

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y LAS
TRANSFORMACIONES ANTE NEGOCIOS RESPONSABLEMENTE
FAMILIAR**

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND TRANSFORMATIONS TO
BUSINESS RESPONSIBLY FAMILY**

Farides Pitre Redondo¹

Juannys Chiquillo Rodelo²

Meredith Jiménez Cárdenas³

Resumen

El objetivo de este documento es desarrollar una profundización conceptual relacionada con RSC y su relación con el nuevo paradigma de la empresa familiar responsable. Para lograr este objetivo, se adoptó una metodología mixta que, a través de la revisión documental de artículos, datos y documentos publicados en las principales revistas científicas, tuvo en cuenta a los autores clásicos y contemporáneos que han desarrollado procesos de investigación en este sentido. También se recopiló información sobre el terreno para facilitar la apreciación de la posición del empleador sobre la RSC. Los avances en RSC y Empresas Familiarmente Responsables (EFR) son cada vez más tangibles, con una participación significativa de empresas en Colombia con este tipo de programas, aunque los retos siguen siendo latentes y es necesario a este respecto incrementar esfuerzos, ya se han hecho avances que pueden ser reconocidos. Las principales reflexiones tras el análisis de las teorías indican que las prácticas encaminadas a la creación de empresas familiares responsables (EFR) son una importante apuesta competitiva frente a los mercados globales.

Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, Empresas Familiarmente Responsables, Empresas, Globalización.

Fecha de recepción: Agosto de 2019 / Fecha de aceptación en forma revisada: Noviembre de 2019

¹ Licenciada en lenguas modernas, Doctora en ciencia de la educación, Docente Universidad Nacional Abierta y Distancia, UNAD. E-mail: farides.pitre@unad.edu.co

² Doctor en ciencias políticas, Docente Universidad de La Guajira. E-mail: jchiquillo@uniguajira.edu.co

³ Doctora en Ciencia Mención Gerencia, Docente Universidad de La Guajira. E-mail: meredith@uniguajira.edu.co

Abstract

The objective of this document is to develop a conceptual deepening related to CSR and its relationship with the new paradigm of the responsible family business. To achieve this objective, a mixed methodology was adopted that, through the documentary review of articles, data and documents published in the main scientific journals, took into account the classic and contemporary authors who have developed research processes in this regard. Information was also collected on the ground to facilitate the assessment of the employer's position on CSR. The advances in CSR and Family Responsible Companies (EFR) are increasingly tangible, with a significant participation of companies in Colombia with these types of programs, although the challenges remain latent and it is necessary for this respect to increase efforts, they have already been made Advances that can be recognized. The main reflections after the analysis of the theories indicate that the practices aimed at the creation of responsible family businesses (EFR) they are an important competitive bet against global markets.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Family Responsible Companies, Companies, Globalization.

Introducción

La RSC ha ido evolucionando para convertirse en un factor preponderante en la gestión empresarial actual, más allá del propósito y motivación que las organizaciones tienen para su recepción (Palma y Coronado, 2015). Sin embargo, los fundamentos teóricos y perspectivas que se han desarrollado en los últimos años han facilitado la evaluación de los diversos modelos presentados en la literatura con el fin de adaptarlos e implementarlos de acuerdo a las necesidades de cada organización (Dhaliwal et al., 2014). Por otro lado, la empresa debe responder a las necesidades y expectativas de una multiplicidad de actores externos e internos, como clientes, proveedores, accionistas y empleados (Palma, 2011), además, cada una de estas partes interesadas ejerce un grado diferente de influencia en las decisiones de la organización dependiendo de la relación de poder que tengan con la compañía (Jizi et al., 2014).

Desde esta perspectiva, la influencia y el desarrollo del contexto interno de la organización, compuesto por capital humano, es importante y tiene especial interés en el entorno empresarial (Dias et al., 2016). La razón de esta atención radica en el hecho de que los trabajadores, además de cumplir con las obligaciones y responsabilidades

inherentes a su trabajo, deben tener mecanismos para su crecimiento personal, tanto a nivel profesional como familiar para mejorar su satisfacción y calidad de vida (Hernández et al., 2017).

Las organizaciones están llamadas a crear espacios para la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores (Domínguez et al., 2015), con el objetivo de impactar positivamente la satisfacción y la productividad (Platonova et al., 2018). En virtud de esto, la familia puede ser considerada el elemento más importante e influyente para una persona, dado que su núcleo genera numerosas interacciones que permiten superar las demandas y dificultades del mundo del trabajo (Pereza et al., 2017). Por esta razón, la influencia de la familia en la calidad de vida en el trabajo ha generado interés desde el punto de vista de la investigación (Colichi et al., 2017).

