

SOCIAL WORK AND CORPORATE RESPONSIBILITY.

TRABAJO SOCIAL Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.

Luis Ronald Mera Zambrano
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: lmera6935@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0003-0395-9981>

Lcda. Mercedes Cedeño Barreto Mg.
UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MANABÍ

Correo: mercedes.cedeno@utm.edu.ec

ORCID DEL AUTOR: <https://orcid.org/0000-0003-1441-6632>

Fechas de:

Recepción: 11-sep-2021 Aceptación: 27-sep-2021 Publicación: 15-dic-2021

ORCID DE LA REVISTA <https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://www.mqrinvestigar.com/>

Resumen

La responsabilidad empresarial refiere a compromisos deberes y derechos, tanto éticos como jurídicos, que involucran las actividades que realizan las compañías como a los organismos, ya sea a nivel local, regional, nacional o internacional. Por cuanto, en esta investigación el objetivo consistió en determinar las acciones del Trabajo Social en la responsabilidad empresarial. Para ello se empleó una metodología con enfoque cualitativo, se aplicó el método descriptivo y bibliográfico. De igual forma, se abordó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista la cual se utilizó con Trabajadoras Sociales de la empresa Conservas Isabel Ecuatoriana S.A del cantón Manta provincia de Manabí, Ecuador. Entre los resultados obtenidos se considera que el Trabajo Social, direcciona su acción bajo la medición del clima laboral por medio de indicadores como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, capacitaciones motivacionales, permiten involucrar al departamento, reconociendo el trabajo que realiza cada colaborador, buscando motivación que impulse a lograr mejoras en ellos. El resultado de la investigación, considera indispensable la participación de las profesionales en

trabajo social en los programas que la empresa realiza bajo los principios de responsabilidad social, lo que admite seguir un equilibrio entre dimensiones de carácter social, económica y ambiental; por cuanto, permiten contribuir en la incorporación del personal en la institución, siguiendo los principios de preservación ambiental, lo que les permiten estimar esfuerzos en la conservación del medio ambiente

Palabras Claves: Responsabilidad Empresarial, Trabajo Social, Trabajo organizacional, Clima Laboral

Abstract

Corporate Responsibility refers to commitments, duties and rights, both ethical and legal, that involve the activities carried out by companies, as well as organizations, whether at local, regional, national or international level. Therefore, the objective of this research was to determine the actions of Social Work in corporate responsibility. For this purpose, a methodology with a qualitative approach was used, the descriptive and bibliographic method was applied. Likewise, the interview technique was applied and the interview guide was used as an instrument, which was used with Social Workers of the company Conservas Isabel Ecuatoriana S.A. from the Manta canton, province of Manabí, Ecuador. Among the results obtained, it is considered that Social Work has a lot to do with the measurement of the work environment because through indicators such as communication, leadership, interpersonal relationships, motivational training, allow to involve the department, recognizing the work done by each employee, seeking motivation that drives to achieve improvements in them. To conclude, the participation of the social work professionals in the programs that the company carries out under the principles of social responsibility is indispensable, allowing to follow a balance between dimensions of social, economic and environmental character, because they allow to contribute in the incorporation of the personnel in the institution, following the principles of environmental preservation, which allow them to estimate efforts in the conservation of the environment.

Keywords: Corporate Responsibility, Social Work, Organizational Work, Work Climate

INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social al formar parte de las ciencias sociales ha tomado relevancia a lo largo del tiempo en la sociedad permitiendo atender problemáticas presentadas, pues su principal propósito es el bienestar biopsicosocial en los individuos, grupos y comunidades. Para lo cual previene, interviene y rehabilita en situaciones de necesidad, favoreciendo la resolución de problemas en las relaciones humanas por lo cual fomenta el cambio social.

Es importante destacar, que dentro de la intervención que realiza la trabajadora social, se encuentra involucrado el contexto social donde ejecuta su accionar considerando los aspectos biológicos, psicológicos y factores externos inmersos en sus actividades profesionales, por tal motivo Galán (2013) establece diferentes aspectos y manifiesta que: “todo lo que rodea a una persona, su cultura, etnia, religión, clase social, el país en el que vive o incluso su ciudad o barrio, etc., y su ámbito laboral” (p. 4).

Por eso, es necesario que los trabajadores sociales considerados por su formación profesional realicen intervenciones en distintas situaciones, que le permitan reducir riesgos que involucren a la sociedad, y pues al ser el espacio en el que diferentes personas interactúan en el ejercicio de su actividad técnica y productiva por cuanto se pueden desarrollar múltiples escenarios de acción en el ámbito colectivo.

