

La dimensión estratégica de la gestión de los recursos humanos en el marco de la responsabilidad social empresarial

Magda Cejas
Universidad de Carabobo, Venezuela
mfcejas@uc.edu.ve

Armando Camejo
Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Venezuela
acamejo25@yahoo.com

RESUMEN

El presente, ensayo hará un abordaje desde cuatro contextos: El primero traza un recorrido sobre avance del papel protagónico de la gestión de los recursos humanos en el marco de las organizaciones empresariales, el segundo la responsabilidad social: acepción, evolución y perspectivas, el tercer aspecto que se desarrolla apunta hacia el contexto discusional en el marco de la responsabilidad social empresarial y por último se expone los aspectos que identifican la Gestión de Recursos Humanos y su alcance en los propósitos de la Responsabilidad Social. Finalmente se señala que todo proceso de transformación y cambio de orden gerencial supone un andamiaje cargado de una nueva perspectiva paradigmática la cual define las tendencias futuras. En este caso, la Responsabilidad Social se admite como un factor estratégico clave para el desarrollo y la competitividad en las organizaciones.

Palabras claves: Gestión de Recursos Humanos, Responsabilidad Social, organizaciones

The strategic dimension of human resource management within the frame of corporate social responsibility

Magda Cejas
Universidad de Carabobo, Venezuela
mfcejas@uc.edu.ve

Armando Camejo
Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Venezuela
acamejo25@yahoo.com

ABSTRACT

The topic is approached from 4 contexts: The first one delineates human resource management main role within the frame of corporate organizations; the second explains social responsibility (meaning, evolution and perspectives); the third describes the discussion context within the framework of corporate social responsibility; and the last one exposes the characteristics that identify Human Resource Management and its scope and influence in the purposes of Social Responsibility. Finally, some arguments are exposed to support the idea that any process of transformation and change of managerial order supposes a theoretical scaffolding with a new paradigmatic perspective which defines the future tendencies. In this case, Social Responsibility is admitted as a strategic key factor for the development and the competitiveness within organizations

Key words: Human Resource Management, Social Responsibility, Organizations

Introducción

La responsabilidad social como eje temático, adquiere cada vez más una importancia que se destaca en las agendas de los planes estratégicos de las organizaciones. En consecuencia se trata de una aproximación que tiene lugar en el contexto de importantes transformaciones estructurales que impactan con fuerza los asuntos clave de orden económico, sociopolítico y cultural del mundo globalizado. Ante este escenario global las nuevas modalidades de gestión apuntan hacia nuevas formas de organización, de control y de reforzamiento organizacional. Estas modalidades que tensan las relaciones de poder en el mundo, subyacen ante las fuertes tendencias que abogan por debatir los alcances de un nuevo compromiso que cada vez es más complejo en el mundo laboral. La responsabilidad social tiene –en este contexto multipolar– un fuerte contenido en todos los ámbitos. Dado, que cada vez más los especialistas del tema la consideran como una propuesta integradora del bienestar y la calidad de vida del hombre en relación con su trabajo. Aún más, la noción de responsabilidad social es constitutiva a la dimensión del trabajo y su relación con la comunidad. En tal sentido, este ensayo plasma el análisis del tema de la Gestión de los Recursos Humanos (GRH) frente a las disertaciones de la categoría

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en las organizaciones empresariales, en cuyo contenido pretende expresar sistemáticamente aquellos componentes claves y estratégicos que la identifican.

El papel protagónico de la gestión de los recursos humanos en el marco de las organizaciones empresariales

En la medida que la sociedad ha evolucionado también evoluciona las organizaciones, quizás estas últimas a una velocidad vertiginosa, en consecuencia, la organización ha sido imprescindible desde los tiempos más antiguos, desde cuando el ser humano tuvo que hacerlo para cazar, construir, protegerse, luchar, etc. y precisamente esta forma de actuar queda reflejada de una manera representativa en el testimonio de las grandes obras monumentales que han permanecido a lo largo de los siglos, como las murallas chinas, pirámides de Egipto, etc. Cuyos esfuerzos, tanto físicos como económicos, requirieron de una organización y de unos organizadores. Porret (2008)

En este sentido, es posible entender a la organización como estructura y también como una actividad, en todo caso habrá que considerar el papel protagónico que tiene la organización en la sociedad, para lo cual es nece-

sario comprender la importancia de las personas dentro de ellas, y que en definitiva son las que de una u otra forma permiten que estas existan. De lo cual, según algunos autores (Cejas y Jácome, 2007; Bueno y otros, 2007; Sastre y Aguilar, 2003; Swieringa y Wierdsma, 1996) será necesario que se destaquen aquellos componentes que identifican y caracterizan a las organizaciones entre los cuales están:

1. La distribución de roles y tareas a realizar
2. Los sistemas de comunicación y coordinación
3. La existencia de objetivos y metas
4. Establecimiento de un plan para el logro de los objetivos
5. La necesidad de que existan una serie de entradas o inputs en la organización
6. En consecuencia, habrá que considerar las salidas o bien los llamados outputs.

Todos y cada uno de estos componentes son desarrollados por las personas que integran las organizaciones y son ellas las que determinan el éxito futuro de las mismas. Por ello, en toda organización la gestión de los recursos humanos ha estado enmarcada sobre la actividad que tiene como fin la coordinación del esfuerzo

colectivo para lograr los objetivos de las organizaciones.