Evolución de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La entrada del siglo XXI ha marcado cambios significativos en todos los ámbitos de la sociedad, impulsados en gran medida por el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (Palma, 2011), además de esto las demandas de un mercado cada vez más exigente en cuanto a sus necesidades y expectativas (Pitre et al., 2017), sitúan la gestión moderna ante una transformación de sus principales paradigmas en cuanto a la gestión de su talento humano, valores, innovación en modelos de negocio, liderazgo y la implementación y uso de la tecnología (Cárdenas et al., 2018).

Como breve relato, la RSC ha sido analizada en la literatura por una multiplicidad de autores, atribuyendo su origen a las crisis experimentadas en la década de 1920 en los Estados Unidos (Schwartz, 2017), determinada por la participación de los trabajadores en el campo moral, más allá de la productivos, por los continuos abusos de los que fueron víctimas, más tarde, los escándalos financieros más representativos de la década de 1950 allanaron el camino para la discusión de temas sociales y la responsabilidad de las empresas y corporaciones por sus acciones (Calvo, 2012). En este contexto, las empresas comienzan a identificar las variables sociales como elementos clave para su gestión (Frederick, 2016), caracterizadas por la igualdad de oportunidades, el papel de la comunicación, el cuidado de los recursos naturales, entre otros (Aguilera et al., 2012). Los postulados anteriores se exponen en la figura 1 a continuación.

Figure 1. Comparison of original concepts of RSC



Fuente: Elaboración Propia (2018)

Un hito importante en la evolución de la RSC se produce a principios del siglo XXI, donde tuvo lugar la declaración del Pacto Mundial promovida por las Naciones Unidas en el Foro Económico de Davos, donde fue expuesta la urgencia de lograr una transformación a los sistemas, colocando la responsabilidad social como premisa principal (Alexandru et al., 2015). Esta declaración dio paso al llamado Pacto Mundial, que estableció un conjunto de principios y directrices relacionados con el cumplimiento de los derechos humanos y laborales por parte de las organizaciones (Ruggie, 2017). Por otro lado, el acuerdo de los países de la Unión Europea (UE) en la conocida Cumbre de Lisboa en el año 2000, marca otro acontecimiento importante en el desarrollo de RSC, situándola como un factor diferenciador de la competitividad de la empresa en un mundo globalizado, basado en el conocimiento, para que pueda crecer económica y sosteniblemente, proporcionando más y mejores puestos de trabajo con cohesión social (Comisión de la UE, 2002).

Perspectivas Teóricas de la RSC

A lo largo de la evolución de la RSC, se han desarrollado una variedad de corrientes de pensamiento, estableciendo principios sobre los que se han construido las bases teóricas de la RSC. En este sentido, uno de los autores más representativos e influyentes en esta materia fue Theodore Levitt (Levitt, 1958) quien advirtió que las competencias del Estado no pueden ser delegadas a las empresas y éstas, a su vez, no deben asumir el papel del Estado; más tarde, por otro lado, Friedman postuló la teoría de la agencia, que considera a los directores como un simple agente o representante de los accionistas y

propietarios de la organización (Friedman, 1970). Estas posiciones dieron lugar a varios debates sobre la perspectiva teórica que la RSC debía tener, por lo tanto, para examinar más de cerca algunas de ellas, la tabla 1 presenta los postulados más destacados en este ámbito.

Tabla 1. Perspectivas Teóricas de la RSC

| Autor | Año | Perspectiva Teórica | Postulado |
|------------------------|------------|--|---|
| Friedman | 1970 | Teoría de la Agencia | Los gerentes son meros representantes de los accionistas, por lo que deben actuar según los intereses de estos. |
| Friedman | 1984 | Teoría de los Accionistas | Los gerentes deben conocer las necesidades de varios accionistas (trabajadores, consumidores, proveedores, comunidad y organizaciones). |
| Donaldson | 1990 | Teoría de la Administración | Hacer lo correcto es la razón principal para accionar, a pesar del impacto de tales decisiones en la compañía. |
| Hart | 1995 | Perspectiva de la Firma basada en los Recursos | Impacto social y ambiental puede ser un recurso o capacidad para lograr ventaja competitiva. |
| Feddersen and Gilligan | 2001 | Teoría de la Firma | Activistas y ONGs pueden tener un papel importante en reducir la asimetría de la información sobre RSC entre consumidores. |

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Alvarado, Bigné y Currás (2011) proponen dos criterios generales para analizar la conceptualización de la RSC, el primero se basa en la racionalidad de las teorías y el segundo en la concepción del papel que la empresa debe desempeñar en la sociedad y el contexto en el que la empresa opera. Según los autores, como la RSC se analiza desde la perspectiva de teorías racionales (legales o económicas) es posible que la empresa sea percibida como una organización interesada sólo en maximizar los beneficios, por el contrario, las teorías basadas en la lógica sociológica consideran a las instituciones más abiertas y atentas a las necesidades de la comunidad.