Es importante precisar, que el profesional a más de actuar en diferentes escenarios, relaciona el contexto en el que cada individuo se relaciona, Díaz, (2016) lo describe como “el tipo de trabajo social que interviene con el individuo desde la concepción de trabajador. Hace un reconocimiento entre la interconexión del bienestar social y el mundo del trabajo” (p.13). Dicho escenario se desarrolla en lo laboral en donde se requieren intervenir con responsabilidad para lograr la misión institucional. No obstante, para Galán (2013)

El ámbito laboral, es una de las áreas más importantes del contexto social que influye en el sector público o privado, puesto que los trabajadores tienen por un lado su vida personal, familiar y social y por otro su vida laboral. En este sentido, la idea de que los trabajadores deben saber separar su vida personal de su vida laboral está muy extendida. (p. 4)

En el ejercicio profesional, dentro de la empresa se forman distintas magnitudes o situación problema que requieren ser atendidas, sin embargo, el protagonismo empresarial es clave para dichas actividades, considerando esta concepción, según Altagracia, (2014) indica que “el objetivo principal de la responsabilidad social empresarial es que el impacto positivo que causan estas prácticas en la sociedad, se traduzca en una mayor competitividad y sostenibilidad

para las empresas” (p. 11). Es así que se considera eminentemente necesario identificar todos los factores que impliquen una inestabilidad en el entorno laboral.

Por todo antes indicado, identificar los factores de riesgo en las empresas es necesario para mejorar el entorno laboral con responsabilidad social, es así que Carbonell, (2016) establece “que es un compromiso estratégico adquirido por empresas que buscan la consecución de sus objetivos empresariales, cumpliendo con sus obligaciones legales y contractuales, y aplicando criterios sociales y de estabilidad en las relaciones con sus partes interesadas” (párr.1). Considerando que, los factores de riesgos en el ámbito empresarial, requieren un compromiso estratégico que permitan una clara intervención profesional, y que para ellos los trabajadores Sociales en estas organizaciones cumplen un rol importante.

Es significativo indicar, que las acciones que realizadas por el profesional en el área social están sujetas a la ética desde un criterio personal, por cuanto le permite orientar sus actividades desde un punto de partida neutral, por lo que se considera que esta investigación permitirá abordar todo aspecto desde la responsabilidad en el ámbito empresarial por ende, se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué características reúne el Trabajador Social en el área laboral vinculada con la responsabilidad Empresarial?

La investigación que se efectuó planteo como objetivo: Determinar las acciones del Trabajo Social en la responsabilidad empresarial.

DESARROLLO

Responsabilidad Social empresarial

La definición de responsabilidad social empresarial, puede verse relacionada como la que genera beneficios sin importar otros aspectos más que el bienestar. En este sentido, se trae a colación los planteamientos de Camacho, (2015) quien define a la responsabilidad social que “puede considerarse completa si comprende el rango de obligaciones que las empresas tienen con la sociedad en su conjunto de manera integral, representando las categorías de lo

económico; el aspecto legal; el impacto ambiental” en el entorno” (p. 5). Es importante mencionar que, esta concepción no es suficiente aceptable por todas las empresas, no obstante, las que tienen vínculos con recursos marítimos, buscan atender necesidades sociales como medio de responsabilidad con la sociedad.

Es importante mencionar que, además, de generar utilidades para sus accionistas, la empresa debe considerar que sus actividades afectan, positiva o negativamente, en la calidad de vida de sus empleados y por tanto de las comunidades en las que realiza sus actividades. Considerando lo anterior, en un informe emitido por la facultad de ciencias económicas de la Universidad Galileo (2019) indica que a modo de compromiso de carácter voluntario institucional se “asume una empresa con la sociedad y aplica tanto a nivel interno como externo. A nivel interno la organización tiene la responsabilidad de asegurar el bienestar del personal y del ambiente laboral” (párr. 4). Es decir que si bien la responsabilidad de la compañía en generar un buen clima para el desempeño laboral, esa acción se la puede considerar como parte del compromiso laboral por considerar el aspecto importante en el desempeño de las actividades.

Es importante precisar, que toda empresa busca un mercado acorde a sus productos, es decir busca incrementar sus beneficios para ser competitiva en el mercado, no obstante, se considera imprescindible que exista el nivel social adecuado de quienes integran las empresas, para Cajiga, (2016):

La Responsabilidad Social Empresarial es una nueva forma de hacer negocios en la que la empresa gestiona sus operaciones de forma sustentable en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos públicos con los que se relaciona (los accionistas, los empleados, la comunidad, los proveedores, los clientes, etc.) y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras.(p. 4)

En ese orden de ideas, la responsabilidad social empresarial debe apoyarse en los valores, visión y misión establecidos por la empresa en la cual deben ser plasmada de forma

integral en programas que permitan en el tiempo fortalecer las operaciones empresariales con sentido social. De otro modo, se direcciona en el riesgo de implementar prácticas que, si bien son socialmente responsables, no responden a un mandato institucional.

