ejemplos de esta práctica como pueden ser no establecer reuniones a última hora de la jornada laboral ya que se pueden prolongar impidiendo así la planificación horaria del trabajador, convertir el viernes en una jornada laboral intensiva permitiendo al empleado disponer de la tarde. Otro ejemplo de horarios, que favorecen la consecución de la conciliación de la vida familiar y laboral, son las políticas que aplican diversas

empresas denominadas “Política de luces apagadas”, cuyo fin es establecer un horario determinado a partir del cual los empleados no deben trabajar.

En tercer lugar la flexibilidad en el lugar de trabajo. Consiste en no tener la obligación de realizar todas las tareas en un espacio físico determinado, por ejemplo, en la oficina. El rápido avance de la tecnología, así como la tendencia a evaluar la eficacia y eficiencia del trabajador por objetivos, ha permitido establecer nuevas formas de trabajo como puede ser el teletrabajo, “consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa, durante una parte importante de su horario laboral” (Rapp, 2004, p.28), o las videoconferencias, que permiten la comunicación entre los empleados sin la necesidad de estar en el mismo lugar físico. Gracias a estas prácticas se logra, entre otras cosas, reducir los desplazamientos de los empleados.

En cuarto lugar las políticas de permisos y excedencia. Este tipo de prácticas otorgan a los empleados facilidades para que puedan ocuparse de manera temporal de sus familiares en caso de necesidad, sin implicar este hecho la obligación de abandonar la empresa. Estas prácticas son las más costosas para la empresa ya que, además de suponer un desembolso monetario, implica cambios organizativos para suplir las bajas que se producen temporalmente en la organización. Ejemplos de esta práctica son los permisos de duración variable, en función de ciertos criterios, por nacimiento de hijo/a, por defunción o accidente de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, entre otros.

En quinto y último lugar se encuentran las ayudas o servicios que proporciona la empresa y que colaboran con la consecución de la conciliación. Estos servicios proporcionan al trabajador una serie de ayudas para que puedan cumplir de manera satisfactoria con sus responsabilidades familiares, ya sea mediante la oferta de determinados servicios o bien mediante el asesoramiento. Diversas son las prácticas que puede aplicar la empresa en este ámbito entre ellas destacan: “ayudas monetarias por el nacimiento de un hijo/a, para el pago de servicios de cuidados a personas dependientes, para familias numerosas; guarderías para hijos de empleados dentro de la empresa, ticket de guardería o guarderías concertadas; y servicios de asesoramiento personal y familiar, información sobre guarderías cercanas al centro de trabajo, sobre centros de personas mayores o discapacitados, etc.” (López – Ibor et al., 2010, p.8).

2.3.2 Inserción laboral de colectivos con dificultades

Este aspecto de la Responsabilidad Social Empresarial tiene como objetivo primordial “integrar a los trabajadores menos competitivos en el mercado de trabajo en términos profesionales, de cualificación y de socialización” (Sajardo, 2009, p.53). Según la Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables, elaborada por la Cruz Roja Española en 2002 dentro de este colectivo se ven afectados especialmente: las personas discapacitadas; los inmigrantes; la población gitana; las mujeres en dificultad social, como por ejemplo aquellas con cargas familiares; los parados de larga duración, especialmente los mayores de 45 años; los jóvenes con fracaso escolar; la población ex reclusa; la población drogodependiente y la población ex drogodependiente.

Existen diversos factores que producen e incrementan la situación de desigualdad de este segmento de la población. Entre los principales motivos destacan (Cruz Roja Española, 2002):

- Formar parte de los niveles más bajos de la sociedad los cuales encuentran grandes barreras para su ascenso en la escala social, como podría ser en el ámbito económico.
- En el caso de inmigrantes o de las minorías étnicas, las diferencias culturales dificultan su adaptación al mercado laboral.
- Dificultad por parte de la sociedad para confiar en la reinserción de estas personas.
- Creencia de que este sector de la población no es tan productivo como el resto de los empleados.
- A la hora de realizar una comparación existe una capacidad operativa, física, mental, profesional, o combinada, inferior de estas personas en comparación con el resto de trabajadores.
- Estas personas se encuentra ante una situación de riesgo de despido considerable en comparación con el resto de empleados en contextos de cambio importantes en la empresa.

Aunque, como ya hemos dicho, estos factores dificultan de forma significativa la inclusión laboral, no afectan por igual a todos los colectivos. Por ejemplo, al estipular la capacidad productiva de los trabajadores se tiende a considerar que las personas discapacitadas se encuentran por debajo del resto cuando, en muchas actividades, esta creencia es errónea.

A la hora de ejercer la Responsabilidad Social Interna las empresas tienen una gran oportunidad a este respecto. Las diferentes medidas pueden ser fomentadas y realizadas desde el departamento de gestión de recursos humanos, como pueden ser las que promueven la inserción laboral de los colectivos con dificultades. A continuación se recogen algunas de las medidas más relevantes que se pueden implementar para conseguir este fin (Cruz Roja Española, 2002).

En primer lugar, la contratación. Mediante la contratación de personas de colectivos con dificultades las empresas llevan a cabo una gran contribución al favorecer la integración sociolaboral de estas personas. Según la Cruz Roja Española (2002) entre las prácticas que pueden incorporar las empresas a la hora de la contratación destacan las siguientes:

- Instaurar sistemas de evaluación objetivos, que representen la productividad laboral en los procesos de selección. Con la implantación de estos sistemas se pretende evitar que las empresas caigan en prejuicios o estereotipos sobre la persona a contratar y se centren exclusivamente en evaluar criterios referentes a la cualificación, actitud o motivación del trabajador.
- Implantar cuotas de vulnerabilidad en el momento de la contratación. Como ya se ha explicado anteriormente, la Responsabilidad Social implica ir más allá de lo mínimamente exigido por la ley. En este caso se hace referencia a la posibilidad de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad que hay en la empresa, si bien por ley una empresa de más de 50 trabajadores debe tener como mínimo el 2% de personal con discapacidad en su plantilla las empresas pueden incrementar su compromiso aumentando el porcentaje por encima de esa cuota.
- La creación de puestos de trabajo. Un gran número de compañías requieren, por ejemplo, que sus empleados realicen horas extras. Las empresas pueden ejercer su responsabilidad mediante la eliminación de estas horas extras o, incluso, mediante la reducción de la jornada laboral lo que permitiría que dichas tareas

fueran realizadas por nuevo personal, que sin este tipo de medidas tendrían dificultades para acceder al puesto.

En segundo lugar, la acogida y el seguimiento. Para lograr la inserción laboral de este colectivo no vale solamente con su incorporación a la empresa es, a su vez, necesario un proceso de acogida y seguimiento del trabajador. Este proceso se lleva a cabo mediante la adaptación y el aprendizaje de las tareas que va a realizar en el seno de la empresa, de manera que se pueda incorporar progresivamente a la dinámica habitual de la misma (Cruz Roja Española, 2002).