A pesar de estas posiciones teóricas, no existe un concepto unificado de lo que significa RSC (González y Peña, 2015), sin embargo, es posible hacer una aproximación a sus elementos característicos de lo que se ha expuesto en la literatura. La perspectiva de Calvo (Calvo, 2012), establece que la empresa no es una entidad aislada, sino que

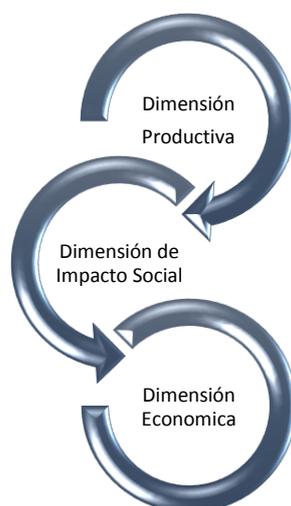
interactúa con el ambiente donde opera, por lo tanto, está preocupada por sus problemas y necesidades, más allá de los intereses económicos perseguidos, utilizando la RSC como mecanismo para lograr este propósito y excelencia. A partir de esta idea, se rescata el papel social de la organización, que no es contradictorio con los intereses y demandas de la propia actividad económica, sino que se complementan para hacer de la gestión algo mucho más integral que la mera producción y comercialización Operaciones.

Dimensiones de la RSC

En cuanto al alcance de la aplicación de la RSC, conviene destacar el modelo propuesto por Wood (1991) basado en el enfoque tridimensional de Carroll (Económico, Social y Ambiental); Herrera y Díaz (2008) subrayan que la importancia de la RSC gira en torno a cuatro ámbitos fundamentales, mejorando la imagen y la reputación en el mercado (económico), basado en un marco regulatorio definido (Legal), ético y discrecional.

A nivel empresarial, Druker (2006) propuso que las acciones de una organización se orientaran a tres dimensiones: económica, productiva centrada en el desarrollo y la motivación del capital humano como fuente de competitividad y la dimensión del impacto que ejerce con sus operaciones, como se ilustra en la figura 2.

Figura 2. RSC de acuerdo a Druker



Fuente: Elaboración Propia (2018)

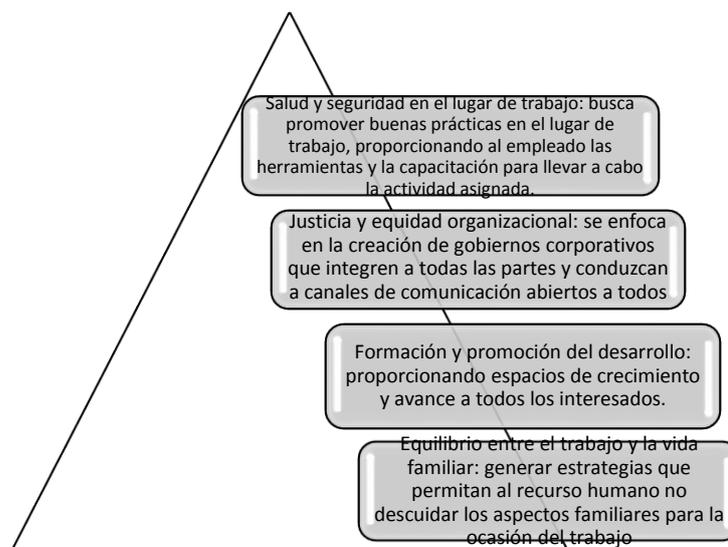
Desde el punto de vista comercial, la implementación de la RSC sugiere beneficios para la sociedad y la empresa (Yakovleva, 2017), ayudando a optimizar los resultados y el desempeño económico de la organización (Gupta et al., 2017), así como a mejorar la

calidad de vida de los usuarios de sus productos o servicios (Palma, 2017), además, las organizaciones que tienen poca experiencia demostrable con sus productos en el mercado podrían afectar positivamente la percepción de los consumidores con una estrategia de RSC adecuada (Tai y Chuang, 2014), aumentando significativamente la probabilidad de que la adquieran (Chernev y Sean, 2015). Por otro lado, desde una perspectiva más social, la RSC puede considerarse como una filosofía que orienta la ética en las empresas para que las decisiones corporativas se tomen sobre la base del respeto y la preocupación total por los derechos humanos (Belal, 2016), en este sentido, la satisfacción del capital humano de la organización se convierte en una prioridad para la gestión (Den Hond et al., 2016).