El accionar del Trabajador social en la empresa privada

El Trabajador Social al involucrarse en una empresa privada, se relaciona con diferentes profesionales, lo que permite intervenir en varios asuntos de índole social, laboral, educativo, gerencial entre otros, por lo que facilita su incorporación en el departamento de talento humano, el que en conjunto con distintos profesionales buscan orientar las actividades del grupo de personas que laboran en la empresa por lo que asumen la responsabilidad en la capacitación y el manejo de comunicación lo que permite beneficios para el personal que labora en la empresa, para Basantes, (2017) “El papel del trabajador social será el de identificar y conocer la cultura, estructura y jerarquía organizacional, ya que sobre esta base conocerá y comprenderá los procesos y su pertinencia en el desarrollo de la empresa” (p. 32).

Es importante indicar que, en las acciones realizadas por el trabajador social se orientan en alcanzar el bienestar de todos los individuos sin distinción de ningún tipo, por cuanto esto posibilita su inclusión en instituciones sean públicas o privadas. No obstante, desarrollar funciones que permitan alcanzar ese propósito, requieren del compromiso institucional para facilitar el escenario de intervención el cual se ajuste a las necesidades individuales y empresariales con la utilización adecuada de los recursos para interesarse en las problemáticas identificadas.

Es decir, que es importante la presencia del Trabajador Social en la empresa, para trabajar en conjunto con el equipo interdisciplinario, con ello este asume acciones concretas para los trabajadores, el Centro de Estudios Trabasse, (2016) identifica el rol del Trabajador social y determina que entre sus actividades están:

Acoger al trabajador.

Asignar un tutor para los primeros días de trabajo.

Realizar su ficha social, para ir elaborando su historia social: estudio y diagnóstico de la situación laboral y social.

Mediar entre la empresa y el trabajador.

Realizar un plan de trabajo con el trabajador, en el que se contemple formación, aspiraciones, posibilidades de promoción, etc.

Con estas acciones, se busca que el trabajador se integre de manera exitosa en la empresa, por cuanto este se sentiría como parte activa de la empresa, teniendo el por la misma lo que permitirá, construir de manera paulatina su espacio profesional interviniendo en los eventos que ocurran en las instalaciones de la empresa, para lo cual su gestión es importante.

En este orden de ideas, Domenech y Gómez (2015) mencionan en relación a eventos que pueden ocurrir al colaborador en donde “el trabajador social en la empresa puede ayudar a preparar el traslado, anticipándose a los efectos de crisis y apoyando al trasladado y a su familia para buscar juntos un nuevo proyecto de vida” (p.195). Es importante mencionar que el profesional en Trabajo Social realiza sus acciones siempre rodeado de un equipo multidisciplinar, es decir en la empresa se relaciona y coordina con profesionales para conseguir su objetivo propuesto.

METODOLOGÍA

La presente investigación se enmarca metodológicamente bajo la filosofía postpositivista, a través del paradigma interpretativo fenomenológico, refiriéndose al autor Heidegger (2006:99), a la fenomenología como aquella que “radica en permitir y percibir lo que se muestra, tal como se muestra a sí mismo y en cuanto se muestra por sí mismo; que, como consecuencia, es un fenómeno objetivo, por lo tanto, verdadero y a la vez científico”. En este sentido, la metodología

fenomenológica se direcciona a encontrar la relación entre la objetividad y subjetividad, que se presenta en cada instante de la experiencia humana.

Seguidamente se plantea que, este estudio se definió por ser etnográfico, por ello, según lo enunciado por Restrepo (2016:16), la misma hace referencia a “la descripción de lo que una gente hace desde la perspectiva de la misma gente”.

Por consiguiente, se estudia a un grupo de individuos que pertenecen a un mismo grupo social, que incluye sus costumbres, así como su cultura, para luego de ello, asumir los hechos en el lugar donde se producen, con el propósito de establecer una imagen realista y fidedigna del grupo estudiado a través de la descripción e interpretación de las diversas realidades que fueron observadas desde el punto de vista conceptual de sus actores.

Ahora bien, para la recolección de información se seleccionó a ocho (8) trabajadores sociales que laboran en la empresa conservas Isabel ubicada en la zona industrial de la ciudad de Manta Ecuador, quienes estuvieron a disposición voluntaria para efectuar la presente investigación.