En tercer lugar según la Cruz Roja Española (2002), la formación. Una vez incorporados a la organización es importante permitir que todos los trabajadores tengan la posibilidad de acceder a una formación continua. Si bien en el pasado este tipo de prácticas estaba reservado a los trabajadores que ocupaban niveles altos dentro de la organización, en la actualidad este hecho ha cambiado. Las empresas ofrecen cursos de formación en todos los niveles, lo que permite que las personas con menos cualificación puedan acceder a ella y, de esta manera, reforzar su posición dentro de la organización. Además, esta formación se ha caracterizado por su flexibilidad, es decir, trata de adaptarse a las características del que la recibe, convirtiéndose así en una herramienta muy eficaz en la formación de personas que tienen problemas de aprendizaje, dificultad para acceder a la formación cuando esta tiene unos horarios preestablecidos, o las que necesitan tutorización permanente (Cruz Roja Española, 2002).

Cabe destacar también la incorporación de acciones específicas de sensibilización en los Planes formativos que ofrecen las empresas, en los que se pone de manifiesto la diversidad de recursos humanos. Esto ha logrado crear una mejor cohesión en el seno de la organización, derivada, entre otras cosas, de la eliminación de estereotipos y la integración de los trabajadores con dificultades (Cruz Roja Española, 2002).

Según la Cruz Roja Española (2002), uno de los motivos más importantes derivados de la formación en estos colectivos con dificultad de inserción laboral reside en su vulnerabilidad en momentos de crisis, ya que suelen ser los primeros trabajadores afectados por esta situación. La formación, entre otras medidas que puede llevar a cabo la empresa como la adopción de nuevas formas de trabajo, permite a estas personas tener una mejor posición para hacer frente a estas situaciones de crisis.

2.3.3 La igualdad de género en el ámbito de la empresa

Cuando se trata el tema de la igualdad de género no podemos obviar que a día de hoy, a pesar de los avances que se han producido en España para alcanzar su consecución, esta igualdad no se ha logrado de manera plena. Aunque se ha conseguido dar grandes pasos en este sentido numerosos estudios ponen de manifiesto que todavía queda mucho por hacer en este aspecto como más adelante detallaremos.

Para solventar esta situación de desigualdad se han elaborado numerosas medidas, principalmente por parte del Estado, destacando por encima del resto la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Montoya y Sánchez-Urán (2007), destacan la atención que muestra la ley hacia la vertiente laboral de la igualdad, proponiendo medidas igualitarias pioneras que logren la consecución del principio de igualdad.

No obstante, aunque el Estado tiene en gran medida la posibilidad de promover la igualdad de género en el mercado laboral, las empresas también pueden llevar a cabo

diversas acciones de responsabilidad social con el objetivo de conseguir la igualdad. Estas medidas deben ir desde el proceso de reclutamiento hasta el de promoción dentro de la empresa, pasando por el acceso a la formación. Una de las principales acciones que puede implementar la empresa es la de conciliación de la vida familiar cuya aplicación, como ya hemos tratado anteriormente, colabora a lograr la igualdad no solo dentro de la empresa sino en la sociedad en general. También existen otras medidas como son: “la equidad retributiva, la selección y gestión neutra de los recursos humanos, la utilización de un lenguaje no sexista, las acciones de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para todos, mujeres y hombres y las condiciones de trabajo justas para ambos géneros, entre otras.” (Calvet et al., 2009, p.5)

En este caso nos centraremos en las que considero que son las acciones más relevantes que pueden tomar las empresas en este ámbito ya que, desde 2007, aquellas organizaciones con más de 250 trabajadores están obligadas a realizar un Plan de Igualdad¹ y, las de menos de 250 empleados, deben llevar a cabo también medidas no discriminatorias para las cuales deben diseñar un Plan de Acción.

Según Calvet et al. (2009), el Plan de Igualdad debe buscar la igualdad real entre hombres y mujeres, teniendo claro que el hecho de que no exista discriminación no implica que exista igualdad. Para lograr esta igualdad los planes deben introducir entre sus objetivos la eliminación de estereotipos, actitudes y obstáculos, que impidan un trato igualitario tanto a la hora de desempeñar puestos de trabajo concretos como en las condiciones de acceso a estos trabajos. El Plan de Igualdad debe incorporar acciones cuyo fin debe ser la incorporación, permanencia y desarrollo de carreras profesionales por igual para hombres y mujeres, promoviendo, además, la no segregación vertical que se define como “la desigualdad que existe en el acceso a las diferentes categorías profesionales por parte de hombres y mujeres” (Sajardo, 2009, p.39).

Los Planes de Acción, que son aquellos llevados a cabo obligatoriamente por las empresas con menos de 250 trabajadores que deciden no confeccionar voluntariamente un Plan de Igualdad, deben incluir los objetivos, como puede ser por ejemplo el establecimiento de condiciones de trabajo justas para ambos géneros, y las acciones, tales como la creación de incentivos, que se van a realizar para alcanzar la igualdad dentro de la organización (Calvet et al., 2009).

Los Planes de Igualdad no son cortoplacistas, sino que se desarrollan a lo largo de un periodo de tiempo considerable y contienen planes de acción, los cuales poseen a su vez una serie de objetivos y acciones específicos, que deberán realizarse progresivamente para alcanzar el objetivo final.

Con la sucesiva aplicación y evaluación de los Planes de Acción se deberá ir modificando el Plan de Igualdad general, con objeto de adaptarlo a las necesidades que van surgiendo en la organización en materia de igualdad. Cabe destacar que los Planes de Igualdad, por norma general, no tienen una fecha límite para su consecución sino que se considerará finalizado cuando la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la organización sea real (Calvet et al., 2009).

¹ Planes de Igualdad y Acción: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2016).

2.3.4 Aprendizaje y formación

La importancia de aplicar este tipo de medidas en la actualidad reside, principalmente, en los cambios socioeconómicos acontecidos en los últimos años. Según Sajardo (2009), la economía tradicional que existía hace unos años está sufriendo una serie de cambios profundos, introduciéndose conceptos como la liberalización, o la prácticamente libre, circulación de trabajadores. Este hecho provoca que los empleados necesiten estar cada vez mejor formados y con elevados conocimientos para desenvolverse en un mercado cuyo número de trabajadores crece exponencialmente.

Además, la reciente situación de crisis y sus repercusiones en el área de recursos humanos unido al incremento de la competitividad que se da en la economía actual provoca que las empresas incrementen su preocupación por los clientes, situando a éstos como uno de los objetivos principales de sus estrategias. Este hecho ha supuesto que las organizaciones hayan sufrido una evolución hacia la descentralización, buscando desarrollar personalmente sus funciones principales, en las que reside su valor, y subcontratando aquellas funciones secundarias. Esta descentralización de tareas provoca cambios en la organización y, por tanto, ajustes también en el personal. Es en este momento cuando la empresa debe poner de manifiesto su compromiso con la responsabilidad social, y con sus trabajadores, promoviendo su reubicación antes que su despido, además de invirtiendo en una formación continua y de calidad para los mismos (Sajardo, 2009).

Los recursos humanos se han convertido, con el paso de los años y la evolución de la economía, en uno de los principales activos de la organización, por no decir el más importante, ya que de su motivación y capacidad depende en gran medida el éxito de la empresa. Este es el motivo principal que debe estimular a las empresas a invertir en el aprendizaje y la formación continua de sus empleados. En esta nueva sociedad, que evoluciona rápidamente y cuyas necesidades laborales cambian constantemente, los conocimientos adquiridos mediante los mecanismos de formación tradicional, como el sistema educativo, ya no son suficientes. La empresa debe promover una formación que consiga satisfacer las necesidades del trabajador y que, a su vez, este adaptada a las necesidades específicas que requiere la organización en cada momento (Sajardo, 2009).