Empresas Familiarmente Responsables (EFR)

La empresa se enfrenta al reto de satisfacer a múltiples grupos de interés, incluidos sus empleados (Nabergoj y Pahor, 2016). La nueva dinámica laboral y familiar desarrollada en la sociedad actual, caracterizada por un aumento en el número de familias monoparentales o donde ambos padres trabajan (Uribe et al., 2017) coloca el mercado laboral en una posición en la que se deben desarrollar estrategias flexibles para conciliar la vida familiar y las obligaciones profesionales, dado que esto repercute significativamente en la satisfacción laboral, el compromiso, la motivación y, por lo tanto, la calidad de vida (Pérez et al., 2015). Pappasolomou (2017) propone estudiar estas prácticas desde cuatro dimensiones fundamentales: salud y seguridad en el entorno de trabajo, justicia y equidad organizacional, formación y desarrollo de los empleados, y equilibrio entre trabajo y vida; las dimensiones anteriores se muestran en la figura 3.

Figura 3. Dimensiones de las EFR



Fuente: Elaboración Propia (2018)

Por lo tanto, las organizaciones están interesadas en aumentar el número de programas implementados para equilibrar la vida laboral y familiar de sus empleados (Nelson et al., 2017), basados más en el apoyo emocional para asegurar que las demandas laborales no afecten las relaciones en la familia y viceversa (Nabergoj et al., 2015). Los programas y planes de desarrollo organizacional también se están reorientando para dar al componente de gestión social un lugar más específico y no una sección de gestión simple como fue el caso hasta hace unos años.

Los líderes organizacionales deben tener, entre otras características, un enfoque humano que permita la articulación de todos los recursos (Palma, 2011), incluyendo el componente humano como un valioso instrumento para alcanzar los objetivos organizativos. Por lo tanto, los nuevos enfoques actuales de RSC están dirigidos a un posicionamiento absoluto, donde todas las partes interesadas pueden unirse para generar competitividad, productividad y crecimiento económico. El estándar Empresa Familiarmente Responsable (EFR) es un modelo de mejora continua en torno a la gestión de la conciliación con el fin de tratar de mejorar la productividad y el rendimiento de las empresas, entre otros beneficios. Este modelo está avalado por una certificación de terceros, que incorpora prácticas diseñadas por la Organización Fundación Más Familia, la organización que lidera esta iniciativa, y certificada por empresas acreditadas para este fin, como en Colombia, ICONTEC, Bureau Veritas, o SGS.

Así se propone el modelo de EFR como una herramienta de gestión que, a través de una metodología sencilla y eficaz, busca facilitar los procesos de conciliación en entidades de diversa naturaleza, incorporando los conceptos de mejora continua, para que la asimilación del modelo de EFR en las organizaciones es una parte esencial para las entidades interesadas en el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) (Fundación Más Familia, 2015). En el mundo, más de 600 organizaciones en 20 países diferentes ya han logrado este sello (Caracol Radio, 2018). Por otro lado, en el país se está desarrollando la certificación EFR desde 2009, y para 2018 había 53 empresas certificadas, estando sólo detrás de España, y de ellas, 11 empresas ya han alcanzado el segundo ciclo de su certificación, líder en América Latina en la incorporación de estas iniciativas en sus organizaciones (Fundación Más Familia, 2018).

La certificación EFR es distintiva para las grandes empresas y las pymes, ya que para la primera tiene una validez de tres años, mientras que para la segunda corresponde a dos años, siendo aplicado un modelo de gestión diferencial para cada tipo de organización. Por otro lado, según ICONTEC (2016), este reconocimiento puede generar los siguientes beneficios:

- Mejora de la reputación y la marca: en la medida en que las acciones implementadas permitan fortalecer y transmitir adecuadamente la imagen de compromiso en los empleados de la empresa y la sociedad, en torno a los conceptos de flexibilidad e innovación.
- Atracción de inversión socialmente responsable: basada en la relación de los valores de responsabilidad con la marca, lo que facilita la atracción de fondos de inversión socialmente responsables, planes de pensiones y el mercado de valores.
- Atracción y retención del talento: asociar la calidad de la vida laboral con la atracción de empleados de escuelas de negocios, universidades y escuelas profesionales, empresas de reclutamiento, investigadores ejecutivos y foros de empleo.
- Competitividad: ya que permite y facilita la discriminación positiva del consumo y la inversión para hacer que las empresas sean más eficientes y eficaces en sus acciones contra sus competidores.

Por otro lado, la empresa española de certificación AENOR (2019), destaca los siguientes beneficios para la sociedad:

- Contribuye a la mejora de la igualdad de género.
- Apoya la protección de los niños y los ancianos.

- Facilita la integración de las poblaciones menos favorecidas.
- Mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- Alienta la inversión responsable.