Por otro lado, se menciona lo que enuncian los autores Hernández et al., (2014), los procesos de la recolección de información en investigaciones de tipo cualitativa y flexible no se realizan de forma lineal, sino mediante una retroalimentación llevada a cabo durante el transcurso del estudio con el fin de dar respuesta a preguntas determinadas y conseguir los objetivos trazados por el investigador.

Dándole continuidad al hilo conductual del área metodológica la técnica que se utilizó la más idónea fue la entrevista, misma que permite el recopilar datos del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador, por cuanto Vargas (2014) afirma que, a través de la entrevista, la misma apunta hacia un diálogo orientado entre el investigador y los entrevistados, con el fin de comprender en detalle, la cosmovisión de los sujetos de estudios, frente a situaciones ocurridas en el pasado o en la actualidad.

En efecto, este instrumento fue diseñado bajo los parámetros relacionados con la temática en cuestión: El trabajador social y la responsabilidad empresarial, dichas variables permitieron identificar las diversas realidades sobre los procesos que la institución realiza con propósito social involucrando en ello a sus colaboradores.

Consecutivamente, se elaboró la triangulación de la información, basado en los aportes realizados por los autores Aguilar y Barroso (2015:74) quienes refieren que “la utilización de diferentes estrategias y fuentes de información sobre una recogida de datos que permite contrastar la información recabada. [...] puede ser: personal, tomada de diferentes muestras de sujetos”. Por cuanto, se triangularon los datos desde la perspectiva de los entrevistados, la observación del investigador, y el fundamento teórico de los autores citados dirigido a prometer una garantía de validez, credibilidad y rigor en los resultados.

En ese sentido, se utilizó en la investigación el gráfico que según, Seidmann et al., (2014:183); “da cuenta de un mapa de relaciones interpersonales sociales. Esta traducción figurativa, sobre el espacio social vivido se relaciona con el proceso de objetivación y anclaje de las representaciones sociales”. Por lo que, de forma gráfica, señalan los conceptos que adquieren forma de proposición adquiriendo significados simbólicos diferentes según la pertenencia social y las significaciones subjetivas que emergen de las experiencias vividas propias de los sujetos de estudio, lo cual permite comprender la forma en que las personas internalizan el medio social donde se desenvuelven.

RESULTADOS

El resultado de la presente investigación se obtuvo a través de las entrevistas realizadas a los informantes clave, quienes serán identificados como trabajadora social 1, trabajadora social 2, trabajadora social 3 y trabajadora social 4. mismas que fueron entrevistadas en base a las informaciones obtenidas a través de la observación.

Desde esa perspectiva, se procede a presentar la siguiente tabla, misma que resalta de forma breve las categorías y aspectos relevantes en las respuestas obtenidas de los informantes claves, en las cuales, se observaron respuestas análogas entre ellos que permiten interpretarse a la luz de la posición de los expertos teóricos que cimentan la temática y del investigador.

Tabla 1 Entrevistas realizadas a Trabajadoras Sociales de la Empresa Conservas Isabel.

| Pregunta realizada | Respuesta | Categoría |
|--|---|---|
| ¿Considera usted importante que las empresas establezcan la responsabilidad empresarial como un principio institucional? | <i>Si porque es una forma de comprender que las empresas, a raíz del consumo de la materia prima, están aportando a la sociedad, basándose con los objetivos del desarrollo sostenible, por lo que según la naturaleza de cada institución estas contribuyen a la sostenibilidad del producto bajo la responsabilidad empresarial considerando al cuidado y desarrollo del medio ambiente.</i> <u>Trabajadora Social 1</u> | Las empresas aportan a la sostenibilidad por medio de la responsabilidad adquirida. |
| | <i>Si considero porque al ser una empresa que recibe productos del mar, la responsabilidad debe ser primordial como un aporte al medio ambiente que ofrece la materia prima de esta compañía.</i> <u>Trabajadora Social 2</u> | aporta al medio ambiente como compensación. |
| | <i>Sin responsabilidad empresarial muchos beneficios para los colaboradores no serían reconocidos</i> <u>Trabajadora Social 3</u> | permite establecer beneficios. |
| | <i>la responsabilidad empresarial permite direccionar acciones en distintos ámbitos relevantes considerados sociales pues se dirige en beneficios de las personas internas y externas a la institución</i> <u>Trabajadora Social 4</u> | se direcciona en ámbitos sociales |
| ¿Desde su perspectiva como Trabajador/a Social, como considera la responsabilidad empresarial? | <i>Considero que es un punto que exceptúa de manera primordial el contacto con la familia, la sociedad y el medio que rodea a la empresa</i> <u>Trabajadora Social 1</u> | Contacto con la sociedad alrededor de la empresa. |
| | <i>Es indispensables para el funcionamiento de la empresa, porque con esas acciones se da un valor agregado considerando a la familia lo que genera en el trabajador una motivación adicional para el desempeño de sus actividades.</i> <u>Trabajadora Social 2</u> | las acciones consideran a la familia. |
| | <i>Porque da prioridad al sector para que se contrate al personal que requiera la empresa con</i> | |