2.3.5 Evitar el mobbing o acoso laboral en el trabajo

Comenzaremos con una aproximación al concepto, mostrando alguna de las diversas definiciones del término Mobbing. Este concepto se puede manifestar de varias maneras entre las que destacan acoso moral, acoso psicológico, psicoterror laboral, etc.

La primera definición que se dio sobre este fue enunciada por el profesor Heinz Leymann en el Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1996. Heinz Leymann definió Moobing como la “situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo” (Leymann, 1996)

Otro referente a la hora de tratar el Mobbing es la médico psiquiatra Marie-France Hirigoyen que lo definió como “cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad, la integridad física o psíquica de un

individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo” (Hirigoyen, 1999, p.43)

De estas definiciones se pueden extraer una serie de características comunes, que según Pascucci (2004, p.5-6) son las siguientes: “conducta abusiva, actuación repetitiva y sistemática, comportamiento discriminatorio, relaciones laborales asimétricas, dosificación del daño, dificultad para probarlo.”

Además de estas características comunes Rojas (2005) señala que el acoso laboral puede ser de dos tipos. Por un lado, el acoso horizontal que es aquel que se produce entre individuos que se sitúan en el mismo nivel jerárquico dentro de la empresa. Este tipo de acoso puede ser ejercido por una sola persona o por un grupo de individuos. Por otro lado, se hace alusión al acoso vertical que se produce entre individuos que se ubican en distintos niveles jerárquicos dentro de la organización. Cuando se detecta este tipo de acoso lo más habitual es que se produzca del individuo situado en el nivel superior hacia el inferior, aunque también puede ocurrir de manera inversa.

Entre las posibles acciones que pueden realizar las empresas para luchar contra el acoso laboral destacan, según Rojo y Cervera (2011), en primer lugar el diseño y aplicación de programas operativos, cuyos objetivos serían la prevención y tratamiento. También, se debe recoger, en los Convenios Colectivos la lucha contra el acoso laboral, de manera que se logre un compromiso por parte de la empresa para hacer frente a los posibles casos de mobbing que puedan surgir en la organización, estableciendo sanciones contra los que lo lleven a cabo. Además, otra acción que se puede desarrollar es la consecución de acuerdos entre la empresa y sus empleados que supongan la creación de protocolos de actuación y procedimientos a realizar, a la hora de actuar frente a los casos de acoso laboral que se produzcan.

3 BENEFICIOS DERIVADOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

La aplicación de medidas de responsabilidad social en general y, más concretamente, de responsabilidad social interna reportan a la empresa, y a la sociedad, diversos beneficios, tanto contables como incontables. Según Sajardo (2009) la puesta en marcha de medidas de responsabilidad social interna incentiva atraer a nuevos empleados que deseen desempeñar su carrera laboral en la organización. Además, añade, procura el cuidado, mantenimiento, aprendizaje, formación y promoción de los empleados de la organización y, por lo tanto, permite a la empresa proteger una de sus principales fuente de ventaja competitiva, al mismo tiempo que facilita la adaptación a los sucesivos cambios que se dan dentro del mundo globalizado actual y que afectan directamente tanto a la economía como a la empresa.

Apoyándonos en la ya comentada Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables, Cruz Roja Española (2002), destacamos algunas de las diversas repercusiones positivas que tiene la aplicación de este tipo de medidas en la empresa:

En primer lugar, el incremento de valor añadido de los productos y servicios producidos por la empresa. Esto supone una ventaja competitiva respecto a las empresas que no

apliquen medidas de responsabilidad social lo cual repercute en las ventas y, por lo tanto, en el beneficio económico.

En segundo lugar, produce una mejora de la imagen corporativa y el compromiso interno aumenta. Esto repercute en la motivación, el compromiso y, por tanto, en el rendimiento de los trabajadores.

En tercer lugar, con la aplicación de determinadas medidas específicas, como la contratación de colectivos con dificultades, la empresa se puede beneficiar de diversas bonificaciones económicas derivadas de la inserción de estas personas, como analizaremos posteriormente con más detalle.

En cuarto lugar, al aumentar el rango de contratación de la empresa, con la incorporación de estos colectivos con dificultades, permite a la empresa obtener una mayor diversidad de trabajadores y, por tanto, de conocimientos, motivación, creatividad, etc.

En quinto lugar, la incorporación de los colectivos con dificultades al mundo empresarial permite reducir costes de las partidas destinada a estos colectivos por parte del estado, que, a su vez, repercuten de manera secundaria en las empresas a través de los impuestos.

Por último, el aumento de la tasa de empleo permite un incremento de los recursos de la población, lo cual repercute en el consumo beneficiando directamente a las empresas.

A continuación se profundizará en alguna de las medidas específicas que se analizaron en el apartado dos excepto el Mobbing ya que las ventajas de que no exista acoso laboral en la empresa las consideramos obvias.

3.1 VENTAJAS DERIVADAS DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Según el artículo Conciliación de la vida familiar, laboral y personal desarrollado por la Fundación Mujeres (2010), editado por el Ministerio de Igualdad, las prácticas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral reportan, además de diversos beneficios a los trabajadores, utilidad a la empresa. Se recogen a continuación.

Por un lado, afecta a la calidad en la gestión de los recursos humanos. La aplicación de estas medidas permite mejorar el clima laboral existente en la organización, lo que repercute de manera directa en una disminución de los conflictos laborales y del estrés, logrando que haya una mejor gestión y planificación del tiempo y, también, un aumento de la satisfacción personal de los trabajadores, que tiene impacto en su rendimiento.

Asimismo influye en los costes del personal, ya que permite retener a los empleados cualificados, reduce el desembolso de la empresa en atracción ya que estas medidas suponen un incentivo para acudir a la empresa y, de igual manera, provocan un aumento de la fidelidad y estabilidad de los trabajadores.

Destacamos, que, además, produce un aumento de la productividad, que se ve reflejado en un incremento del rendimiento económico. Esto se debe a diversos factores, como una mayor implicación de los empleados, que se refleja en su rendimiento y su compromiso, que, al mismo tiempo, tiene como consecuencia directa la disminución del absentismo y, por tanto, aumenta la capacidad productiva de la empresa.

Por último, se produce una mejora en la imagen y el prestigio de la empresa y sus productos lo cual tiene repercusiones positivas tanto para los clientes como para los propios trabajadores. De igual forma este hecho provoca una mejora en las relaciones con otros organismos.

3.2 BENEFICIOS DE LA INSERCIÓN DE COLECTIVOS CON DIFICULTADES

En este apartado nos centraremos en los beneficios económicos² que puede obtener la empresa al incorporar a las personas en riesgo de exclusión social, ya que en los aspectos generales, tratados en el apartado 2.3.2, ya hemos comentado temas como el aumento de la diversidad en la empresa, la motivación o la creatividad.