Ya desde 1957 Drucker describía una sociedad basada en organizaciones, management y conocimiento que estaba caracterizada fundamentalmente por personas que contribuían de una u otra forma en el desarrollo de las empresas, el desafío consistía fundamentalmente en gestionar según Gore (2007) en base a:

- Una nueva sociedad emergente luego de la era industrial
- Basada en recursos autogenerados tales como información, mangement, capacidad de aprendizaje
- Fuertemente basada en conocimientos puros y aplicados
- Introducción de mayor diversidad, opciones múltiples, individualismo
- Demanda de profesionales mas calificados

En consecuencia, la gerencia aun cuando se ve envuelta en sus funciones básicas de planificación, organización, control y evaluación como elementos dentro de los cuales se encuadra el funcionamiento organizacional debe considerar y visualizar la convergencia de un gran número de factores tanto (estratégicos) internos como externos que se deben ana-

lizar y evaluar. Es por ello, que solo no puede verse a las organizaciones como productoras de bienes y servicios, en consecuencia debe considerarse aquellos aspectos que contribuyen a las verdaderas necesidades humanas en la sociedad. De esta consideración, cabe afirmar que el factor humano ejerce la mayor influencia en la productividad de las organizaciones dado que en definitiva los recursos materiales y tecnológicos solo serán utilizados óptimamente por la intervención de las personas. Se tratara, por tanto, desde la perspectiva estratégica de determinar el papel clave en la articulación de la visión estratégica de la organización, de sus recursos y capacidades, así como también de la alineación de la empresa con el entorno.¹

Aunado a ello, habrá que establecer la prioridad que han tenido y tienen los cambios que se originan en el ambiente organizacional, los cuales exponen lo complejo que resulta conservar un entorno competitivo, que llevan en si modificaciones permanentes, multidireccionales y vertiginosas. En tal sentido, una organización competitiva tendrá que considerar- además de su condición de ofrecer productos y servicios que respondan a las necesidades de sus usuarios- la optimización de sus recursos tanto tangible como intangible e integrarse en la comunidad de la que

forma parte, respondiendo con la sensibilidad adecuada y las acciones sociales oportunas a las necesidades planteadas, atendiéndolas de la mejor forma posible y estando en equilibrio sus intereses con los de la sociedad.

Ante este escenario, la Gestión de los Recursos Humanos supone en su contexto evolutivo considerar las nuevas tendencias que permiten una mejor dirección. Entre los nuevos desafíos que presenta la organización y la gestión de las personas, se encuentra el alcanzar el mejoramiento permanente de la organización a través de su gente, haciéndolas más eficientes y eficaces en sus actividades internas y externas. De este modo se evidencia que la función de la Gestión de los Recursos Humanos ha adquirido en la actualidad una significativa importancia en la vida de las organizaciones modernas con la aplicación de nuevas técnicas, teorías y principios que han estado integradas al comportamiento humano y por ende a la sociedad.

En general, es destacable que la Gerencia como acción proponga programas, prácticas, procesos y modelos de gestión para los distintos subsistemas que conforman las organizaciones, a lo fines de desarrollar en los Recursos Humanos que integran las empresas, las características que propicien mejores resultados, mayor rapidez al dar respuestas requeridas para el buen funcionamiento de la

organización. Por otra parte, según Camejo (2008) las empresas en su rol proactivo hacia la comunidad, deben tener integrado como concepto primordial que no solo es permisible el ejercicio de tener negocios rentables, productivos y sustentables, sino más bien deben buscar enriquecer a través de las personas que la dirigen una actitud de responsabilidad hacia su entorno haciendo inversiones en proyectos sociales y comunitarios que beneficien el desarrollo sustentable.

Desde este enfoque generalizado se presenta un nuevo desafío estratégico que abarca la Responsabilidad Social Empresarial interna y externa de las organizaciones, y que a su vez permite promover con sus resultados la nueva manera de pensar en una inversión social que vaya más ligada a una transformación dirigida a generar capacidades en los individuos que conforman la comunidad, que a su vez les permita acceder a mayores posibilidades en mejorar su calidad de vida, acordes al cuidado del medio ambiente, siendo perdurables en el tiempo. Para el logro de estas actividades, el seguimiento por parte de las organizaciones debe estar enmarcado en la dirección de los recursos humanos como una pieza esencial para que esta inversión tenga alcances materiales, económicos y sociales. Significa entonces, que al crear estos dispositivos para el área gerencial y

entrelazarlos con la estrategia empresarial, se concreta la integración de los recursos humanos y sus actores transformándose así en los principales activos de la organización y de la sociedad.

La responsabilidad social: acepción y perspectivas

La responsabilidad social no es algo novedoso en el ámbito empresarial, sin embargo en los últimos años se está adquiriendo desde la gestión empresarial una nueva dimensión por el especial interés que conlleva en términos del bienestar privado, individual y de grupo y el bien común el alcance de esta y más bien los escenarios en los que se desarrollan, lo cual hace posible comprender los factores constitutivos que determinan y condicionan los proyectos sobre ella. En los últimos años se han dado a conocer proyectos de alcance social desde las Naciones Unidas y desde la Organización Internacional del Trabajo, lo que ha permitido que la RSE se convierta en un punto de referencia para el crecimiento y desarrollo de muchos países. Sus alcances llegan al compromiso que debe tener y manifestar las organizaciones en términos de responsabilidad tributarias, de medios de comunicación, de derechos humanos así como de la mejora de la calidad de vida de los propios empleados. Por

ello, hoy por hoy, la identifican como una tendencia de acción social, que a escala mundial estimula la participación solidaria de la empresa privada en el desarrollo sustentable y humano de las comunidades donde presta sus servicios y actividades. Camejo y Parra (2008).

