

Responsabilidad social empresarial y trabajo social: una puerta hacia el desarrollo humano

Paola Giraldo Mayo¹

Estefanía Londoño Barrientos

Resumen

El presente artículo reflexivo, busca comprender y resaltar la relación de la responsabilidad social empresarial, el desarrollo humano y el perfil del trabajador social en esta área de intervención. La metodología utilizada en la elaboración del presente artículo se dio a partir de una revisión documental de artículos de revistas especializadas en el tema, diferentes modelos de responsabilidad social empresarial y libros que de acuerdo con la pertinencia del tema fueron seleccionados. Por tanto pretende incentivar a una reflexión frente al tema, desde las empresas, la academia y los profesionales en trabajo social, dado a que es un área que va cada vez toma más relevancia en la sociedad y se hace evidente la necesidad de promover el desarrollo humano a través del mundo empresarial y para que esto se logre, es necesario que se articulen procesos más humanizados; es aquí donde el trabajador social tiene la oportunidad de prepararse idóneamente para desenvolverse y aplicar sus conocimientos y experticia en este campo de una manera más óptima y efectiva.

¹ El presente artículo de reflexión como opción de grado para optar al título de Trabajador Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, es resultado del Diplomado en Estrategias pedagógicas para la intervención comunitaria en la misma institución.

Palabras claves: Responsabilidad social empresarial, perfil profesional del trabajador social, desarrollo humano, gestión social.

Abstract

This thoughtful article seeks to understand and highlight the relationship of corporate social responsibility, human development and profile of social workers in this area of intervention. The methodology used in the preparation of this article appeared from a literature review of journal articles on the subject, different Corporate Social Responsibility models and books according to the relevance of the topic were selected. Therefore seeks to encourage reflection on the issue, from business, academia and practitioners in social work, as it is an issue that increasingly takes more relevance in society and is a clear need to promote human development through the business world and for this to be achieved, there needs to be articulated more human processes; this is where the social worker has the opportunity to prepare himself ideally to cope and apply their knowledge and expertise in this field in a more optimal and effective manner.

Keywords: corporate social responsibility, social worker professional profile, human, social management.

Introducción

El siguiente artículo académico, está enmarcado en dos de las líneas de investigación institucional del modelo educativo de Uniminuto, las cuales son: desarrollo

humano y comunicación y, gestión social, participación y desarrollo comunitario. Con esto se pretende evidenciar la importancia y pertinencia de estos temas tanto en la formación académica como en el quehacer profesional de las ciencias sociales.

Este artículo trata de relacionar la responsabilidad social empresarial, el desarrollo humano y el perfil profesional del trabajador social en ésta área de intervención, con el fin de resaltar la importancia de la articulación entre estos campos; Puesto que las acciones que se realizan dentro del marco de la RSE –Responsabilidad Social Empresarial- están dirigidas a territorios, comunidades o sujetos. De ahí surge la necesidad de vincular a estos procesos profesionales de las ciencias sociales como lo es el trabajo social, con el fin de garantizar que las acciones estén enfocadas a las verdaderas necesidades y/o problemáticas que presentan dichos territorios, comunidades o sujetos. De esta manera se busca generar unos beneficios en doble vía, es decir, que se generen impactos positivos tanto para las empresas como para sus grupos de interés².

El mejoramiento continuo empresarial implica una evaluación permanente de sus procesos, y en el caso colombiano con mayor razón, debido a que sus territorios de influencia se caracterizan por conflictos de orden social, político, accesibilidad, altos niveles de pobreza y desempleo, entre otros, por lo que el reto consiste en la capacidad que tengan las empresas desde la responsabilidad social empresarial – RSE- para afrontar el cambio constante del territorio, la cultura, la economía, la

² es decir: accionistas e inversionistas, proveedores, empleados, clientes, sociedad y Estado.

política, la demografía y el clima, además de las exigencias que esto implica para las empresas y sus colaboradores de actualización, innovación, adaptación y cambio.