Con respecto a las ventajas a las que se pueden acoger las empresas a la hora de realizar contratos indefinidos a tiempo completo, las empresas contarán con diversas bonificaciones de la cuota de la Seguridad Social en los siguientes casos:

- Al contratar a mujeres en general tendrán una bonificación de 70,83 euros/mes por un periodo máximo de 4 años.
- Al incorporar a mujeres antes de que pasen dos años desde la fecha de su parto, adopción o acogimiento tendrán acceso a una bonificación de 100 euros/mes durante 4 años.
- Al contratar a personas mayores de 45 años que tienen cierta dificultad para incorporarse en el mercado laboral, la empresa accede a una bonificación de 100 euros/mes durante la duración del contrato.
- Al añadir a la plantilla a jóvenes de dieciséis a treinta años la empresa se puede beneficiar de una bonificación a la seguridad social de 66,67 euros/mes.
- Por último, la contratación de trabajadores que lleven un largo periodo de inactividad, mínimo 6 meses, supondrá una bonificación de 50 euros/mes durante un máximo de 4 años.

La ley presenta un apartado diferente para el caso de contratación de discapacitados que, para tener acceso a estos beneficios deben tener una discapacidad igual o superior al 33%, o cumplir las condiciones que se especifiquen en cada caso. En estos casos, además, se pueden beneficiar de estas bonificaciones:

- Al realizar una contratación indefinida o al pasar un contrato de temporal a indefinido la empresa puede optar a una bonificación de 375 euros/mes durante todo el periodo de contratación. Esta bonificación se puede ver aumentada hasta los 425 euros/mes en casos excepcionales.
- Si a la hora de la contratación del empleado además de tener una discapacidad pertenece al colectivo de mayores de 45 años o se trata de una mujer a la bonificación aumentará incluyendo, también, las bonificaciones correspondientes a estos colectivos y además de 50 euros/mes.
- En el caso de que el contrato sea temporal la bonificación será de 291,66 euros/mes aunque esta cantidad puede ascender hasta los 341,66 euros/mes si se dan ciertas características al igual que en el caso de la contratación indefinida.

² Para exponer estas medidas donde se pone de manifiesto los beneficios económicos se utilizará la Ley 43/2006 del 29 de diciembre publicada en el Boletín Oficial del Estado número 312.

Si la empresa realiza la contratación de una persona que tenga certificada su situación como víctima de violencia de género, o de violencia doméstica, la empresa podrá acceder a una bonificación de 70,83 euros/mes, en el caso de contrato indefinido, y de 50 euros/mes, en el caso de contrato temporal.

Suponiendo que se contraten a empleados que puedan acreditar su situación de exclusión social, ya sea por los servicios sociales, o por cualquier otro órgano con competencia para esto, la empresa podrá beneficiarse de una cuota a la seguridad social de 50 euros/mes, en el caso de contratos indefinidos, o de 41,67 euros/mes, en el caso de contratos temporales, durante un máximo de 4 años.

En todos los casos, que se han explicado anteriormente, si los contratos realizados son a tiempo parcial las bonificaciones se ponderarán en función del tiempo trabajado. Es decir:

- 100% si el trabajador desempeña su jornada laboral por un tiempo igual o superior a tres cuartas partes de la jornada normal.
- 75% si el trabajador desempeña su jornada laboral por un tiempo igual o superior a mitad de la jornada normal sin alcanzar las tres cuartas partes.
- 50% si el trabajador desempeña su jornada laboral por un tiempo igual o superior a una cuarta parte de la jornada normal sin alcanzar la mitad de la jornada habitual.
- 25% si el trabajador desempeña su jornada laboral por un tiempo inferior a una cuarta parte de la jornada normal.

3.3 VENTAJAS EMPRESARIALES DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

A la hora de hablar de los beneficios que se derivan de incluir políticas de igualdad de género en la empresa debemos destacar, en primer lugar, los que provienen del cumplimiento de la legislación vigente. El cumplimiento de las leyes que rigen la consecución de la igualdad de género permite a la empresa evitar sanciones económicas, además de mejorar su imagen corporativa (Calvet et al., 2009).

A continuación se analizarán los beneficios que reporta a las organizaciones la implantación de Planes de Igualdad que, según Santa Cruz Ayo (2007) se pueden dividir en dos bloques:

Por un lado, enuncia los beneficios que provienen de la reducción de los costes que produce la desigualdad de género. Entre ellos destacan los producidos al evitar la ineficiencia en la utilización de los recursos humanos de los que dispone la empresa, obteniendo la disminución de los costes y el aumento de la productividad. A estos podemos añadir:

- Beneficios derivados de la reducción del absentismo laboral provocado por un mejor clima laboral y una mayor identificación de los trabajadores con la empresa. Esto repercute de manera directa ya que aumenta la productividad y mejora la calidad del servicio.
- Beneficios derivados de la reducción de la rotación de las empleadas, debido al aumento de las posibilidades de ascenso y formación, la igualdad salarial entre hombres y mujeres y las posibilidades de conciliación de la vida familiar y laboral.

Por otro lado, según este autor, se encuentran las ganancias provenientes del aumento de la diversidad del personal y su correcta gestión. En este bloque encontramos algunos beneficios semejantes a los que se dan en el caso de la inclusión de los colectivos en dificultades como pueden ser:

- El incremento de las posibilidades de retener o atraer a personal cualificado. Al ampliar el rango de selección, consiguiendo una mayor diversidad de trabajadores, lo que permite fomentar la creatividad y la innovación.
- La incorporación de la mujer a la empresa. La consecución de la igualdad y la diversidad del género permite a la empresa una mayor flexibilidad, lo que supone una mayor capacidad de adaptación a los continuos cambios que se dan en los mercados en la actualidad.
- Por último, las organizaciones que apuestan por la diversidad de género cuentan con una imagen más favorable tanto para sus clientes como para los proveedores, intermediarios, etc. Este hecho, con una gestión adecuada por parte de la empresa, se puede convertir en una ventaja competitiva. Cabe destacar que esta mejora en la imagen repercute también en la relación con la administración pública, lo cual supone una facilidad para acceder a contratos con las instituciones (Calvet et al., 2009).

3.4 INCENTIVOS EMPRESARIALES OBTENIDOS DEL APRENDIZAJE Y LA FORMACIÓN

Por último, para analizar los beneficios que reporta las políticas de formación y aprendizaje a la organización, nos ayudaremos en la tesis doctoral elaborada por Danvila del Valle presentada en 2004 donde, apoyándose en los estudios realizados por diversos autores destacados en la materia, analiza la evolución temporal de las distintas visiones que se han dado sobre los beneficios de la formación a la empresa. Para este trabajo y, con el fin de obtener una visión lo más actual posible, nos centraremos en los estudios más recientes citados por dicho autor.

En primer lugar analiza el estudio realizado por Bartel (2000), en el cual pone de manifiesto que un incremento en la inversión en formación, por parte de la empresa, beneficia a la organización mediante un incremento en el volumen de ventas, si bien este beneficio se produce a largo plazo. Klein y Weaver (2000) así como Bollinger y Smith (2001), demuestran que la formación favorece el desarrollo de capital humano en la empresa aumentando su motivación y compromiso, lo que repercute de manera significativa en la productividad, ya que según sus estudios estas empresas se caracterizan por tener una mayor productividad que sus competidores.

Continuando con la relación entre formación y productividad Black y Lynch (2001) demostraron que la productividad de la empresa se incrementa a medida que aumenta los trabajadores formados.