La idea principal de la responsabilidad social empresarial es convertirse en un factor estratégico de desarrollo y de competitividad en función de la rentabilidad que se produzca en base a beneficios para la sociedad y para la comunidad donde están inmersas las organizaciones. Documento en línea, consultado en Mele, Pastor y Pérez (1997).

El éxito económico que caracterizaba a las organizaciones, ya no depende de un componente estratégico de negocios, sino también de estrategias que conformen y garanticen beneficios de índole social, como es el caso de la protección del medio ambiente y de la ayuda de la comunidad. Las empresas han reconocido la relevancia de la responsabilidad social con especial interés en programas de mejoramiento de ambiente, en consonancia a las regulaciones existentes en requerimientos ambientales lo cual le han exigido el cumplimiento absoluto de estas normas, lo que ha traído como consecuencia un reconocimiento por parte de la sociedad, tanto por la protección del ambiente

y por la salud de los ciudadanos.² Coincide con estos planteamientos Robbins (2000) el cual sostiene que la responsabilidad de la administración va más allá de obtener ganancias e incluye la protección y el mejoramiento del bienestar de la sociedad, igualmente Drucker (1996) aborda, la responsabilidad Social de las organizaciones como un componente inherente a la sociedad de organizaciones, hace énfasis en la necesidad de que las organización moderna tenga poder social, así entonces las entidades que no son comerciales tienen el mayor poder social; mucho más, en realidad que las empresas comerciales y cita:

... El poder de la organización puede ser restringido por el poder político. Puede ser sometido al debido proceso de la ley y a revisión por los tribunales. Pero deben ejercerlo las organizaciones individuales más bien que las autoridades políticas. Esta es la razón por la cual en la sociedad post-capitalista se habla tanto de la responsabilidad social de la organización... (p. 79-80)

Por ello las organizaciones tienen la responsabilidad de tratar de encontrar un enfoque para los problemas sociales básicos, que esté de acuerdo con su competencia y que, ciertamente, convierta los problemas sociales en oportunidades para la organización. Con estas condiciones planteadas es evidente que Drucker destaca la función social de las organizaciones como un

factor de desarrollo y de beneficios tanto para las empresas como para la sociedad misma. La consideración de ser socialmente responsable desde la empresa va más allá de una repuesta social simple, implica crear aquellos escenarios que puedan convertirse en beneficios óptimos para la sociedad, implica igualmente la creación de políticas de bienestar social, constituyéndose así en un fortalecimiento de imagen institucional y empresarial para la organización que desarrolla estos planes además de los beneficios que dejan a la sociedad donde operan.

De allí, la importancia de incluir dentro de las estrategias de la Responsabilidad Social el bienestar de sus empleados, de los clientes de la institución que la aplica y de la comunidad donde se encuentra inmersa. En tal sentido, la Alianza Social VenAmCham (2004) define la Responsabilidad Social de la siguiente forma:

... es la conciencia del compromiso y la acción de mejora continua medida y consistente, que hace posible a la empresa ser más competitiva, cumpliendo con las expectativas de todos sus participantes en particular y de la sociedad en general, respetando la dignidad de la persona, las comunidades en que opera y su entorno. (p. 35).

Por otra parte, Guédez (2006) considera que “la responsabilidad social empresarial es un conjunto de estrategias que permiten identificar, atender, anticipar y sobrepasar las necesidades,

expectativas y capacidades de los grupos de interés internos y externos” (p. 102).

En este orden de idea, hoy en día se manifiestan aspiraciones nuevas dentro de las organizaciones, concediendo un lugar importante a los objetivos de carácter humanístico y social, generando importantes debates sobre la Responsabilidad Social Empresarial, puesto que si la empresa ha surgido en el plano económico, puede ser porque su desarrollo se ha orientado hacia finalidades de orden financiero. En consecuencia, ésta es una estrategia de negocio funcional, puesto que en un mundo donde el valor de las marcas y la reputación se acentúa cada vez más y en esta medida, como un activo valioso que ayuda a contribuir en la lealtad y confianza que asegure un brillante futuro sostenido, para que las empresas ya no sólo sean juzgadas en función de sus resultados sino también por su comportamiento ante la sociedad. Una de las estrategias a considerar por parte de las organizaciones es hacer uso de criterios de selección en función de la cual se podrá orientar el marco social de las decisiones con criterios que puedan ser útiles de aplicación en materia de RSE. Por consiguiente se indicará en el siguiente cuadro los significados de las estrategias de la RSE.

Según Guedez (2006) la formulación de cualquier tipo de estrategia

Cuadro N° 1 Significado de las estrategias de RSE

Fuente	Exigencia	Pregunta	Imagen	
Deber social	Adaptativa	¿Cuánto damos?	“Dar un pescado”	Filantropía
Solidaridad	Caritativa			
Responsabilidad	Reactiva	¿Cuál es el compromiso y cuál es el impacto?	“Enseñar a pescar”	Inversión social
Responsabilidad	Preactiva			
Corresponsabilidad	Integrativa	¿Cómo crecer juntos?	“Pescar juntos”	Alianza social

Fuente: Guedez (2006)

que se dese implementarlo, debe estar sujeta al análisis previo de las realidades internas y de las relaciones externas de los escenarios que se pretendan visualizar, para garantizar la efectiva implementación de la RSE como estrategia en el desarrollo de la organización. Indudablemente que el uso y puesta en práctica de estas estrategias dependerán de las realidades del entorno y de la capacidad organizacional que se tenga para seleccionar la estrategia o las estrategias que pueda asumir la empresa y que sean capaces de dar respuesta a esas realidades.