| | | |
|--|--|---|
| | <p><i>preferencias de residir a los alrededores. <u>Trabajadora Social 3</u></i></p> <p><i>Como la acción de retribución y reconocimiento del valor humano, lo que permite impulsar bienestar en los colaboradores <u>Trabajadora Social 4</u></i></p> | <p>prioriza la inclusión laboral a las personas cerca de los límites empresariales.</p> <p>reconoce el valor humano</p> |
| ¿Usted como trabajador/a Social, de qué manera contribuye con la responsabilidad empresarial? | <p><i>Brindando apoyo en el diseño y la ejecución de los programas, para evaluar de manera específica su aceptación. <u>Trabajadora Social 1</u></i></p> <p><i>Contribuyendo al mejoramiento del clima laboral empresarial. <u>Trabajadora Social 2</u></i></p> <p><i>Desde la dirección de recursos humanos, al involucrar los programas implementados para los colaboradores y la sociedad. <u>Trabajadora Social 3</u></i></p> <p><i>Reconociendo desde la institución el compromiso que se adquiere para mejorar el entorno social de todos los involucrados en la empresa <u>Trabajadora Social 4</u></i></p> | <p>diseño y ejecución de programas.</p> <p>contribuye al clima laboral.</p> <p>programas para colaboradores</p> <p>mejora el entorno social.</p> |
| ¿Participa en foros o programas complementarios a la dirección de responsabilidad empresarial? | <p><i>La empresa cuenta con varios programas de responsabilidad social empresarial entre los que se encuentran de salud dirigido a los colaboradores con programas de vitaminización, citas psicológicas y pediátricas para hijos de colaboradores. <u>Trabajadora Social 1</u></i></p> <p><i>Se elaborará el programa de escuelas limpias, el cual ayudará al arreglo y limpieza de escuelas cercanas a la empresa, adicional como compromiso con el medio ambiente se creó el programa playas limpias y siembra de árboles. <u>Trabajadora Social 2</u></i></p> <p><i>En fechas especiales por navidad, participan familiares de colaboradores. <u>Trabajadora Social 3</u></i></p> <p><i>Capacitaciones en salud y alimentación y como parte importante desde este departamento se consideran las fechas de cumpleaños de cada trabajador para lo cual se celebra en conjunto con los compañeros. <u>Trabajadora Social 4</u></i></p> | <p>programas dirigidos al bienestar biopsicosocial.</p> <p>acciones comunitarias.</p> <p>distinción por fechas especiales.</p> <p>capacitación continua</p> |
| | <p><i>Si, la empresa tiene programas como función importante por su naturaleza, se reconoce por la importancia que tienen los trabajadores <u>Trabajadora Social 1</u></i></p> | <p>reconocimiento a trabajadores.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>¿Tiene la empresa programas que involucren la responsabilidad empresarial como principio fundamental de incorporación de personas a la institución?</p> | <p><i>Tiene un programa de formación de inglés que, por medio de planes de formación, se aplica según el área laboral. <u>Trabajadora Social 2</u></i></p> <p><i>Participación de familiares que deseen complementar su preparación, por lo que se identifica con esto el compromiso que la empresa tiene no solo con el colaborador, sino que con su familia al hacerla participe en estos programas. <u>Trabajadora Social 3</u></i></p> <p><i>De igual manera cuando ingresa un nuevo colaborador, se lo capacita en el área específica donde cumplirá sus funciones, con el fin de brindarle conocimientos adicionales en función de su perfil profesional. <u>Trabajadora Social 4</u></i></p> | <p>formación y capacitación continua.</p> <p>extensión a familiares.</p> <p>preparación previa a la incorporación de nuevo colaborador.</p> |
| <p>¿Usted como Trabajador Social de la institución, como relaciona la responsabilidad empresarial con las mejoras en el clima laboral?</p> | <p><i>Por medio de indicadores como la comunicación, liderazgo, y relaciones interpersonales. <u>Trabajadora Social 1</u></i></p> <p><i>A través de capacitaciones motivacionales, que permiten involucrar al departamento de Trabajo Social como protagonista en esas acciones <u>Trabajadora Social 2</u></i></p> <p><i>Por medio del reconocimiento sobre el trabajo que realiza cada colaborador, buscando motivación que impulse a lograr mejoras en ellos. <u>Trabajadora Social 3</u></i></p> <p><i>Identificando riesgos potenciales de estrés en los colaboradores por lo que se realiza constantes evaluaciones que permitan minimizar factores negativos. <u>Trabajadora Social 4</u></i></p> | <p>se apoya con indicadores.</p> <p>capacitaciones realizadas.</p> <p>motivando a colaboradores.</p> <p>identificando riesgos</p> |
| <p>¿Cómo asocia la gestión profesional del Trabajo Social con la</p> | <p><i>por medio de la implementación de programas y seguimiento permanente, es decir evaluando y obteniendo resultados favorables a la misión de la empresa. <u>Trabajadora Social 1</u></i></p> <p><i>Reduciendo el absentismo, faltas por descansos médicos, y en caso de accidentes laboral, realizar el acompañamiento al colaborador. Por lo que esas gestiones empoderan al colaborador a continuar su función laboral en la institución. <u>Trabajadora Social 2</u></i></p> <p><i>Interviniendo adecuadamente en el colaborador, analizando la situación o factores que afecten su desempeño en la empresa, y de ser el caso</i></p> | <p>evaluando de forma permanente, para cumplir con la misión institucional.</p> <p>acompañar al colaborador.</p> <p>analizando factores que afecten el</p> |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| responsabilidad empresarial? | <i>implementar una estrategia como respuesta institucional a su problemática. Trabajadora Social 3</i> <i>Por medio de la capacitación y socialización sobre el plan de prevención de riesgos laborales, aquí se trata de que el colaborador se empodere de la información por medio de nuestra gestión, puesto que se nos considera la mano amiga, la escucha activa de sus peticiones. Trabajadora Social 4</i> | desempeño del colaborador. capacitación en plan de prevención de riesgos laborales. |
|------------------------------|--|--|