Añade Danvila del Valle (2004) que McGahan y Porter (2003) analizan cual era el motivo de la obtención, por parte de ciertas organizaciones, de beneficios sorprendentes, concluyendo que la principal razón era su disposición de un personal mejor cualificado y que dicho personal había sido desarrollado gracias a la formación y a la experiencia obtenida durante el desarrollo de la actividad.

Por último, Goval y Welch (2004) también ponen de manifiesto que una de las claves para la obtención de resultados destacables en las empresas era el incremento de la

inversión en formación, ya que su efecto tiene un impacto a largo plazo pudiendo llegar a convertirse en una ventaja competitiva.

4 APROXIMACIÓN A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA EN ESPAÑA

En este apartado se llevará a cabo un análisis de los distintos datos estadísticos que han sido extraídos principalmente INE (Instituto Nacional de Estadística) para intentar obtener una pequeña aproximación a la situación actual de alguna de las medidas de responsabilidad interna anteriormente citadas, de las que apenas existen datos referentes a las actuaciones de las empresas españolas.

4.1 ESTADÍSTICAS RELATIVAS A COLECTIVOS CON DIFICULTADES

Analizamos la situación de un colectivo en dificultad de inserción laboral como es el caso de las personas con discapacidad. Para ello utilizamos los datos que suministra el Instituto Nacional de Estadística acerca de la tasa de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad que se muestran en la tabla 4.1. Con el objetivo de obtener una visión lo más actual posible se ha seleccionado la serie temporal comprendida entre los años 2009 y 2013. Antes de pasar al análisis de los datos hay que aclarar que, en este caso, se considera a una persona como discapacitada cuando sufre una discapacidad igual o mayor al 33%.

Como se puede observar pese a las diversas medidas llevadas a cabo para fomentar la introducción de este colectivo en el mercado laboral, estas no han dado fruto. Esto se ve reflejado en el hecho de que en el año 2009 el porcentaje de personas con discapacidad que poseían empleo era del 28,3%, mientras que en el 2013 el dato se establecía en 24,3%, produciéndose una disminución del 4% en apenas cinco años.

Además, a la luz de los datos estudiados, se puede afirmar que también en este colectivo existe desigualdad entre hombres y mujeres puesto que, en 2009, la tasa de empleo de los varones con discapacidad era del 32% frente al 23,8% de las mujeres con discapacidad. No obstante, a lo largo de la serie temporal se observa que estos porcentajes tienden a igualarse, pero no mediante el aumento de mujeres con discapacidad contratadas sino con la disminución de los varones discapacitados empleados.

Tabla 4.1: El empleo de las personas con discapacidad. Serie 2009-2013

Tasas de actividad, empleo y paro por sexo.

Unidades: porcentajes.

	Tasa: Total					Tasa: Personas con discapacidad				
	2013	2012	2011	2010	2009	2013	2012	2011	2010	2009
Ambos sexos										
Actividad	75,3	75,3	74,9	74,6	74,1	37,4	36,7	36,7	36	36,1
Empleo	55,6	56,5	58,8	59,7	60,8	24,3	24,5	26,8	27,5	28,3
Paro	26,2	24,9	21,5	20	18	35	33,2	26,8	23,6	21,7
Varones										
Actividad	80,9	81,2	81,5	81,8	82	39,9	39,1	39,6	40,1	40,6
Empleo	60,1	61,1	64,2	65,7	67,5	26	26	29,1	31	32
Paro	25,7	24,7	21,2	19,7	17,7	34,9	33,5	26,4	22,7	21,3
Mujeres										
Actividad	69,7	69,3	68,3	67,1	66	34,3	33,7	33,2	31,1	30,6
Empleo	51	51,8	53,3	53,5	54	22,2	22,7	24,1	23,3	23,8
Paro	26,8	25,2	21,9	20,3	18,2	35,3	32,8	27,4	25,1	22,3

Notas:

1. Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33%, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1364/2012.
2. Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestro.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

4.2 ESTADÍSTICAS RELATIVAS A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA EMPRESA

Al respecto de la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa desde un punto de vista estadístico se analizará, en primer lugar, la representación del género femenino en las empresas más importantes de España. Para ello se muestra la tabla 4.2, elaborada por el Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, gracias a los datos publicados por la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

En esta tabla se analiza el número de mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35, es decir, las empresas con mayor capitalización y liquidez del sistema bursátil español. Este análisis pone en evidencia que la consecución de la igualdad aún queda lejos, no obstante, se van dando pasos hacia ella. Se puede observar como la evolución temporal es positiva, en diez años se ha logrado pasar de una presencia muy escasa, de tan solo el 2,58% de mujeres, a un 15,19%.

Aunque este dato es esperanzador debemos tener en consideración que la principal razón de este incremento la encontramos en los puestos inferiores a la presidencia, como son los de consejeras. En estas ha aumentado notablemente la presencia de mujeres pasando de 12 consejeras en el año 2004, a 69 en el 2013, es decir, un 14,72% más. El

caso contrario ha ocurrido en los puestos de presidencia, dónde la presencia de la mujer no ha variado de manera significativa entre 2004 y 2013.

Tabla 4.2: Mujeres en la presidencia y en los consejos de administración de las empresas del IBEX-35

		2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	2004
Mujeres	Total	15,59	13,27	7,17	10,13	10,28	8,48	6,43	3,46	2,09	2,58
	Presidentas	5,71	2,86	1,71	0,00	2,86	2,86	2,86	2,86	0	5,41
	Vicepresidentas	8,00	7,02	3,46	8,00	7,84	7,27	3,77	2,44	2,50	2,56
	Consejeras	17,60	15,31	8,20	11,37	11,14	9,29	7,51	3,69	2,32	2,88
	Consejeras secretarias	0,00	0,00	0,00	0,00	14,29	0	0	0	0	0
Ambos Sexos	Total	481	490	502	474	506	507	506	463	478	503
	Presidentas/es	35	35	35	33	35	35	35	35	37	37
	Vicepresidentas/es	50	57	52	50	51	55	53	41	40	39
	Consejeras/os	392	392	410	387	413	409	413	379	388	417
	Consejeras/os secretarias/os	4	6	5	4	7	8	5	8	13	10
Mujeres	Total	75	65	36	48	52	43	33	16	10	13
	Presidentas	2	1	1	0	1	1	1	1	0	2
	Vicepresidentas	4	4	2	4	4	4	2	1	1	1
	Consejeras	69	60	34	44	46	38	31	14	9	12
	Consejeras secretarias	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Varones	Total	406	425	466	426	454	464	473	447	468	490
	Presidentes	33	34	34	33	34	34	34	34	37	35
	Vicepresidentes	46	53	50	46	47	51	51	40	39	38
	Consejeros	323	332	376	343	367	371	382	365	379	405
	Consejeros secretarios	4	6	5	4	6	8	5	8	13	10

Fuente: Instituto de la Mujer a partir de datos publicados por la CNMV.

En segundo lugar, y con la intención de dar una visión más global y realista de la situación de igualdad en el mercado laboral, se analiza la participación de la mujer en los distintos sectores durante la serie temporal comprendida entre 2010 y 2014, obtenida del Instituto Nacional de Estadística, y que se muestra en la tabla 4.3.