Existen múltiples discursos en torno a la responsabilidad social empresarial también argumentos a favor y en contra, los primeros están orientados al comportamiento que

genera para la empresa la búsqueda y consecución de beneficios sociales, facilita igualmente el hecho de poseer recursos tanto humanos como técnicos para intervenir en proyectos públicos y de beneficencia social, igualmente el hecho de encontrarse la empresa en el desarrollo de proyectos sociales genera una imagen protagónica en la opinión pública lo que permite una mayor aceptación por parte de la sociedad, en cambio los segundos es decir los argumentos en contra permiten asumir como criterio un rol social para lo cual no fueron proyectadas, es decir las empresas generalmente están asociadas a beneficios económicos y no sociales, en cuanto a los costos de las actividades sociales generalmente no son cubiertas por la empresa totalmente, debiendo asumir un encarecimiento en los productos lo

que obliga a trasladar parte de estos costos a los clientes. Estas consideraciones de carácter global en torno a las organizaciones que buscan desarrollar proyectos de responsabilidad social, hace suponer que se sustentan según Servitjec (1981) en:

No hay fuerza que motive más que la del interés de las personas

La economía del mercado cada vez más demuestra la capacidad desproporcionar prosperidad material por su eficacia en asignar, donde son más necesarios los recursos disponibles

La propiedad privada es un valor social primordial

- Los gerentes sólo son profesionales contratados para manejar las empresas a favor de los dueños del capital
- La expansión del poder privado a cuestiones sociales y por ello a las públicas puede permitir en el futuro que el sector privado participe aun más.

Así entonces, Méndez (2005) hace posible comprender que la responsabilidad social ha evolucionado a través del tiempo en base a los siguientes argumentos:

- En la búsqueda de acciones sociales con los trabajadores
- En la filantropía empresarial
- En más inversión social

- En la gestión de impacto- socio- ambiental
- En la necesidad de crear licencias sociales para operar
- En el cumplimiento de las obligaciones entre otros...

La especialista permite comprender la evolución de la RSE en base a diversos momentos que han vivido las organizaciones, la tabla 1 así lo representa.

Hoy por hoy, existe una mayor exigencia por parte de los entes públicos y privados en cuanto al desarrollo empresarial, así entonces, se crean acuerdos entre los actores sociales y empresariales tales como:

- **Propietarios y accionistas:** no basta solo con máximos dividendos sino con el cumplimiento de las regulaciones y mayor transparencia
- **Los empleados y los trabajadores:** No se conforman solo con compensaciones, sino con mayores derechos humanos y beneficios que mejoren su calidad de vida.
- **Los proveedores:** no suelen conformarse con la seguridad que provee su contratación sino con procesos de desarrollo

Tabla 1
Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial

PERIODO	EVOLUCION
1900-1930	Casas comerciales, Explotación petrolera Nuevas actividades productivas Campos petroleros y residenciales
1930-1960	Creación de empresas nacionales Constitución de 1936 Maximización de la renta petrolera, Proceso de urbanización Fundaciones y servicios sociales.
1960-1970	Espíritu de unidad nacional Sustitución de importaciones Subversión armada. Constitución de 1961 Empresarios como promotores.
1970-1980	Acuerdo de Cartagena Nacionalización petrolera Regulación ambiental Fundación corporativa. Articulación empresarial
1980-1990	Viernes negro Reforma del estado Restricciones publicitarias Fundaciones culturales y alianzas Pensamiento económico liberal
1990 -2000	Privatizaciones Crisis bancarias Apertura petrolera Constitución 1999
2000 a la actualidad	Nueva constitución Regulaciones y reestructuras de leyes laborales Requerimientos para la protección ambiental Mayor participación con la sociedad y comunidad

Fuente Elaboración propia a partir de Méndez (2005)

- **Los clientes:** no les basta solo servicio y calidad sino una publicidad ética
- **Autoridades:** no basta con cumplir regulaciones sino con mayor sistema de cooperación.
- **Comunidades:** no solo les basta con donaciones sino la garantía de un desarrollo social.
 En Venezuela la responsabilidad social es bastante nueva, aun cuando algunos portales de internet y biblio-

grafía reconocida la han divulgado, en tal sentido, las empresas que ponen en práctica la RS son aquellas que se identifican a través del sector Bancario (Mercantil, Provincial, Banco Occidental de Descuento, Citi-bank), empresas del sector automotriz (General Motors, Ford Motors Grupo Toyota entre otros); Fundación MERCE , Petróleos DE Venezuela, Federación Venezolana de fundaciones privada, Asociaciones culturales nacionales, Asociación venezolana de padres de niños excepcionales- AVEPANE-, Instituto de Estudios superiores de Administración IESA. Fundación Ford.

Las principales empresas nacionales activas en RSE enfocan sus esfuerzos en tareas de promoción y asesoramiento. Así por ejemplo, la asociación sin fines de lucro Dividendo Voluntario para la Comunidad tiene como misión impulsar y canalizar la participación del sector privado en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales del país. Así también encontramos Venezuela sin Límites, Alianza Social VenAmCham (Sector Privado) e Instituto Nacional de prevención, Salud y Seguridad Laborales, Instituto Nacional de Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria INAPYMI (Sector Público).

La tabla Nro. 2 presenta algunas Instituciones nacionales, tanto públicas como privadas, en la promoción de la Responsabilidad Social en Venezuela.