Discusión

En la tabla anterior, se puede observar de manera consecutiva que la entrevista dirigida a la población sujeto de estudio, permiten cualificar sus respuestas en categorías, para poder triangular y realizar el respectivo análisis. Es así que en la pregunta: ¿Considera usted importante que las empresas establezcan la responsabilidad empresarial como un principio institucional?, las trabajadoras sociales respondieron que la institución aporta a la sostenibilidad del medio ambiente como contribución bajo principios de responsabilidad adquirida, lo cual establece beneficios, que se direccionan en el ámbito social de los colaboradores. Afirmación que es corroborada por el Observatorio de Responsabilidad Social, (2014) quien establece que las empresas se deben considerar “Herramientas que sirvan para aminorar el impacto negativo que mejore la sostenibilidad, sin descuidar los derechos sociales, laborales, el medioambiente y en definitiva, sobre los Derechos Humanos” (p. 12). De modo que, es indispensable que se establezcan en las empresas responsabilidad empresarial como principio y aporte a la sostenibilidad.

En referencia a la pregunta ¿Desde su perspectiva como Trabajador/a Social, como considera la responsabilidad empresarial?, las trabajadoras sociales mencionaron que, se debe considerar a la familia del colaborador al momento de priorizar inclusión laboral, es decir cuando se requiera incorporar a nuevos colaboradores, para así reconocer el valor humano en estas, lo

que impulsa el bienestar de los colaboradores de esa manera las empresas presten atención a cuestiones sociales, así lo señala Cabello, (2016) “Trata, por tanto, de una responsabilidad de carácter ético, esta ha venido aumentando en los últimos años debido a la conciencia creciente en la sociedad sobre la necesidad que las empresas presten especial atención a cuestiones sociales y medioambientales” (párr. 2).

Considerando la interrogante: ¿Usted como trabajador/a Social, de qué manera contribuye con la responsabilidad empresarial?, las profesionales respondieron que se apoya por medio del diseño y ejecución de programas dirigidos a beneficios de la sociedad y de sus colaboradores, considerando el clima laboral como espacio fundamental en el desempeño de sus actividades, orientadas el entorno social. Lo que es considerado aceptable por el interés de las compañías en suponer el factor social como uno de sus fuentes de responsabilidad empresarial, lo cual es contrastado con un estudio realizado por Abad y Eldin, (2016) “en los últimos años las empresas están otorgando más relevancia al factor social con el fin de minimizar los impactos sociales negativos y garantizar prácticas acordes con los derechos humanos y respetuosas con la población en la que están insertas” (párr. 1).

Otras de las respuestas extraídas de la pregunta ¿participa en foros o programas complementarios direccionados a responsabilidad empresarial?, las profesionales hacen mención de su participación en programas dirigidos al bienestar biopsicosocial, también en acciones comunitarias en búsqueda de mejorar su desempeño laboral, realizando capacitaciones continuas, en un comunicado difundido por el Grupo Argos, (2017), en relación a la preparación expresan que:

Quien recibe Formación continua está en mejores condiciones para realizar su trabajo.