Tabla 4.3: Ocupados por sector económico, sexo y situación profesional

Encuesta población activa
Unidades: Miles de personas

	2014	2013	2012	2011	2010
Ambos sexos					
Total					
Total	17.344,2	17.139,0	17.632,7	18.421,4	18.724,5
Agricultura	735,8	736,6	743,4	755,3	786,1
Industria	2.379,9	2.355,5	2.483,7	2.604,7	2.650,4
Construcción	993,5	1.029,5	1.161,3	1.403,9	1.651,4
Servicios	13.234,9	13.017,5	13.244,2	13.657,6	13.636,6
Hombres					
Total					
Total	9.442,7	9.315,8	9.608,2	10.152,5	10.423,7
Agricultura	558,4	561,1	549,6	557,5	583,1
Industria	1.795,2	1.777,8	1.854,5	1.973,5	1.997,2
Construcción	910,2	942,4	1.062,4	1.297,2	1.510,3
Servicios	6.178,9	6.034,5	6.141,6	6.324,3	6.333,2
Mujeres					
Total					
Total	7.901,5	7.823,2	8.024,5	8.268,9	8.300,8
Agricultura	177,4	175,4	193,8	197,8	203,0
Industria	584,8	577,7	629,2	631,2	653,3
Construcción	83,3	87,0	98,9	106,7	141,1
Servicios	7.056,0	6.983,0	7.102,6	7.333,3	7.303,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Centrándonos en los datos más recientes publicados por el Instituto Nacional de Estadística, se puede observar que la igualdad entre hombres y mujeres en el año 2014 no era completamente efectiva, debido a que el porcentaje de mujeres ocupadas era del 45,6% del total de ocupados, frente al 54,4% de hombres. Esta diferencia se hace aún más notable en el sector de la construcción, donde las mujeres solo representan el 8,4% de los ocupados mientras que los hombres componen el 91,6% de los trabajadores del sector.

No obstante hay un sector donde el número de mujeres empleadas supera al de hombres. Se trata del sector servicios en el cual las mujeres representan el 53,3% de los ocupados frente al 46,7% de los hombres, es decir un 6,6% más de mujeres empleadas que de hombres.

Si ampliamos el rango de visión al resto de años con el fin de analizar la evolución se puede observar que esta es prácticamente inexistente. Desde el año 2010 hasta el 2014 la variación en el porcentaje de ocupación de ambos sexos ha sido ínfima, teniendo en cuenta que en el año 2010 ya había un 44,3% de mujeres ocupadas y un 55,7% de hombres.

4.3 ESTADÍSTICAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

En último lugar se pretende establecer una aproximación a la situación de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como a la diferencia entre sexos en España. Primeramente utilizaremos los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística, usando la encuesta de Población Activa, donde muestra a las personas que desempeñan su trabajo a tiempo parcial y cuál es el motivo de este hecho.

Tabla 4.4: Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial. Mujeres y ambos sexos

		2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
% Mujeres	Total	73,35	75,78	75,98	77,20	77,62	80,02	80,44	79,45	78,27
	Seguir cursos de enseñanza o formación	58,07	59,72	58,28	57,84	54,94	60,63	55,41	56,82	55,17
	Enfermedad o incapacidad propia	42,56	64,42	59,64	63,04	56,81	65,63	53,54	55,48	57,38
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	97,79	96,98	96,77	97,19	97,70	98,22	98,62	98,75	98,10
	Otras obligaciones familiares o personales	93,02	94,87	92,16	95,22	94,80	96,51	95,68	95,42	96,99
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	70,65	73,74	73,07	74,99	75,75	78,85	81,01	81,02	78,74
	No querer trabajo de jornada completa	85,24	82,71	84,43	83,33	82,82	83,21	84,40	84,22	81,71
	Otros motivos	59,76	62,29	63,12	64,27	64,54	66,87	67,56	67,26	68,51
	No sabe el motivo	92,65	59,30	68,97	60,87	72,00	79,31	78,95	78,57	61,90
			<hr/>							
Ambos sexos (en miles)	Total	2.739,1	2.598,7	2.458,5	2.474,5	2.470,7	2.479,0	2.383,1	2.373,6	2.315,3
	Seguir cursos de enseñanza o formación	138,1	135,8	153,4	190,7	212,4	278,1	281,9	307,8	300,7
	Enfermedad o incapacidad propia	28,9	31,2	28,0	30,3	38,9	41,6	39,6	46,5	36,6
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	276,4	288,0	297,6	299,4	330,7	370,0	347,5	313,0	320,4
	Otras obligaciones familiares o personales	123,2	126,8	150,6	180,0	213,3	238,1	305,5	261,8	245,8
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.716,6	1.550,1	1.351,4	1.268,0	1.131,8	947,8	737,2	778,9	725,8
	No querer trabajo de jornada completa	173,4	171,8	215,2	221,9	246,8	262,7	310,3	271,2	247,7
	Otros motivos	275,6	286,4	256,5	279,6	291,9	332,0	349,9	380,3	415,1
	No sabe el motivo	6,8	8,6	5,8	4,6	5,0	8,7	11,4	14,0	23,1

Nota: Los datos corresponden al último trimestre de cada año.

Tabla actualizada a fecha 26 de marzo de 2014.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística.

En la tabla 4.4 se observa la evolución temporal de los ocupados a tiempo parcial y sus motivos apreciándose que, del año 2005 al 2007, se venía produciendo un aumento de las personas que optan por este trabajo a tiempo parcial por diferentes motivos pero que a partir de este año se observa una caída en el número de ocupados debido, probablemente, a la crisis económica que comenzó en España.

Al analizar esta situación, centrándonos en los motivos que se pueden relacionar con la conciliación de la vida familiar y laboral, lo primero que destaca es la gran diferencia existente entre hombres y mujeres. Observamos que de todas las personas que desempeñan un empleo a tiempo parcial, debido al cuidado de niños, o adultos enfermos, discapacitados, o mayores, solo un 2,21% son hombres respecto al 97,79% de mujeres. En el caso de tener un empleo parcial por otras obligaciones familiares o personales distintas de las anteriores, el porcentaje también es notablemente superior en el caso de las mujeres con un 93,02% frente al 6,98% de los hombres. Este hecho se puede ver reflejado de una manera más clara en la tabla 4.5.

En la tabla 4.5 pasamos a observar estas grandes diferencias existentes entre géneros en números reales, ya que el número de mujeres ocupadas a tiempo parcial (2.009.000 mujeres) es muy superior al de hombres (730.100 hombres) en el año 2013. Esta desigualdad queda plasmada, de igual modo, en los dos principales motivos que podemos relacionar con la conciliación de la vida familiar y laboral, como son el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores y otras obligaciones familiares o personales donde estas diferencias cobran mayor importancia quedando patente la situación de desigualdad existente en este aspecto.