Cabe resaltar el programa que lleva a cabo el Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología FONACYT, tiene como propósito contribuir a la protección del medio ambiente con el programa "Impacto Socio-Ambiental.

El contexto discusional en el marco de la responsabilidad social empresarial (RSE)

Hablar sobre la RSE en las empresas como categoría de estudio conlleva, en primer lugar, que su puesta en practica hoy conduzca a las organizaciones ha desarrollar una visión integral de futuro, en la que no sólo esté incorporada la comunidad y sus trabajadores sobre la cual se asientan, sino también su país o su sociedad, en un sentido más extenso. En segundo lugar destaca, que nazca una nueva forma de organización que promueva liderazgos internos, para que los mismos contribuyan a reforzar la misión que se traza la empresa y la descentralización de los niveles de autoridad, con lo cual perfecciona la productividad empresarial. En tercer lugar, la proyección interna y externa de la empresa lleva a movilizar no sólo dinero y equipos, sino también a los Recursos Humanos y profesionales. Para ello, se brinda tiempo a los propios trabajadores con el fin de que los mismos aporten su conocimiento a las diversas actividades que se desa-

Tabla 2
Algunas instituciones nacionales (Venezuela)
que promueven la Responsabilidad social

INSTITUCION	CARÁCTER	ACTIVIDADES
Alianza Social Venamcham	Asociación Privada sin fines de lucro	Promoción
Dividendo voluntario de la comunidad	Asociación privada sin fines de lucro	Recogida de fondos
Instituto Nacional de Desarrollo de la PYMI	público	Asesoramiento, fomento, formación y financiación
Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad	Público	Asesoramiento, fomento, formación y Capacitación
Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales	Público	Recogida fondos, asesoramiento y promoción

Fuente. Informe Nacional Venezolano. Documento en línea.

rollen en la sociedad. Sobre este aspecto, señala Kliksberg (2002) que la RSE no es más que la actitud responsable de las empresas con todos sus grupos de interés, consumidores, accionistas, directivos, empleados, estado comunidad y medioambiente. Para Daft (2003) es la obligación que tienen los directivos de una organización en la toma de decisiones a favor del desarrollo y contribución del bienestar y los intereses de la sociedad, a la par de la organización. Paradójica a este enunciado de Kliksberg (ob. cit) distinguiendo el planteamiento de Friedman quien citado por Drucker (1996) expone que un negocio tiene una sola responsabilidad social del

rendimiento económico, por ello el negocio que no muestre utilidades por los menos iguales al costo del capital es socialmente irresponsable y por lo tanto desperdicia los recursos de la sociedad.

Ambas valoraciones permiten entrañar un debate sobre el tema de la Responsabilidad Social de las Organizaciones y seguidamente el papel protagónico que ejerce la gestión de los Recursos Humanos y su compromiso ante la sociedad. Al contrastar ambas afirmaciones conceptuales sobre el contenido de esta categoría de estudio. Se denota que Kliksberg habla de una integración voluntaria hacia la misma, por parte de las orga-

nizaciones argumentadas en preocupaciones sociales y medioambientales de las operaciones comerciales y de las relaciones laborales con sus interlocutores. Lo cual fugazmente aleja el debate sobre la apreciación meramente economicista.

En este sentido, se puede interpretar que una empresa es socialmente responsable, si la misma obedece a una decisión que surja de manera voluntaria. Es decir, la misma tiene que hacerse porque quiera y no porque se lo impone el mercado, ni porque lo obligue una ley, ni porque está simple y llanamente este de moda. De igual forma, lo primero, que debe considerar una empresa que quiere ser socialmente responsable es que debe cumplir todas las leyes vigentes en su momento y que le sean de aplicación, tanto en los ámbitos nacionales como las internacionales. Por otra parte, la Responsabilidad Social de las empresas no debe ser considerada sustitutiva del régimen sobre derechos sociales o normas medioambientales, ni tampoco permite rehuir a la elaboración de nuevas normas apropiadas.

Aunado a ello, las naciones que carecen de tales ordenaciones, deben girar esfuerzos para la instauración de un marco legislativo o reglamentario adecuado a fin de definir un entorno uniforme a partir del cual desarrollar prácticas socialmente responsables. Es así, como Robbins y Coulter

(1996: 147-148) exponen argumentos que propician la participación y argumentos en contra de la participación de las organizaciones en asuntos de carácter social. Las tabla 3A y 3B así lo presentan.

La Gestión de Recursos Humanos y su alcance en los propósitos de la Responsabilidad Social

Asumir la Responsabilidad Social desde la organización y desde el sub-sistema de la Gestión de los Recursos Humanos implica conseguir objetivos estratégicos que vinculen el protagonismo de la empresa y su relación con la sociedad. Desde esta visión, según el informe de Committee for Economic Development de 1971 (en Boatright, 1993) la empresa tiene tres niveles de responsabilidad:

1. Responsabilidades básicas derivadas de la función económica: producción, empleo, crecimiento económico.
2. Atención al cambio de valores y prioridades sociales: conservación del medio ambiente, relaciones laborales, información a consumidores.
3. Responsabilidades poco conocidas que debe asumir para vincularse más a la actitud de cambio del entorno social: pobreza, cuestiones urbanas.

Tabla 3A
Argumentos que propician y que están en contra de la Participación de los Organizaciones en asuntos de Carácter Social.