En vista de lo anterior, los fundamentos han determinado que las empresas que siguen las recomendaciones del sello del EFR aumentan la productividad entre un 10% y un 15%; además, reduce el absentismo, contribuye a la satisfacción de los empleados y a un sentido de pertenencia (Centro RS, 2017). Según el director de la Fundación Más Familia, Roberto Martínez, grandes y medianas empresas, especialmente en Bogotá y Medellín, han mostrado un interés importante en mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, a través de la aplicación de políticas relacionadas con la flexibilidad de los horarios, la adaptación de la jornada laboral a las necesidades familiares, la estabilidad laboral, el apoyo familiar y los incentivos para el desarrollo personal y profesional.

En Colombia destacan empresas como Finagro, Comfandi, Zenú, la Sociedad de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Barranquilla (Triple A); el Grupo Nutresa destaca, donde las prácticas del EFR han llegado a todas sus filiales, y desde su certificación en 2013, han logrado resultados positivos en torno a personas comprometidas y más productivas, muy buenos niveles de clima de trabajo, e integración de grupos de trabajo interdisciplinarios hacia el desarrollo de procesos de innovación (Arias, 2018).

Sin embargo, según el reporte de conciliación Barométrico, publicado por la fundación en 2017, con datos de empresas certificadas en EFR, en España, el desempeño de la competitividad y la productividad empresarial ha mostrado un desarrollo del 0,9% en sus indicadores de competitividad y productividad, destacando los aumentos en el ranking de productividad en España, la mejora de la tasa de absentismo, la disminución de las horas extras empleadas y la reducción de la jornada laboral media anual. Aunque aún quedan aspectos por mejorar, los beneficios de incorporar el modelo del EFR en las prácticas empresariales, hacer más felices a los empleados y las familias, y fortalecer los mecanismos de conciliación para lograr empresas más competitivas y productivas basadas en el desarrollo de la responsabilidad social corporativa, son notables.

Metodología

El presente artículo de investigación se desarrolla como un estudio cuantitativo, siendo este de tipo descriptivo con un diseño de campo no experimental

Con el fin de lograr un enfoque más detallado sobre el tema de la RSC y las EFR, se diseñó un instrumento que se aplicó a las empresas de la ciudad de Barranquilla, con el propósito de observar sus posiciones e impresiones de estos programas y también evaluar cómo son proyectos a corto, medio y largo plazo, cuestiones relacionadas con el medio ambiente, la familia, el trabajo y los empleados, siendo una muestra conformada por 35 sujetos. Con el fin de facilitar el proceso de recopilación de información, se aplicó una encuesta de tipo Likert, que se analizó en el programa Msp y, a continuación, se presentan los aspectos más relevantes a tener en cuenta para las conclusiones sobre el tema.

Resultados

El primer aspecto abordado fue el siguiente: ¿Considera útil la inserción de las directrices RSC y EFR en su organización? Las respuestas compiladas se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Insertando lineamientos de RSC en tu organización

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulativo |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------------------|
| Valido Totalmente de acuerdo | 12 | 34,3 | 34,3 | 34,3 |
| Muy Bien | 7 | 20,0 | 20,0 | 54,3 |
| Ni de acuerdo ni desacuerdo | 6 | 17,1 | 17,1 | 71,4 |
| Desacuerdo | 5 | 14,3 | 14,3 | 85,7 |
| Fuertemente desacuerdo | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Este primer aspecto muestra que el 34,3% de los entrevistados afirman que están plenamente de acuerdo cuando consideran útil la inserción de las directrices de RSC y EFR en su organización, el 20% dice estar de acuerdo, el 17,1% dice que ni está de

acuerdo ni en desacuerdo y el 14,3% dice estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, respectivamente; esto sugiere progresos en la cuestión de la RSC, pero también evidencia de que todavía hay un número significativo de empresarios que no han adoptado una posición clara sobre el asunto.

Una vez abordado el problema de las directrices, se investigaron los beneficios de RSC de esta manera: ¿Cree que los postulados propuestos por los programas RSC pueden beneficiar su operación comercial? Las respuestas obtenidas se ilustran en la siguiente tabla.

Tabla 3. Beneficios de los Programas de RSC

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulativo |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------------------|
| Valido Totalmente de acuerdo | 11 | 31,4 | 31,4 | 31,4 |
| Muy Bien | 9 | 25,7 | 25,7 | 57,1 |
| Ni de acuerdo ni desacuerdo | 4 | 11,4 | 11,4 | 68,6 |
| Desacuerdo | 7 | 20,0 | 20,0 | 88,6 |
| Fuertemente desacuerdo | 4 | 11,4 | 11,4 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

Con respecto al punto 2, los resultados muestran que el 31,4% de los entrevistados creen que están totalmente de acuerdo en que los postulados propuestos por los programas de RSC puede beneficiar su funcionamiento comercial, el 25,7% están de acuerdo, el 20% no están de acuerdo, ni el 11,4% de acuerdo ni están de acuerdo y están totalmente en desacuerdo , respectivamente, ya que si una organización implementa programas de responsabilidad social, debe incluir actividades, políticas y prácticas que se basen en promover la satisfacción de las necesidades y expectativas de todos sus grupos de interés, y que estén alineados con la filosofía empresarial, el funcionamiento del negocio, su toma de decisiones y sus principios.