Estableciendo las modificaciones necesarias, con el objetivo de que los procesos institucionales sirvan como un medio para crear los entornos humanos ideales, esto demanda un acto de conciencia inicial que desencadena en mirarse desde adentro como entidad y someterse a la reestructuración si es necesaria, promoviendo la participación de los grupos de interés durante la construcción y ejecución de los proyectos de RSE, de esa manera se pone en marcha un proceso de fortalecimiento institucional que finalmente podría traer beneficios en doble vía.

La responsabilidad social empresarial representa parte primordial de las empresas y por tanto de la buena ejecución de ésta depende la aceptación y viabilidad de los negocios de las mismas y la disminución de efectos nocivos para la sociedad y el medio ambiente; comprometiéndose responsablemente con sus grupos de interés, por ejemplo, respetando los derechos humanos, prestando un servicio con calidad y eficiencia, contribuyendo al desarrollo sostenible, al bienestar social, respetando los derechos laborales, y realizando inversión social con la participación activa de las comunidades.

El sector empresarial no es un área lo suficientemente abordada desde el Trabajo Social y más aún en lo referente a responsabilidad social empresarial; sin embargo hay que resaltar que es un área totalmente pertinente para ser intervenido desde esta profesión; para ello es necesario fortalecer la formación académica en los

aspectos mencionados anteriormente, posicionando la profesión en este campo acción.

Además se trata de desmitificar algunos imaginarios que se han forjado en las personas como dichos populares -*“El hecho de que las grandes empresas son un representación de opresión y explotación”, “Que las comunidades sólo buscan aprovecharse de los proyectos y el dinero que se invierte desde las empresas”, “Que no pueden existir proceso sociales que surjan de las empresas y favorezcan a las comunidades”, “Que el trabajo social es una disciplina que sólo trabaja en las empresas desde el sector de Gestión del talento humano y no tiene otros sectores desde donde aportar, o que simplemente trabajan únicamente en pro de la empresa”*- con este último se pretende particularmente poner en evidencia el hecho de que la profesión puede convertirse en mediadora entre las empresas y sus grupos de interés especialmente comunidad.

Al hablar de Responsabilidad social empresarial, se puede decir que es un tema que cada vez va tomando más relevancia, no sólo para las empresas sino también para la sociedad y para las profesiones que de una u otra manera tienen afinidad en este campo. Haciendo una revisión documental a nivel latinoamericano acerca de esta, se cuenta con artículos, investigaciones entre otros que hacen alusión a ésta también denominada como: Desarrollo Social y/o Gerencia Social.

Para comenzar Tomás G. Perdiguero y Andrés García Reche en su libro “la responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión

empresarial”, construyen una recopilación de aportes importantes para debatir sobre este tema a nivel global, mostrando las diferentes miradas y posiciones que promueven las nuevas tendencias.

Por su parte Luis Carlos Villegas Rodríguez³ sustenta que:

El desarrollo está enfocado desde una perspectiva del fracaso de los modelos centrados únicamente en el crecimiento económico y en la necesidad de pensar el desarrollo a nivel multidimensional e integral. Además hace énfasis en que la ética empresarial y la responsabilidad social entendidas desde una perspectiva estratégica son el soporte de la gerencia social y a su vez promotoras de dicho desarrollo multidimensional e integral. Finalmente ejemplifica su tesis con el sector eléctrico colombiano. (Villegas, & Carlos, 2002).

Por su lado EL Banco Interamericano de Desarrollo, en el tema de responsabilidad social, Ha hecho un gran aporte teórico, por lo cual se considera de mayor pertinencia para desarrollar la temática en este artículo. EL Banco Interamericano de Desarrollo, aborda la responsabilidad social en las empresas de América Latina, a través del desarrollo sostenible, la ética, la filantropía y responsabilidad social; y de esta manera se refiere a:

La preocupación por los impactos sociales, ambientales y económicos que genera una organización o empresa, los cuales se han acentuado en los últimos tiempos. ¿Estamos provocando un desarrollo que asegura el bienestar de todos con los

³ en su Tesis “Desarrollo social y gerencia social: el caso del sector eléctrico colombiano: infraestructura y sociedad

que nos relacionamos? ¿Estamos contribuyendo al calentamiento global y a incrementar el riesgo de la vida en nuestro planeta? Nuestro despliegue, ¿contribuye a generar nuevas oportunidades de empleo y de negocios que facilitan la reducción de la pobreza? ¿Qué estamos haciendo para mitigar, reducir o eliminar esos riesgos? ¿Es suficiente llevar adelante acciones filantrópicas?