Para empezar, se vuelve más consciente de los procedimientos adecuados para tareas básicas. La Capacitación también puede formar empleados más seguros de sí mismos, ya que sienten que desarrollan habilidades que incrementan su valor y competitividad en el mercado. (párr. 9)

Por lo expresado anterior, se hace necesario responder a la interrogante, ¿tiene la empresa programas que involucren la responsabilidad empresarial como principio fundamental de incorporación de personas a la institución?, quienes mencionan que en efecto la institución dispone de programas de capacitación continua, no solo para el trabajador, sino que también incluye a familiares, lo que crea en los colaboradores confianza en que la institución se preocupa también por el bienestar familiar, así mismo, indican que existen acciones que se dirigen a la formación del colaborador previa a su incorporación en el ámbito laboral.

Tal como señala Salas, (2011):

Para ayudar al nuevo empleado en su ingreso a una empresa, y acortar el tiempo de adaptación y aprendizaje de las nuevas funciones en esa organización, es conveniente llevar a cabo un programa que recibe el nombre de inducción, este proceso nos permite conseguir que los nuevos empleados tengan un buen comienzo en la organización y según estudios realizados un buen programa de inducción nos ayuda a retener y motivar a los empleados. (p. 1)

Es decir que la empresa facilita la inducción como medida de aporte en búsqueda de un adecuado desempeño del nuevo colaborador, permitiendo su incorporación bajo los principios de inclusión en mejora del clima laboral, en ese sentido, la interrogante ¿Usted como Trabajador Social de la institución, como relaciona la responsabilidad empresarial con las mejoras en el clima laboral?, las trabajadoras sociales mencionaron que uno de sus principios de actuación es en base a los indicadores que se determinan en la comunicación y liderazgo, acompañado de capacitaciones enfocadas en motivar al colaborador, para ello se identifican riesgos lo que a su vez minimiza factores negativos.

En virtud de aquello, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (2019) manifiesta que:

La evaluación de riesgos laborales es una obligación empresarial y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores. Su objetivo es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo para: eliminar de inmediato los factores de riesgo que puedan suprimirse fácilmente, evaluar los riesgos que no van a eliminarse inmediatamente, y planificar la adopción de medidas correctoras. (párr. 2)

Por consiguiente, la medición constante de factores incidentes en el desempeño del colaborador, permite actuar de manera coordinada en acciones que busquen equilibrar los factores identificados, lo que a su vez otorga confianza para el desarrollo armónico de sus actividades laborales y con ello, la organización garantiza un adecuado desempeño laboral de todos quienes desempeñan alguna función empresarial.

CONCLUSIÓN

La responsabilidad empresarial engloba a todo aquel conjunto de acciones dirigidas al mejorar el entorno social de las personas cuyas características reflejan vínculo con la organización, por ende, tienen cercanía geográfica a ella. Sin embargo, hay que resaltar que dicha responsabilidad tiene un componente diferenciador, situación que no suprime los beneficios que por ley les corresponden a los trabajadores en la empresa.

Así también, las acciones desarrolladas por las trabajadoras sociales en la empresa Conservas Isabel se orientan en mejoras del clima laboral, interviniendo de manera constante bajos los principios éticos de la empresa, otorgando a los trabajadores; asesoría, orientación y capacitación como principio de responsabilidad empresarial no solo con los colaboradores, sino que con sus familias y la comunidad en general.

La participación de las profesionales en Trabajo Social, en los programas que la empresa realiza bajo los principios de responsabilidad empresarial condescienden en seguir un equilibrio entre dimensiones de carácter social, económica y ambiental, por cuanto, permiten contribuir en

la incorporación del personal en la institución, siguiendo principios de preservación del entorno, lo que les admiten estimar esfuerzos en la conservación del medio ambiente con la realización de campañas de limpieza en espacios costeros y acciones de sensibilización, entre otros.

Las actividades que realizan la empresa, en relación a responsabilidad empresarial son consideradas de carácter social, medio ambiental con participación de la comunidad al destinar recursos en mejoras de espacios educativos, adecuación de bibliotecas en instituciones que se encuentran dentro de la zona empresarial, realización de limpieza y mantenimiento de espacios turísticos, bajo la coordinación, e implementación de estrategias desarrolladas por las trabajadoras sociales, quienes destinan estas prácticas para el bienestar comunitario.