Argumentos que propician la participación de las organización en asuntos de carácter social	Argumentos en contra de la participación de las organizaciones en asuntos de carácter social.
<p>Expectativas públicas: La opinión pública no permanece ajena a la participación de las empresas en acciones tanto de carácter social como económicas, de hecho dicha participación genera un ambiente de aceptación y de apoyo a la empresa por parte de la opinión pública en general.</p>	<p>Restringe la obtención de máximas utilidades: Esto atenta con el fin primordial de cualquier organización, según el punto de vista clásico, cuyos planteamientos sostienen que la única responsabilidad social de la empresa es atender sus asuntos estrictamente económicos, considerando el hecho de que sea otro tipo de organizaciones quienes atiendan los asuntos de carácter social.</p>
<p>Utilidades a largo plazo: Un comportamiento responsable genera una buena imagen lo cual garantiza utilidades a largo plazo en la medida en que las empresas mantengan buenas relaciones con la comunidad.</p>	<p>Dispersión de objetivos: Atender metas de carácter social diluye el fin primordial de las empresas, es decir, disminuye su capacidad en la obtención de la productividad económica, afectando a la sociedad por cuanto la empresa no atiende al máximo su fin social.</p>
<p>Obligación ética: Resulta imperativo para cualquier organización o empresa tener una conciencia ética. Las actitudes responsables generan bienestar propio.</p>	<p>Costos: Las actividades con connotación de responsabilidad social no cubren sus costos, debiendo asumirlas la empresa transfiriéndolos, por lo general, a los clientes a través de un incremento sobre los precios de los bienes y/o servicios que ésta ofrece.</p>
<p>Mejor entorno o ambiente: La posibilidad de que la empresa pueda resolver problemas sociales difíciles, daría lugar a crear un entorno mejor y una comunidad satisfecha, esto implicaría atraer y mantener empleados capacitados.</p>	<p>Aumento del poder: El perseguir metas sociales le conferiría a la empresa más poder del que sustenta, algo que no resulta favorable ante la necesidad de un reparto equitativo de cuotas de poder que induzcan al equilibrio entre los componentes de la sociedad.</p>
<p>Disminución de reglamentos gubernamentales: El ser socialmente responsable induciría al estado a intervenir menos, lo cual disminuiría los costos que implica la intervención gubernamental y permitiría la flexibilidad en la toma de decisiones por parte de la empresa.</p>	<p>Actividades no cónsonas: Las empresas han sido creadas para solventar situaciones económicas. Participar en actividades de carácter social implicaría asumir posiciones para lo cual no cuentan con habilidades ni agentes calificados para lograrlo.</p>

Fuente: Robbins y Coulter (1996)

Tabla 3B
Argumentos que propician y que están en contra de la Participación de los Organizaciones en asuntos de Carácter Social.

Argumentos que propician la participación de las organización en asuntos de carácter social	Argumentos en contra de la participación de las organizaciones en asuntos de carácter social.
<p>Generación de mayores intereses para los accionistas: Una imagen socialmente responsable aumentaría el valor de las acciones por cuanto la bolsa de valores vería a la empresa con menos riesgos y menos propensa al ataque del público.</p> <p>Tenencia de recursos: El hecho de poseer recursos financieros, recursos humanos calificados y recursos gerenciales facilita la intervención de la empresa en proyectos públicos y de beneficencia según las necesidades de la sociedad.</p>	<p>Asumir un rol que no le corresponde: Las acciones de carácter social son propias de la clase política, no es responsabilidad directa del sector empresarial emprender metas sociales.</p> <p>Falta de apoyo público: No existe un mandato o demanda de la sociedad que exija la participación de las empresas en problemas sociales</p>
<p>Prevención antes que corrección: Los problemas sociales resultan menos costosos en la medida en que se intervienga para prevenirlos, por cuanto su corrección implicaría asumir recursos que limitarían metas de producción tanto de bienes como servicios.</p>	<p>Restringe la obtención de máximas utilidades: Esto atenta con el fin primordial de cualquier organización, según el punto de vista clásico, cuyos planteamientos sostienen que la única responsabilidad social de la empresa es atender sus asuntos estrictamente económicos, considerando el hecho de que sea otro tipo de organizaciones quienes atiendan los asuntos de carácter social.</p>
<p>Imagen pública: Las acciones sociales realizadas por las empresas repercuten en la obtención de una buena imagen pública lo cual favorece los negocios de éstas, a través de la atracción de clientes, empleados de categoría e inversionistas.</p>	<p>Dispersión de objetivos: Atender metas de carácter social diluye el fin primordial de las empresas, es decir, disminuye su capacidad en la obtención de la productividad económica, afectando a la sociedad por cuanto la empresa no atiende al máximo su fin social.</p>
<p>Utilidades a largo plazo: Un comportamiento responsable genera una buena imagen lo cual garantiza utilidades a largo plazo en la medida en que las empresas mantengan buenas relaciones con la comunidad.</p>	<p>Costos: Las actividades con connotación de responsabilidad social no cubren sus costos, debiendo asumirlos la empresa transfiriéndolos, por lo general, a los clientes a través de un incremento sobre los precios de los bienes y/o servicios que ésta ofrece.</p>

Fuente: Robbins y Coulter (1996)

Estos niveles de alcance suponen considerar su efectividad si se apropian del compromiso donde los actores responsables de dirigir a las personas que conforman las organizaciones lo asumen. Es decir, los empleados y trabajadores son estos quienes tienen en sus capacidades la posibilidad de alcanzar efectivamente los propósitos de la Responsabilidad Social en las organizaciones.