Nos encontramos en un momento de la historia de la humanidad en el que nuestro comportamiento, los valores que llevamos a la práctica a través de las maneras que producimos, y, en general, nuestra ética, adquieren una significación crucial. Hoy no se puede ser socialmente responsable si no aspiramos a un desarrollo sostenible; es decir, si nuestra cultura, nuestras conductas diarias y nuestras lógicas económicas, ambientales y sociales no se encuentran coherentemente alineadas. Nos enfrentamos al desafío de plasmar desde nuestras empresas y organizaciones una ética de responsabilidad social. (BID, 2011, p. 9).

Con base en los anteriores planteamientos, es importante preguntarse ¿qué están haciendo o cómo han asumido las medianas y pequeñas empresas la RSE? Puesto que independientemente de su tamaño o actividad económica no las exime de generar impactos sociales, ambientales y económicos. Por lo tanto no están excluidas de asumir una postura socialmente responsable; sin implicar para ellas la pérdida o el desvío de sus objetivos como empresas, pero también da una noción de los imaginarios que pueden resultar de su accionar y como estos pueden influir positiva o negativamente para sus intereses.

Así mismo se establece la relación entre la gestión social y el desarrollo de los territorios como se plantea desde los lineamientos de investigación de Uniminuto, donde se reconoce la relevancia de la gestión social en la construcción de las soluciones de las problemáticas; mediante la coproducción de conocimiento con las comunidades y la participación activa de estas.

Se puede decir, que desde el sentido común las empresas tienen claro que mínimamente deben tener un comportamiento ético en su accionar, pero la RSE va más allá de los prejuicios, de las buenas acciones o del deber ser, la RSE está ligada a contribuir con un desarrollo sostenible de la sociedad como un todo. En lo que se refiere al desarrollo humano, establece una forma de crecimiento que trasciende lo económico y material, convirtiéndose en un aspecto que se preocupa por el crecimiento del individuo como persona en todas sus dimensiones; en esta medida es que el desarrollo humano se ha convertido en una temática con múltiples posiciones y en múltiples lugares; lo que permitió realizar una revisión documental a nivel global sobre el tema y destacar los aportes de diferentes autores y organizaciones como lo son:

El PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo), define el desarrollo humano como un proceso que trasciende el crecimiento y decrecimiento económico de las naciones, desde este punto se gesta una propuesta que busca garantizar el ambiente necesario para que las personas y grupos humanos puedan desarrollar sus potencialidades y así llevar una vida creativa y productiva conforme con sus necesidades e intereses (PNUD, 2000).

También se puede decir, que al hablar de desarrollo humano no se debe dejar a un lado los grandes aportes teóricos que el filósofo y economista Sen, A⁴ (2000) ha hecho referente a este tema; para el autor, el desarrollo debe ser un proceso de expansión de las libertades fundamentales del individuo, sin embargo, estas se ven privadas con la tiranía, la pobreza, la escasez de posibilidades, entre otros, es decir mientras servicios que deben ser públicos como la educación, la salud, el trabajo y lo necesario para suplir las necesidades básicas sean negados por las políticas y malos manejos económicos, estas libertades se verán privadas y por tanto el desarrollo desde un punto de vista humano.