A continuación, se examinó la siguiente pregunta: ¿Puede la RSC de su observador promover escenarios de trabajo más innovadores y globalizados?

Tabla 4. Promoción de escenarios de trabajo desde la perspectiva de la RSC

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulativo |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------------------|
| Valido Totalmente de acuerdo | 9 | 25,7 | 25,7 | 25,7 |
| Muy Bien | 11 | 31,4 | 31,4 | 57,1 |
| Ni de acuerdo ni desacuerdo | 7 | 20,0 | 20,0 | 77,1 |
| Desacuerdo | 3 | 8,6 | 8,6 | 85,7 |
| Fuertemente desacuerdo | 5 | 14,3 | 14,3 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

El punto 3 muestra que el 31,4% de los entrevistados están de acuerdo en que la RSC puede promover escenarios de trabajo más innovadores y globalizados, el 25,7% está totalmente de acuerdo, el 20% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 14,3% en desacuerdo y el 8,6% no está de acuerdo, lo que demuestra que la visión de los entrevistados determina que el compromiso de los empleados es equivalente a mayores ingresos y rentabilidad de la empresa, así como a mejorar el rendimiento laboral. Es entonces que este último, se puede decir que la relación empleado-empresa es un engranaje que implica retroalimentación constante.

Una vez investigado el aspecto anterior, se verificó lo siguiente: ¿Considera conveniente incluir en sus planes de gestión elementos para la promoción de RSC y EFR?

Tabla 5. Promoción de programas de RSC y EFR

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje Valido | Porcentaje Acumulativo |
|------------------------------|------------|------------|-------------------|------------------------|
| Valido Totalmente de acuerdo | 8 | 22,9 | 22,9 | 22,9 |
| Muy Bien | 7 | 20,0 | 20,0 | 42,9 |

| | | | | |
|--------------------------------|----|-------|-------|-------|
| Ni de acuerdo ni desacuerdo | 6 | 17,1 | 17,1 | 60,0 |
| Desacuerdo | 7 | 20,0 | 20,0 | 80,0 |
| Fuertemente desacuerdo | 7 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 35 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración Propia (2019)

En cuanto al punto 4, los datos muestran que el 22,9% de los entrevistados consideran que están plenamente de acuerdo en incluir en sus planes de gestión elementos para la promoción de la RSC y la EFR, el 20% están de acuerdo, discrepan y están totalmente en desacuerdo, respectivamente; y el 17,1% dice que no está de acuerdo ni está en desacuerdo, todo esto implica que la gestión empresarial es lo que proporciona orientación para que todos los miembros de la organización desarrollen planes de acción para alcanzar los objetivos.

Discusión y conclusión

Los fundamentos teóricos de RSC identificados en la literatura, tienen diferentes corrientes de pensamiento que guían su filosofía y enfoque, sin embargo, a pesar del propósito perseguido por cada postulado (Dhaliwal, Tsang & Yang, 2014; Frederick, 2016), el propósito es similar en todos estos, para responder a las necesidades y problemas del entorno en el que desarrollan las actividades de la organización. Las partes implicadas deben coexistir en un equilibrio completo, porque su armonía es lo que garantiza que sea cual sea el objetivo social, los resultados finales sean satisfactorios.

Los beneficios para la empresa de adoptar las políticas y estrategias de RSC son diversos, tanto por su imagen como por su desempeño en términos de competitividad (Yakovleva, 2017), como se indicó en la Cumbre de Lisboa en 2000. Por esta razón, las empresas deben considerar RSC como un mecanismo para avanzar hacia la excelencia, garantizando el bienestar y el impacto positivo de sus acciones en los actores internos y externos con los que se relacionan. Desde esta perspectiva, una de las dimensiones de RSC dentro de la organización es su recurso humano, que debe ser provisto de espacio para su desarrollo integral y crecimiento.

Por esta razón, existe un creciente interés en avanzar modelos de RSC que tengan en cuenta el factor familiar y la vida personal de los miembros de la organización, con el

fin de lograr una conciliación entre el trabajo y la familia, dado que esto permite, entre otros mejorar la satisfacción laboral, la motivación, la creatividad, la innovación y la calidad de vida. Este es un reto para la gestión moderna, que debe adaptarse a las nuevas dinámicas del mundo empresarial sin descuidar el factor humano. Por lo tanto, los nuevos avances en términos de RFA ofrecen alternativas de gestión que deben ser valoradas por organizaciones interesadas en crecer y proyectarse en los mercados globales.