Por lo tanto, hoy las organizaciones en el siglo XXI constituyen un marco de acción centrado en la Gestión Ética y Socialmente Responsable, lo cual asume como los valores fundamentales de la defensa de la dignidad de las personas y el respeto de los derechos fundamentales. Obteniendo finalmente como resultado el compromiso social que se adquiera el cual debe ser soportado por todos los componentes que integran la organización desde cualquier rango y desde el puesto de trabajo que se ocupe, para lo cual todos y cada uno de las personas que laboran en las organizaciones deben sentirse comprometido en este nuevo escenario.

Conclusiones

La gestión de los Recursos Humanos ha estado determinada por la evolución de los modelos productivos que se han desarrollado en la segunda mitad del siglo veinte. Ella ha res-

pondido a la racionalidad de estos modelos y las exigencias de productividad de las principales economías en las que han estado enmarcadas.

En la era global la gestión de los Recursos Humanos capta la influencia de importantes mutaciones que tienen lugar en el mundo del trabajo. Entre las principales transformaciones se destaca el aumento cada vez mayor de la lógica del mercado y las prácticas neoliberales y flexibilizadoras. Es en este, contexto que surge la llamada “Responsabilidad Social de las Empresas” un componente tiene implicaciones directas e indirectas para quienes laboran en las organizaciones.

Ya es sabido por los especialistas en el área de Recursos Humanos que las influencia que ejerce el entorno repercuten continuamente en todos los componentes de la Gestión Organizacional y por ende en la Gestión de las personas, obligando así a los responsables a hacer ajustes en una parte y desarrollando mecanismos organizacionales y de gestión en otras. Siendo así, garantías seguras del éxito para consolidar el protagonismo de la Gerencia de los Recursos Humanos desde las organizaciones en planes de Responsabilidad Social alineados a la eficacia organizativa.

De manera que es necesario crear cada vez más un marco conceptual y teórico que garantice la aplicación de

modelos gerenciales exitosos desde la perspectiva de la Responsabilidad Social. Por lo tanto es inexcusable para la gerencia de hoy hacer una revisión de los mecanismos tales como: planeación de los Recursos Humanos, Elementos culturales, las practicas de integración y la socialización entre y para las personas que laboran en la empresa, las prácticas retributivas, la evaluación del desempeño, las políticas de formación y desarrollo de personas, los alcances de una mejor y mayor participación de los empleados y de la propia gerencia entre otras.

Resulta evidente que las formas que ha tomado la responsabilidad social de la empresa en su sentido más amplio son muy variadas, siempre ajustándose al momento actual, a la naturaleza de las empresas y a las personas que tienen cargos de dirección. Es por ello, que la Responsabilidad no solo evidenciada ante las exigencias de los consumidores de bienes y servicios, los proveedores y el mismo personal de la empresa, sino que también se ha considerado la posición del Estado y la comunidad donde ésta está inserta.

Para Cejas y Parra (2009) las empresas deben redefinir las estrategias convencionales que se aplican en el mundo del trabajo así como sus relaciones con el entorno social en las cuales operan. La responsabilidad social empresarial encuentra aquí su principal referente. De tal manera que la RSE, apunta hacia

- La contribución a la sociedad con el propósito de lograr mejores índices de bienestar
- Desarrollar la sensibilidad social, mediante la participación activa de los miembros responsables de la organización
- Obtener deducciones significativas en el pago de los impuestos y demás renglones tributarios
- Constituye un factor estratégico de mejoramiento y desarrollo empresarial.

Por último es necesario destacar que la responsabilidad social deberá considerarse desde un espectro más amplio y no limitarlo, debiéndose contemplar a todo el proceso productivo y por ende a los factores o elementos que hacen posible la existencia de la empresa desde un principio, es decir, el capital y la acción del empresario. Desde esta perspectiva, se podrá comprender mejor a la empresa que, cumpliendo con los fines para los que fue creada estaría estableciendo un sentido social al considerar a todos los elementos que intervienen en dicho proceso productivo, generando un radio de acción en la sociedad donde está inserta. Estableciendo así escenario para Acciones tales como: incrementar la inversión, crear puestos de trabajo, impulsar

el desarrollo económico y social de un país, redundan en beneficios a la sociedad y reafirman la función social implícita en la puesta en marcha de las empresas; aspecto contemplado en el punto de vista clásico desde el cual algunos estudiosos del tema los cuales permiten apreciar a la responsabilidad social desde la condición real y propósito para lo cual fue creada.