De este mismo modo Max Neef,⁵ Elizalde, A. Hopenhayn, M (1993) habla inicialmente de la crisis que se vive en Latino América, la cual es una convergencia de lo económico, lo político y lo social; los autores proponen un desarrollo a escala humana, este se concentra principalmente en la satisfacción de las necesidades fundamentales, en la integración del hombre con la naturaleza y la tecnología, de lo personal con lo global, de la planificación con la autonomía y de la sociedad civil con el Estado (Max-Neef, Elizalde, &Hopenhayn, 1993), además agrega que la escala tiene que ver con el hecho de que no deben gestarse procesos a nivel globalizado sino que tienen que ser a una escala en la que el ser humano sea el centro del desarrollo y gestor de sus propios procesos,

⁴ Con su libro “Desarrollo y Libertad” (2000) gana el premio nobel de economía y marca la pauta en lo que a desarrollo humano se refiere.

⁵ economista, ambientalista y político chileno, autor de varios libros, ganador del RightLivelihoodAward en 1983 y candidato a la presidencia de Chile en 1993.

en esta medida y relacionado con el ejercicio académico y profesional en las comunidades para los autores es de gran importancia la manera en que la persona pasa de ser objeto a sujeto y en esta medida logra legitimarse como persona de una manera democrática y participativa (Neef,1998).

Por su parte, Nussbaum, M⁶ (2012). pretende proponer un enfoque del desarrollo humano desde las capacidades humanas no como teoría; sino como una contra teoría que trasciende lo económico y se inserta en los problemas humanos y las desigualdades; para la autora es preferible nombrar a este nuevo paradigma como “enfoque de la capacidades”, ya que este enfoque concibe “a cada persona como un fin en sí misma y no se pregunta solamente por el bienestar total o medio, sino también por las oportunidades disponibles para cada ser humano”; por tal razón, dicho enfoque, se centra en “la elección o en la libertad”

Si bien es importante traer a colación los anteriores postulados sobre desarrollo humano, para este artículo resultan tener mayor pertinencia los aportes Castaño, E⁷ (2012) quien en un artículo realizado para la revista de la Universidad Lasallista, aporta una mirada del desarrollo humano a partir del desarrollo empresarial sin alejarse por completo de los aportes de autores anteriores y por el contrario complementando con la importancia de este nuevo enfoque en los sectores empresariales, a fin de “humanizarlos” y soportar la postura de que el

⁶ Filósofa estadounidense. Sus intereses se centran, en particular, en la filosofía antigua, la filosofía política, la filosofía del derecho y la ética.

⁷ Comunicadora social- periodista Colombiana, especialista en comunicación organizacional, Magister en educación desarrollo humano y Doctora en relaciones internacionales iberoamericanas.

desarrollo debe ser medido más allá del crecimiento económico.

Asimismo sustenta que, con base en luchas que se han ido gestando en las empresas por medio de los trabajadores bajo la figura del sindicato, muchas de estas tomaron en cuenta mecanismos para que al mejorar las condiciones laborales, mejorar la producción, en muchos casos se hizo solo por cumplir demandas legales, de igual manera ocurre con los externos, es decir se inician una serie de movilizaciones comunitarias exigiendo que las empresas asumieran su responsabilidad en los territorios y mitigaran el impacto que sus acciones causaban en poblaciones donde la empresa se enriquecía al favorecer su negocio mientras las poblaciones seguían pobres o carentes; de esta manera se crean dependencias para atender estas preocupaciones en las que se trabajará sobre la responsabilidad social empresarial y sobre la gestión del talento humano. A pesar de estos esfuerzos, para la autora “Se requiere entonces invertir en la gente y en su desarrollo garantizando un crecimiento, tanto de la empresa como de quienes pertenecen a ella” finalmente la autora plantea que el trabajo actual de las empresas es el de garantizar que por medio de su accionar y bajo la capacidad del mismo se garanticen las libertades humanas por medio de procesos desde el individuo y la satisfacción de sus necesidades. (Castaño, 2012)

Es importante resaltar que las empresas tienen o deberían tener definido un enfoque de desarrollo que sirva como base para las acciones que tienen que ver con la RSE, tomando en cuenta los impactos sociales y ambientales que generan con su actividad económica; la responsabilidad social empresarial va mucho más

allá de la filantropía, de una inversión económica, o una compensación con el Estado en lo que se refiere a impuestos; debe ser una postura mediada por la generación de desarrollo humano. En suma, se conoce que si bien para las empresas y la sociedad es fundamental mantener el crecimiento económico, no se debe perder la perspectiva de que el fin de toda nación es el desarrollo sostenible y que además la única manera de sostener dicho crecimiento económico es haciéndolo paralelamente al desarrollo humano integral.