Tabla 4.5: Personas ocupadas a tiempo parcial según el motivo de la jornada parcial. Mujeres y hombres

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	
Mujeres (en miles)	Total	2.009,0	1.969,4	1.868,0	1.910,2	1.917,8	1.983,8	1.916,9	1.885,9	1.812,1
	Seguir cursos de enseñanza o formación	80,2	81,1	89,4	110,3	116,7	168,6	156,2	174,9	165,9
	Enfermedad o incapacidad propia	12,3	20,1	16,7	19,1	22,1	27,3	21,2	25,8	21,0
	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	270,3	279,3	288,0	291,0	323,1	363,4	342,7	309,1	314,3
	Otras obligaciones familiares o personales	114,6	120,3	138,8	171,4	202,2	229,8	292,3	249,8	238,4
	No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.212,8	1.143,0	987,5	950,9	857,3	747,3	597,2	631,1	571,5
	No querer trabajo de jornada completa	147,8	142,1	181,7	184,9	204,4	218,6	261,9	228,4	202,4
	Otros motivos	164,7	178,4	161,9	179,7	188,4	222,0	236,4	255,8	284,4
	No sabe el motivo	6,3	5,1	4,0	2,8	3,6	6,9	9,0	11,0	14,3
	Varones (en miles)	Total	730,1	629,3	590,5	564,3	552,9	495,2	466,2	487,7
Seguir cursos de enseñanza o formación		57,9	54,7	64,0	80,4	95,7	109,5	125,7	132,9	134,8
Enfermedad o incapacidad propia		16,6	11,0	11,3	11,2	16,8	14,3	18,4	20,7	15,6
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores		6,2	8,6	9,6	8,4	7,6	6,6	4,8	3,9	6,1
Otras obligaciones familiares o personales		8,5	6,6	11,8	8,6	11,1	8,3	13,2	12,0	7,4
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa		503,8	407,1	363,9	317,1	274,5	200,5	140,0	147,8	154,3
No querer trabajo de jornada completa		25,7	29,7	33,5	37,0	42,4	44,1	48,4	42,8	45,3
Otros motivos		110,9	108,1	94,6	99,9	103,5	110,0	113,5	124,5	130,7
No sabe el motivo		0,5	3,5	1,8	1,8	1,4	1,8	2,4	3,0	8,8

Nota: Los datos corresponden al último trimestre de cada año.

Tabla actualizada a fecha 26 de marzo de 2014.

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA). Instituto Nacional de Estadística.

Finalmente analizaremos una de las medidas más habituales de la conciliación de la vida familiar y laboral, como es la excedencia para el cuidado de hijas/os. Para este análisis nos apoyaremos en los datos publicados por el Instituto de la Mujer, utilizando como fuente los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, recogidos en la tabla 4.6.

En dicha tabla se muestra la serie temporal comprendida entre los años 2005 y 2013. En ella se puede apreciar que según el último dato aportado, 2013, este tipo de excedencias era solicitado mayoritariamente por mujeres, con un 94,50% de las excedencias para cuidar a hijos/as solicitadas.

Tabla 4.6: Excedencia por cuidado de hija/os

	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005
% Madres	94,50	94,98	95,52	95,48	95,90	96,11	95,75	96,09	96,67
Ambos progenitores	28.038	29.651	34.128	34.812	33.942	37.771	34.816	31.275	28.403
Madres	26.497	28.163	32.599	33.239	32.549	36.300	33.335	30.052	27.457
Padres	1.541	1.488	1.529	1.573	1.393	1.471	1.481	1.223	946

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

No obstante, y pese a la gran diferencia existente entre hombres y mujeres en este aspecto, al analizar la evolución temporal se aprecia que se comienzan a dar pequeños cambios a este respecto. El porcentaje de mujeres va disminuyendo a un ritmo lento, pasando de ser las receptoras del 96,67% de los permisos de excedencia en 2005 al 94,5% ya citado en 2013, mientras que en el sentido contrario cada vez más padres se acogen a la excedencia para cuidar hijos/as, pasando de un porcentaje ínfimo en 2005, un 3,3%, a un 5,5% en 2013.

5 CONCLUSIONES

Una vez realizado este trabajo hemos podido extraer una serie de conclusiones. La primera de ellas es que la responsabilidad social ha experimentado un cambio positivo en España en los últimos 30 años, logrando tener cada vez mayor importancia tanto en la sociedad como en el sector empresarial.

Se puede concluir, también, que la aplicación de la responsabilidad social interna puede llegar a tener una gran repercusión en los recursos humanos, ya que tiene un impacto directo en algunas áreas fundamentales relacionadas con los recursos humanos, principalmente las medidas de responsabilidad social interna repercuten de manera directa con la gestión de recursos y en la salud y seguridad en el trabajo,

No obstante a pesar de las diversas medidas de responsabilidad social empresarial y, más concretamente de responsabilidad social interna, todavía queda mucho camino por recorrer en este ámbito.

Una vez expuestas las medidas analizadas podemos concluir que la realización de estas prácticas genera diversos beneficios a la empresa. Comenzando por los beneficios económicos destacamos los procedentes, por una parte, del cumplimiento de determinadas leyes, como en el caso de la inserción de colectivo con dificultades, y, por otra parte, los derivados del aumento de la productividad. Además de estos beneficios económicos, la introducción de estas medidas de responsabilidad social interna en la empresa suponen diversos beneficios cualitativos, pero cuyo output final es un beneficio económico. Entre dichos beneficios encontramos, por ejemplo, un aumento de la motivación, del compromiso o de la creatividad dentro de la organización.

Por último, y tras analizar las diversas estadísticas recientes, relacionadas con las medidas que habíamos analizado anteriormente, podemos extraer algunas conclusiones más.

En primer lugar que se ha producido una reducción en las plantillas de trabajadores con discapacidad en los últimos años cuyo motivo puede ser, por un lado, la crisis económica en la que se ve inmersa España desde el año 2007 o bien, un retroceso en la aplicación de estas acciones, ya que las medidas ofrecidas por el Estado para fomentar su contratación no han tenido el éxito esperado.

En segundo lugar, podemos deducir que a pesar de los grandes avances que se han dado en España en lo que a igualdad de género se refiere, estos grandes pasos hacia la igualdad no se están viendo reflejados en los puestos de responsabilidad de las empresas, dado que el análisis de las estadísticas que reflejan la presencia de mujeres en las empresas del IBEX-35 dista mucho de ser igual que la del género masculino. Este hecho se puede deber al famoso término denominado “techo de cristal”³. Cabe destacar, también, que esta desigualdad se da en la mayoría de sectores de igual manera que esta presente al analizar los ocupados con discapacidad.

En tercer lugar, tras los análisis realizados verificamos que, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, aún quedan grandes pasos por dar, sobre todo en cuanto al acogimiento a estas medidas por ambos géneros.

A la hora de realizar este trabajo se han encontrado diversas limitaciones destacando, por encima del resto, la falta de información y la disponibilidad de la misma. Al tratarse de un tema relativamente reciente no se han llevado a cabo una gran cantidad de estudios por lo que el acceso a documentación supuso un inconveniente. Este hecho se ve agravado a la hora de buscar estudios relacionados, concretamente, con la responsabilidad social interna en España. Por otro lado, se debe resaltar también, la dificultad de darle una perspectiva cuantitativa debido a que las medidas responsabilidad social interna, en muchos casos, se concretan en acciones cualitativas, para las cuales no hay estadísticas que aporten una medición numérica que permita realizar un análisis fiable de la situación.

Por último, y a modo de sugerencia para posibles estudios futuros, considero que sería adecuado realizar un análisis del impacto que ha tenido la crisis económica sobre la responsabilidad social interna en España. Se trata de dar respuestas a preguntas como el

³ Barberá; Ramos; Sarrío y Candela (2002) “Con esta metáfora se pretende representar, de una manera muy plástica y elocuente, las sutiles modalidades de actuación de algunos mecanismos discriminatorios.” (p.4)

grado de influencia que ha tenido la ésta en el desarrollo de la responsabilidad social interna, o si ha destruido en parte los avances conseguidos en lo que respecta a responsabilidad social interna, comenzados en los años previos a la misma. Además, sería conveniente la realización de un estudio cuyo objetivo sería la medición cuantitativa de las acciones de responsabilidad social interna y su repercusión económica en la empresa. En último lugar, dado que la mayoría de empresas de España son PYMES, se podría llevar a cabo un análisis de las medidas de responsabilidad social interna que se pueden implantar en empresas con estas características.