Referencias bibliográficas

- AMIN, SAMIR .1999. El Capitalismo en la Era de la Globalización. Editorial Paidós, Barcelona. España
- BUENO, SALMADOR Y OTROS .2008. Dirección Estratégica. Editorial Piramides. BARCELONA. ESPAÑA
- CAMEJO, ARMANDO .2008. Relaciones Laborales. Ética y Cultura. Ponencia presentada en las Jornadas de Investigación de la UNESR. San Carlos. Venezuela
- CAMEJO, ARMANDO Y PARRA, GABRIEL .2008. La Responsabilidad Social y Ética. Sector Telecomunicaciones. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas
- CEJAS, MAGDA Y JÁCOME, MARÍA .2007. La Teoría Social en el Marco de las Organizaciones. Universidad de Carabobo. Medios y Publicaciones. Valencia.
- CASTELLS, MANUEL .2001 .Tecnología de la Información y Capitalismo Global. En el Límite. TusQuets Editores. Barcelona:
- CÁMARA VENEZOLANA AMERICANA
- DELAINDUSTRIA Y EL COMERCIO. VENAMCHAM. INFORME Y NOTICIAS SEMANALES. Fuente: <http://www.venamcham.com>. (Consultado en fecha 30-10-2008)
- DOLAN SIMON, SCHULER RANDALL Y RAMÓN VALLE .2000. La Gestión de los Recursos Humanos (Human Resource Management). Editorial McGraw-Hill. España.
- DRUCKER, PETER .1996. La Sociedad Postcapitalista. Editorial Norma, Bogotá.
- DAFT, RICHARD .2004. Administración. Sexta Edición. Editorial Thomson. Argentina.
- FARJE, JAVIER .2003. ¿Qué es la responsabilidad social empresarial? [Documento en línea]. Fuente: http://news.bbc.co.uk/hi/spanish/special/responsabilidad_social/. (Consulta 04-07-2008)
- FRANCÉS, ANTONIO .2006. Estrategia y Planes para la Empresa con el Cuadro de Mando Integral. Pearson Educación de México, S.A. de C.V, Primera Edición. México.
- FUENMAYOR, EDUARDO .1997. Organización y Comportamiento Organizacional. México Editorial Limusa.
- GORE, ERNESTO .2007. La Educación en la Empresa. Editorial Granica. México.
- GRUPO KAIZEN (s.f). Auto evaluación responsabilidad social empresarial. Fuente <http://www.Gestiopolis> (consultado el 26 -08- 2008).
- GUÉDEZ, VICTOR .2006, Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial, Colección Temas Gerenciales, Editorial Planeta Venezolana, Caracas, Venezuela.

- JARILLO, JUAN .1990. Dirección Estratégica. Editorial McGraw-Hill, Madrid.
- JOYANES, LUIS .1997. Cibersociedad. Mc Graw-Hill Interamericana de España Kreitner, Madrid.
- KINICKI, ANGELO .1997. Comportamiento Organizacional. Mc Graw-Hill / Interamericana de Mexico. 3ra. Edición. Madrid. España.
- KLIKSBERG, BERNANDO .2002. Hacia una Economía con Rostro Humano, Editorial. Fondo de Cultura Económico. México.
- PASTOR, ALFREDO, PÉREZ-LÓPEZJUAN ANTONIO, Y MELÉ CARNÉ.1997. La Aportación de la Empresa a la Sociedad”, Ediciones Folio, Barcelona, España
- MÉNDEZ, CHARO .2005. Responsabilidad Social Empresarial en Venezuela. Strate Gos. Realidad Venezolana. Caracas. Venezuela.
- MONTERO, CECILIA .1997. “Trabajo y Desarrollo Endógeno: Notas Para una Ética del Trabajo en América Latina” en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 3, N.- 07
- PARRA, GABRIEL .2005. “Infocapitalismo, subjetividad posmoderna y pensamiento educativo. Una aproximación tensional-problemática desde el Paradigma Político-Estratégico” en La Universidad se Reforma III. Caracas: UCV-ORUS-IESALC/UNESCO-UEPEL-MES, Colección Debates sobre La Reforma.
- PORRET, MIQUEL .2008. Recursos Humanos. Dirigir y Gestionar Personas en las Organizaciones. Libros Profesionales de Empresa. ESIC Editorial. Barcelona. España
- RIFKIN, JEREMY .1996. El fin del Trabajo. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona
- ROBBINS, STEPHEN .2000. Comportamiento Organizacional. Ediciones McGraw-Hill. Madrid. España
- ROBBINS STEPHEN Y MARY COULTER .1996. Administración. McGraw-Hill, Madrid. España
- RODRÍGUEZ Y HERNÁNDEZ (S.F.) La Responsabilidad Social. Un enfoque Dialéctico. Fuente: <http://www.gestio-polis.com>. (consulta del 26 -08- 2006)
- SCHVARSTEIN, LEONARDO .2005. La Inteligencia Social de las Organizaciones. Editorial Paidós. México.
- STONER JAMES, FREEMAN EDWARD Y GILBERT DANIEL .1996. Administración, Sexta Edición, Pretice May Hispanoamericana, S.A. 6ta. Edición. México
- SWIERINGA, JOOP Y WIERDSMA, ANDRÉ .1996. La Organización que Aprende. Addison Wesley Iberoamericana. Caracas.
- WRIGHT Y DYEER .2000. The 2000 resource planning society state of the art 8 practice. People in the e-business. The Human Resource Planning Society. USA.

Notas

- 1 Al respecto, Sastre y Aguilar (ob.cit) plantean que ha de considerarse la realización de un inventario de los recursos y capacidades desarrolladas a partir de los recursos humanos de la empresa, con la intención de analizar las fortalezas y debilidades de la misma, así mismo, habrá que establecer la contribución al desarrollo y utilización e aquellas com-

petencias que constituyan elementos útiles para aprovechar las oportunidades del entorno y evaluar las amenazas.

- 2 Según el informe presentado sobre responsabilidad social ambientalista, el análisis de la responsabilidad social de las empresas puede descomponerse en dos dimensiones: una interna y otra externa. La dimensión interna comprende la administración de los recursos humanos, la protección del trabajo y la realización de actividades de producción y/o comercio, siguiendo normas de protección del ambiente. Cada empresa tiene la posibilidad de influir sobre la calidad del lugar de trabajo, de las relaciones con sus «socios sociales», de sus productos y servicios y, también, sobre las características de sus procesos productivos e inversiones. La dimensión externa trata sobre las relaciones de las empresas con su entorno más próximo, socios, proveedores y clientes, así como sus actitudes con relación a los derechos fundamentales: igualdad de oportunidades, no discriminación, promoción del arte y la cultura, salud, educación y medioambiente.