Con base a todo esto, se retoma la importancia y pertinencia del enfoque de las líneas del modelo investigativo institucional; como lo es el desarrollo humano y la comunicación, puesto que de igual manera plantea que la promoción del desarrollo humano debe darse desde todas las esferas de la sociedad y del ser humano como tal, resaltando la importancia de la historia y la cultura, y la relación que hay entre el lenguaje y pensamiento en la construcción del tejido social; a esta concepción de desarrollo se articulan los profesionales formados en Uniminuto - *para este caso en específico, el Trabajador Social*-.

El rol del trabajador social en el ámbito de responsabilidad social empresarial

Sobre el perfil del Trabajador Social, no existe una definición exacta o única, pues este tiene varios campos de acción y dependiendo de ello se define su rol o desempeño, sin embargo se trae a colación algunos textos que darán una noción clara y acorde con el objetivo de este artículo. Para comenzar se toma la definición

que Barría, D⁸, en su artículo Epistemología del Trabajo Social: Definiciones, complejidad e identidad, basada en las ideas de Quiroz, M.

Trabajo Social es una profesión desarrollada desde una curricular transdisciplinaria, que reconoce como premisa básica el que los modelos de intervención que cabe desarrollar para hacer frente a las necesidades y problemas sociales, deben constituirse con el concurso de la totalidad del conocimiento socialmente acumulado, independientemente del ámbito disciplinar en el que esté haya sido generado.

La transdisciplinariedad de Trabajo Social supera, y trasciende la concepción defendida por algunos estudiosos de la “interdisciplinariedad”, a partir de la cual cada disciplina busca erigirse un espacio territorializado de saber y de poder, queriendo hacer de su objeto de estudio una marca depositada, como campos del conocimiento trazados con paradigmas de púa conceptuales. En definitiva afirmamos que Trabajo Social es una disciplina, implicando su operar tecnológico y que se adhiere al pensamiento complejo, pudiendo así ser definida como una profesión compleja y transdisciplinaria. (Barría, D. 2012, p. 14).

Por otro lado el Doctor Carrasco, J. (2009)⁹, habla del objetivo de esta profesión, contextualizándolo en el sector empresarial “El trabajo social tiene entre sus objetivos la búsqueda de bienestar social de aquellos ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja”. Aunque para este momento según el autor esta disciplina en el ámbito empresarial se encontraba centrada

⁸ Trabajador Social Universidad de la Frontera, Diplomado de postítulo en psicoterapia Sistémica y Familiar. Universidad de Chile.

⁹ Postgrado en Intangibles y Master en Responsabilidad Social Corporativa.

exclusivamente en el desarrollo económico a través del proceso de industrialización. El cual dio lugar al trabajo social de empresa –*como lo denomina el autor-*, en este contexto, quedó definido como aquella:

Actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa. Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, los grupos y las colectividades de trabajo, hagan frente a las necesidades, resuelvan los problemas que plantea su adaptación a una sociedad industrial en evolución y, merced a una acción cooperativa, que mejoren las condiciones económicas y sociales. (Carrasco, J. 2009, p. 70)

Esta definición es completada con los tres planos de actuación que dentro de la empresa tiene la figura del trabajador social: aportar una ayuda psico-social a los Individuos y a las colectividades de trabajadores que se encuentran en dificultades; participar en la creación, en el funcionamiento y en la mejora de las realizaciones sociales de la empresa; y, favorecer una mejor toma de conciencia de los problemas humanos y sociales surgidos con motivo del trabajo, poniendo a disposición de responsables e interesados todas las observaciones e informaciones recogidas con la práctica de la actividad profesional (Carrasco, J. 2009, p. 71)