También se puede afirmar, según el trabajo de campo realizado, que la inserción de programas de promoción social en las organizaciones, contribuyen a la comprensión de las relaciones de la empresa con el nuevo paradigma de la empresa familiar responsable de un alcance organizativo, además de que la RSC surge voluntariamente e implica un comportamiento proactivo, que es asumido por las personas dentro de la empresa de una manera consciente, para minimizar el impacto negativo de la organización en la sociedad y maximizar su influencia positiva, al tiempo que proporciona una comprensión de los factores que pueden agregar valor en sus relaciones con los clientes.

Por último, estos resultados pueden contribuir a la toma de decisiones de gestión y proporcionar criterios para la gestión de las iniciativas de responsabilidad social y las características que deben tenerse en cuenta para la puesta en marcha de productos con atributos sociales.

Como cierra, los anterior, se puede contrastar con los encontrado por Álvarez y Arenas (2011), quienes lograron a su vez determinar los grandes beneficios que trae la incorporación de la responsabilidad social corporativa, en este caso el autor citado destaca que observó que en Colombia aún no existe un cultura por incorporar la RSE a las políticas y planes de la empresa a corto, mediano y largo plazo; de manera que el aporte que se genera en este estudio basado en lo anterior es la búsqueda de la difusión de la RSE en la cultura del empresario colombiano.

Referencias bibliográficas

- AENOR. (2019). Certificación EFR, “Modelo de gestión de la conciliación”, Obtenido de https://www.aenor.com/Certificacion_Documentos/Folletos/w_352_Ficha_EFR.pdf.
- Aguilera C., A., Becerra, P., y Patricia, D. (2012), “*Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social*”, Pensamiento & Gestión, (32), 1-26.

- Alexandru, I. E., Bradu, P. C., & Taşnadi, A. (2015), “*The Great Transformation. The Formulation of New Models*”, *Theoretical and Applied Economics*, 22(4 (605), Winter), 321-327.
- Alvarado H., A., Bigné, A., E., y Currás, P. R. (2011), “*Perspectivas teóricas usadas para el estudio de la responsabilidad social empresarial: una clasificación con base en su racionalidad*”, *Estudios Gerenciales* 27.118.
- Arias, F. (2018), “Trabajo y familia sí pueden ser compatibles”, *El Colombiano*.
- Belal, A. R. (2016), “Corporate social responsibility reporting in developing countries: The case of Bangladesh”, *Routledge*.
- Calvo, P. (2012), “*Los valores del tejido empresarial, en Francisco Fernández y Lucía Casajús* (eds), *España y América en el Bicentenario de las Independencias*”, (Castellón, UNE), pp. 969-989, ISBN: 978-84-8021-802-3.
- Caracol Radio. (2018), “12 nuevas empresas apuestan a la conciliación laboral, familiar y personal”, *Caracol Radio*.
- Centro RS. (2017), “Colombia, segundo país en empresas familiarmente responsables en el mundo”, Obtenido de <http://centrors.org/colombia-segundo-pais-en-empresas-familiarmente-responsables-en-el-mundo/>.
- Chernev, A., y Sean, B. (2015), “*Doing well by doing good: The benevolent halo of corporate social responsibility*”, *Journal of Consumer Research*, 41(6), 1412-1425.
- Colichi, R. M. B., Bocchi, S. C. M., Lima, S. A. M. & Popim, R. C. (2017). “*Interactions between quality of life at work and family: integrative review*”, *International Archives of Medicine*, 9.
- Den Hond, F., De Bakker, F. G. & Neergaard, P. (2016), “*Introduction to managing corporate social responsibility in action: Talking, doing and measuring*. In *Managing Corporate Social Responsibility in Action* (pp. 15-26). *Routledge*.
- Dhaliwal, D., Li, O. Z., Tsang, A., & Yang, Y. G. (2014), “*Corporate social responsibility disclosure and the cost of equity capital: The roles of stakeholder orientation and financial transparency*”, *Journal of Accounting and Public Policy*, 33(4), 328-355.
- Dias, A., Rodrigues, L. L., & Craig, R. (2016), “*Global financial crisis and corporate social responsibility disclosure*”, *Social Responsibility Journal*, 12(4), 654-671.
- Domínguez, J. D. M., Domínguez, A. B., Acosta, L. R., Montenegro, M. F., Palma, H. H. y Cardona, S. A. (2015), “*La función administrativa en la era de las TIC*”, *Revista Lasallista de Investigación*, 12(2), 139-151.