6 BIBLIOGRAFÍA

- Abril S., C., Enríquez P., A., y Sánchez R., J. (2010). El sistema de gestión ambiental. Madrid: Fundación Confemetal.
- Albareda Vivó, L., y Balaguer Franch, M. R. (2007). La responsabilidad social de la empresa y resultados financieros. Barcelona: ACCID.
- Albert López - Ibor, Rocío, Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., y Palomo Vadillo, M. T. (2010). Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva del empleador: Problemas y ventajas para la empresa. *Cuadernos De Trabajo. Escuela Universitaria De Estadística*, 2010(2), p.1-27.
- Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA). (2004). Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas
- Barberá Heredia, E., Ramos, A., Sarrió, M., y Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. *Revista Del Ministerio De Trabajo e Inmigración*, 2002(40), p. 55-68.
- Bartel, A. (2000): "Measuring the employer's return on investments in training: evidence from the literature." *Industrial Relations*, 39(3). p. 502-524. En Danvila del Valle (2004)
- BOE (2006) LEY 43/2006, De 29 De Diciembre, Para La Mejora Del Crecimiento y Del Empleo. BOE, nº312
- Bollinger, A.S. y Smith, R.D. (2001): "Managing organizational knowledge as a strategic asset." *Journal of Knowledge Management*, 5(1), p. 8-18. En Danvila del Valle (2004).
- BSR (2000). Business for social responsibility. Recuperado el 20 de Abril de 2015. <http://www.bsr.org/en/>
- Calvet Puig, M. D., Lusa García, A., Martínez Costa, C., Pons Peregort, O., y Tura - Solvas, M. (2009). Planes de igualdad por ley: Ventajas de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las empresas. *Intangible Capital*, 5(2), p. 169.
- Calvo Gallego, F. J. (2010). Responsabilidad social y relaciones laborales en España. *Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)* 2010(64), p.129-164.
- Camejo, A. J. (2007). Gestión de recursos humanos y responsabilidad social en las organizaciones empresariales del siglo XXI. *Entelequia, Revista Interdisciplinar*, Primavera 2007(3), p.203-218.
- Carneiro Caneda, M. (2008). Guía de responsabilidad social empresarial interna y recursos humanos. Andalucía: Junta de Andalucía. Consejo andaluz de relaciones laborales.

- Cruz Roja Española. (2002). Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables. Madrid: Cruz Roja Española-Oficina Central.
- Danvila del Valle, I. (2004). La generación de capital humano a través de la formación, un análisis de su efecto sobre los resultados empresariales. *Universidad Complutense de Madrid*, 2004. p.61.
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social and Responsibility. *Academy of Management Journal*, 16(22), p.312-322. En Albareda y Balaguer (2007).
- Davis, K. y Blomstrom, R. (1975). Business and Society. Enviroment and Responsibility. New York: McGraw Hill. En Albareda y Balaguer (2007).
- De Castro Sanz, M. (2005). La Responsabilidad Social de las Empresas, o su nuevo concepto de empresa. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, Noviembre 2005(53), p.29-51.
- De la Calle, M., y Ortiz, M. (2004). Introducción a la gestión de los recursos humanos. *Fundamentos de recursos humanos* (p. 5). Madrid: Pearson Educación.
- De la Cuesta González, M. y Valor Martínez, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín Económico de Información Comercial Española (ICE)*, Enero (2755), p.7-14.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S.E. y Schuler, R.S (2003): La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw Hill
- Fundación Mujeres. (2010). Conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Edita Ministerio de Igualdad. Madrid, España.
- Klein, H.J. y Weaver, N.A. (2000): "The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires." *Personnel Psychology*, (53), p. 47-66. En Danvila del Valle (2004).
- Goval, A. y Welch, I. (2004): "A comprehensive look at the empirical performance of equity premium prediction." *National Bureau of Economic Research*, 12(3), p. 580-631. En Danvila del Valle (2004).
- Hirigoyen, M. (1999). El acoso moral: El maltrato psicológico en la vida cotidiana [Le harcèlement moral] Traducción E. Folch González. Barcelona: Paidós.
- Instituto Nacional de Estadística (INE), 2015. Recuperado el 13 de Abril de 2015.
<http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=811&capsel=814>
<http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4885>
http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?path=/t22/p320/base_2011/serie/I0/&file=03001.px&type=pcaxis&L=0
- Leymann, H. (1996); Mobbing: la persécution au travail. Comunicación presentada al Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo de 1996. Seuil. Paris 1996

- Lloyd L., B., y Leslie W., R. (1997). Gestión de recursos humanos [Human Resource Management]. *Introducción e igualdad de oportunidades en el empleo*. p.3. Madrid: McGraw Hill.
- McGahan, A.M. y Porter, M.E. (2003): "The emergence and sustainability of abnormal profits." *Strategic Organization*, 1(1), p. 79-108. En Danvila del Valle (2004).
- McGuire, J. (1963). *Business and Society*. New York: McGraw-Hill. En Albareda y Balaguer (2007).
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Recuperado el 15 de Mayo de 2015.
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=8>
<http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/consulta.do?area=6>
- Montoya M., A., y Sánchez-Urán A., Y. (2007). . Igualdad de mujeres y hombres: Comentario a la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *La ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y su técnica normativa*. p.47. Navarra: Thomson-Cívitas.
- Moreno, A., Uriarte, L. M., Topa, G., Mataix, C., Acevedo, M., Ibisate, Á., et al. (2010). La responsabilidad social empresarial. Oportunidades estratégicas, organizativas y de recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Pascucci, E. (2004). El acoso moral en el trabajo y su interdisciplinariedad. *Saberes: Revista De Estudios Jurídicos, Económicos y Sociales*, 2004(2), p.1-18.
- Planes de Igualdad y Acción: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Vigente hasta el 01 de Enero de 2016).
- Rapp, W. (2004). Teletrabajo. *Anales De Mecánica y Electricidad*, 81(2), p. 28-36.
- Rojas, A. M. (2005). El acoso o «mobbing» laboral. *Revista De Derecho: División De Ciencias Jurídicas De La Universidad Del Norte*, 2005(24), p.230-245.
- Rojo, J. V., y Cervera, A. M. (2011). *Mobbing o acoso laboral*. Madrid: Tébar.
- Sajardo, A. (2009). La responsabilidad social interna de las empresas en España. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Santa Cruz Ayo, I. (2007). Beneficios y costes de los planes de igualdad. *Revista Del Ministerio De Trabajo y Asuntos Sociales*, Extra igualdad (2), p.276.
- Unión Europea (2001). Libro verde de la unión europea. Recuperado el 26 de Marzo de 2015.
http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm
- Xunta de Galicia (2009). Dimensiones de la RSE. Recuperado el 17 de Abril de 2015.
http://rse.xunta.es/index.php?option=com_content&view=article&id=18&Itemid=17&lang=es