Así como en otros ámbitos la figura del trabajador social se ha consolidado y ha establecido un área propia de intervención, en el marco de la empresa no ha sido

así. Una visión crítica desde la profesión hacia el papel de las empresas en el entramado social y el enfoque excesivamente asistencial de las actuaciones desarrolladas provocaron la pérdida de identidad profesional dentro de estas estructuras. El desarrollo de un sistema social de carácter público y la transformación producida en el seno de las empresas redundaron en la desvirtuación del papel del trabajador social en este ámbito de intervención” (Carrasco, J. 2009, p. 71)

Ahora bien Chaime Marcuello Servós¹⁰, en su texto “Una revisión del Trabajo Social en el mundo de la empresa” habla sobre el desempeño de esta profesión en el sector empresarial:

Si algo define al Trabajo Social es su versatilidad y su clara vocación por implicarse en la realidad social existente. De esa manera, aunque no sea fácil - ¿quizá tampoco posible?- encontrar una única definición aceptada en todas partes sobre lo que significa y supone que esta profesión, también es cierto que la realidad social es la que modela a las formas, demandas, aplicaciones y concreciones de la disciplina. Así pues, cuando se pasa a considerar el Trabajo Social en la empresa (TSE) una cuestión fundamental es entender y comprender cuáles son las formas que adopta el sistema social circundante. Primero, porque es el contexto social el que posibilita o no unos modelos de intervención y de actuación. Segundo, porque es en ese sistema social donde las empresas también

¹⁰ Profesor titular de la Universidad de Zaragoza en: sociocybernetics, Trabajo Social, Sociología, Economía Social y Socio Economía

han de conjugar su ser o no ser como entidades socialmente aceptadas. Esto es algo que va más allá de los límites del mercado, pues lo trasciende para insertarse en él (Sérvos, 2006, p. 2).

El trabajo social en general, es el resultado de un campo de fuerzas sociales donde cobra sentido y donde es posible asignar un término como ese y un significado como el que se le atribuye. En particular, el trabajo social empresarial es una forma de aplicar los contenidos propios del Trabajo Social a un subconjunto del sistema, el mundo de la empresa. Así, esta parcela de la vida cotidiana se convierte en un espacio donde la realidad social se atiende como un asunto global, pero desde sus rincones. Es el fragmento de las relaciones industriales, de las relaciones laborales, - una proporción del total de elementos y relaciones que construyen el orden cotidiano de la vida- (Sérvos, 2006, p. 2).

Con base en la revisión documental realizada sobre el perfil profesional del Trabajador Social, se puede decir, que no hay un perfil u definición única de este y/o aplicable para todos los profesionales, puesto que el quehacer del trabajador social es una profesión que adapta su perfil profesional según el contexto con el que interactúa. Uno de los campos de intervención de esta profesión es el sector empresarial, no sólo desde el área organizacional, la gestión del talento humano o recursos humanos, donde el ejercicio tiene que ver con la selección de personal, el fortalecimiento de aspectos del bienestar, clima laboral entre otros.

Igualmente existe la intervención del trabajador social en el sector empresarial desde el área de RSE, se puede decir que este es un campo poco explorado desde esta profesión, pero ha ido tomando relevancia no sólo para los profesionales sino también para el mundo empresarial, puesto que esta profesión busca desde todas las áreas sociales, transformar realidades y construir desarrollo sostenible, no sólo para las empresas sino también para sus grupos de interés - en especial las comunidades y la sociedad en general.

Es importante retomar este campo, en el que, para las empresas es fundamental encaminar sus acciones hacia un desarrollo integral, y este sólo será posible si se inserta en las realidades sociales, se trasciende las acciones apartadas y sin cohesión entre sí, si se establece una ruta de trabajo social empresarial, de obras sociales que aporten a las problemáticas sociales de manera global y asertiva.

El mundo empresarial está rompiendo con el paradigma, en el que se está dejando de pensar solo en el valor económico como su único objetivo y se reconocen como un agente necesario para generar y promover el desarrollo económico y social de la sociedad, esta última también ha venido tomando más conciencia de la importancia de las empresas en términos de desarrollo y por ello se ha incrementado el nivel de exigencia y responsabilidad en cuanto a los impactos tanto negativos como positivos generados por las empresas con su accionar.