- EU Commission (2002), “*Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development*”, Available at: http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2006/february/tradoc_127374.pdf (Consultado el 14 de agosto de 2018).
- Frederick, W. C. (2016), “Commentary: corporate social responsibility: deep roots, flourishing growth, promising future”, *Frontiers in psychology*, 7, 129.
- Friedman, M. (1970), “*The social responsibility of business is to increase its profits*”, *New York Times Magazine*, 13: 122-124.
- Fundación Más Familia. (09 de 03 de 2018), “Colombia suma 53 entidades EFR certificadas en conciliación”, Obtenido de <https://www.masfamilia.org/blog/noticias/colombia-suma-53-entidades-EFR-certificadas-en-conciliacion>.
- Fundación Más Familia. (2015), “Qué, Cómo y Cuánto gestionan la Conciliación las empresas en España”, Madrid: Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH).
- Fundación Más Familia. (2017), “El barómetro de la conciliación”, Madrid: CEPSA.
- González, Y. y Peña, C. (2015), “*La RSE en el Mundo Actual, un Recorrido por su Evolución en Diferentes Contextos*”, AIOS 1.
- Gupta, A., Briscoe, F., & Hambrick, D. C. (2017), “*Red, blue, and purple firms: Organizational political ideology and corporate social responsibility*”, *Strategic Management Journal*, 38(5), 1018-1040.
- Hernández, H. G., Cardona, D. A. y Del Rio, J. L. (2017), “*Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas*”, *Información tecnológica*, 28(5), 15-22.
- Herrera, A. A. y Díaz, M. W. S. (2008)”, *Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación desde el modelo de Carroll*”, *Estudios gerenciales*, 24(108), 37-60, 2008.
- ICONTEC. (2016), “Certificación de Empresas Familiarmente Responsables (EFR)”, Obtenido de <https://www.icontec.org/Ser/EvCon/Paginas/Inspeccion/cEFR.aspx>. “*Implementing family-friendly organizational programs: analyzing the effects on work-family conflict of employees*”, *Challenges of Europe: International Conference Proceedings*. Sveuciliste u Splitu.

- Jizi, M. I., Salama, A., Dixon, R., & Stratling, R. (2014), “*Corporate governance and corporate social responsibility disclosure: Evidence from the US banking sector*”, *Journal of Business Ethics*, 125(4), 601-615.
- Levitt, T. (1958), “*The dangers of social responsibility*”, *Harvard Business Review*, September- October: 41-50.
- Nabergoj, A. S., & Pahor, M. (2016), “*Family-friendly workplace: An analysis of organizational effects in the transition economy*”, *Journal of East European Management Studies*, 352-373.
- Nelson, D. M., Brooks, S. L., Sahaym, A., & Cullen, J. B. (2017), “*Family-friendly work perceptions: a cross country analysis*”, *Gender in Management: An International Journal*, 32(4), 300-316.
- Palma, H. G. H. (2011), “*La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas*”, *Escenarios*, 9(1), 38-51.
- Palma, H. G. H. y Coronado, A. M. J. (2015), “*Responsabilidad social empresarial zona urbana del distrito de Barranquilla: estudio etnográfico*”, *Revista Económicas CUC*, 36(2), 9-18.
- Papasolomou, L. (2017), “*The Practice of Internal Corporate Social Responsibility in SMEs in Cyprus*”, *Corporate Social Responsibility in Times of Crisis*. Springer, Cham, 93-109.
- Pérez, P., M., Vela, J., M. J., Abella, G., S., y Martínez, S., Á. (2015), “*El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados*”, *Universia Business Review*, (45).
- Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M. J., Abella-Garcés, S., & Martinez-Sanchez, A. (2017), “*Work-family practices and organizational commitment: the mediator effect of job satisfaction I*”, *Universia Business Review*, (56), 52-83.
- Pitre-Redondo, R., Cardona-Arbeláez, D., y Hernández-Palma, H. (2017), “*Proyección del emprendimiento indígena como mecanismo de competitividad en el postconflicto colombiano*”, *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 7(2), 231-240.
- Platonova, E., Asutay, M., Dixon, R., & Mohammad, S. (2018), “*The impact of corporate social responsibility disclosure on financial performance: Evidence from the GCC Islamic banking sector*”, *Journal of Business Ethics*, 151(2), 451-471.

- Ruggie, J. G. (2017), "*The theory and practice of learning networks: corporate social responsibility and the Global Compact*", In *Learning to Talk* (pp. 32-42). Routledge, 2017.
- Schwartz, M. S. (2017), "*Corporate social responsibility*", Routledge.
- Tai, F. M., & Chuang, S. H. (2014), "*Corporate social responsibility*", *Ibusiness*, 6(03), 117.
- Wood, D. J. (1991), "*Corporate social performance revisited*", *The Academy of Management Review*, 16(4), 691-718.
- Yakovleva, N. (2017), "*Corporate social responsibility in the mining industries*", Routledge.