Las Trabajadoras Sociales tiene como funciones intervenir en distintos contextos presentados que incluyen el ámbito; educativo, laboral, económico, lo que permite ejecutar los programas de responsabilidad empresarial, por medio de la investigación bajo principios profesionales, que también involucra el entorno tanto de la empresa como de sus colaboradores, situación que se evidencia con la creación de campañas de prevención en salud para sus colaboradores, puesto que orientan la práctica profesional en los distintos campos de acción prevaleciendo derechos y principios normativos de la profesión.

BIBLIOGRAFÍA

Abad, L., y Eldin, N. (2016). La responsabilidad social empresarial y el Trabajo Social.

Trabasse. <https://www.trabasse.com/la-responsabilidad-social-empresarial-y-el-trabajo-social/>

Aguilar, S. y Barroso, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación

educativa. Pixel-bit. Revista de medios y educación, (47), 73-88. <https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf>

- Altgracia, Y. (2014). La Responsabilidad Social Empresarial (RSE). *Master Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales*.
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/04/07/la-responsabilidad-social-empresarial-rse/>
- Basantes, M. (2017). *Modelo de gestión de Trabajo Social en Recursos Humanos para la empresa Marriott S.A.* [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8059/1/T-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-4.pdf>
- Cabello, A. (2016). *Responsabilidad social corporativa—Definición, qué es y concepto*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/responsabilidad-social-corporativa.html>
- Cajiga, J. (2016). *El concepto de responsabilidad social empresarial*.
https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Camacho, J. (2015). Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas. *Revista latinoamericana de derecho social*, 20, 3-29.
- Carbonell, O. (2016, octubre 13). *La responsabilidad social empresarial*. Responsabilidad Social Corporativa - RSC. <https://responsabilidad-social-corporativa.com/la-responsabilidad-social-empresarial/>
- Centro de Estudios Trabasse. (2016, diciembre 14). Trabajo Social en la empresa privada— Blog Trabasse. *Trabasse*. <https://www.trabasse.com/trabajo-social-la-empresa-privada/>
- Díaz, A. (2016). *Responsabilidad Social Empresarial*. Trabajo Social Corporativo.
<https://trabajosocialcorporativo.com/category/responsabilidad-social-empresarial/>
- Domenech, Y., y Gómez, J. C. (2015). Una alternativa al trabajo social institucionalizado: El trabajo social en la empresa privada. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 3, 187-198. <https://doi.org/10.14198/ALTERN1995.3.13>

- Galán-Palau, E. (2013). *La necesidad del Trabajador Social en la Responsabilidad Social Empresarial* [Universidad Internacional de la Rioja].
<https://reunir.unir.net/handle/123456789/1932>
- Grupo Argos. (2017). *La importancia de la Capacitación y Formación Continua*. GRUPO ARGOS. <https://www.grupoargos.com.mx/blog/capacitacion-y-formacion-continua>
- Heidegger, M. (2006). *Introducción a la fenomenología de la religión*. México: Fondo de Cultura.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2019). *Evaluación de riesgos laborales* | *ISTAS*. <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/evaluacion-de-riesgos-laborales>
- Observatorio de Responsabilidad Social. (2014). *La Responsabilidad Social Corporativa*.
https://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_La_RSC_modific.06.06.14_OK.pdf
- Quiroga, M., Vargas, F., y Cruz, A. (2010). Trabajo social y responsabilidad social: Notas para una discusión ideológica Social Work and Social Responsibility: Notes for an Ideological Discussion Serviço Social e responsabilidade social: notas para uma discussão ideológica. *TABULA RASA*, 12, 175-193.
- Restrepo, E. (2016). *Etnografía: alcances, técnicas y éticas*. Bogotá: Envión editores
- Salas, A. (2011). <https://www.uv.mx/personal/alsalas>. Universidad Veracruzana.
<https://www.uv.mx/personal/alsalas/files/2011/11/induccin.pdf>
- Seidmann, S., Di Iorio, J., Azzollini, S. y Rigueiral, G. (2014). El uso de técnicas gráficas en investigaciones sobre representaciones sociales. *Anuario de Investigaciones*, XXI, 177-185. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139994017.pdf>
- Universidad de Valencia. (2017). *Metodologías de investigación y comunicación académica*. Universidad de Valencia. https://www.uv.es/innopfg/el_mtodo_biogrifico.html

Universidad Galileo. (2019). *La importancia de la Responsabilidad Social Empresarial* |

Facultad de Ingeniería Química. Universidad Galileo. <https://www.galileo.edu/facultad-de-ingenieria-quimica/historias-de-exito/la-importancia-de-la-responsabilidad-social-empresarial/>

Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos.

Revista CAES.3(1), 119-39. DOI: [https:// doi.org/10.22458/caes.v3i1.436](https://doi.org/10.22458/caes.v3i1.436)