Es en ese punto donde el trabajador social tiene mucho por decir y por hacer frente al tema de la responsabilidad social empresarial y el desarrollo humano. Cabe mencionar que aunque el tema ha ido tomando bastante relevancia, son pocos los trabajadores sociales que ejercen en este campo empresarial; generalmente en las empresas la RSE, es un área ocupada por profesionales de otras áreas y además es un área nueva por así decirlo, en la cual son poco los profesionales que ejercen desde ese cargo (Carrasco, 2009).

Así lo demuestra un estudio elaborado por IESE Business School (Argardona y otros, 2008) donde se evidencia “la formación universitaria de los responsables de RSE es muy variada, dominando las licenciaturas en Económicas/Empresariales (33%) y Derecho (19%). Junto a estos estudios mayoritarios aparecen áreas de formación tan diversas como Psicología, Biología, Medicina, Ingenierías, Marketing o Periodismo”. Un listado en el que, como se observa, no aparece la especialidad de Trabajo Social. Respecto a los estudios de postgrado, “el 82% de los encuestados declara tener estudios de postgrado aunque, nuevamente, aparece la heterogeneidad absoluta a la hora de determinar el tipo de estudios. Tan sólo el 11% ha realizado algún tipo de curso de postgrado especializado en RSE”. Ninguno de los postgrados realizados tiene relación con las materias que, en la actualidad, son consideradas de interés dentro del trabajo social (Carrasco, 2009).

Para lograr transformar esta realidad es necesario que las facultades académicas donde se oferta el programa de trabajo social, introduzcan el tema de RSE como

una de sus asignaturas de estudio y se dicten cursos para los egresados, ya que este es un tema que va en auge y requiere de constante actualización y profundización (Carrasco, 2009).

Conclusiones:

El papel protagonista de las empresas en el modelo de desarrollo sostenible, está mediado por la capacidad de poner en marcha un comportamiento empresarial ético y tomar conciencia de los impactos sociales y ambientales que generan con su actividad e ir más allá de los intereses económicos, sin embargo, es importante ser enfático en que la responsabilidad social empresarial no debe confundirse con la acción social o con las donaciones.

El perfil profesional del Trabajo Social en el sector empresarial se ve enfrentado al gran desafío de desprenderse del paradigma asistencialista bajo el cual aún es interpretada esta profesión. Es por tanto que se debe asumir este reto como una oportunidad para demostrar que su formación académica integral le convierte en una profesión capaz de incurrir positiva y eficientemente en este sector, en aras de lograr el posicionamiento de las políticas sociales empresariales, y del mejoramiento de la calidad de vida de los grupos de interés con los que se relaciona, en especial, de las comunidades.

Se imponen nuevos retos a la profesión y se le apuesta a una formación académica en la cual deben fortalecer conocimientos y métodos centrados en

temas como: la gestión social y comunitaria, planeación prospectiva y estratégica, la construcción, ejecución y evaluación de proyectos, incluyendo en este último aspecto al construcción de indicadores sociales, la producción de conocimiento por ejemplo (en el componente social de los estudios de impacto ambiental, de diagnósticos sociales para implementar los proyectos de compensación y de responsabilidad social empresarial, de correspondencia entre los impactos generados y las medidas de manejo implementadas, sistematizaciones de experiencias, entre otros).

Por último se espera que de cierta manera se haya logrado dar suficientes razones, que permitan dar un paso a la desmitificación de los paradigmas que se mencionaron al inicio de este artículo -“*El hecho de que las grandes empresas son un significado de opresión y explotación*”, “*Que las comunidades sólo buscan aprovecharse de los proyectos y el dinero que se invierte desde las empresas*”, “*Que no pueden existir procesos sociales que surjan de las empresas y favorezcan a las comunidades*”, “*Que el trabajo social es una disciplina que sólo trabaja en las empresas desde el sector de gestión del talento humano y no tiene otros sectores desde donde aportar, o que simplemente trabajan únicamente en pro de la empresa*”- y que se dé lugar la re significación del trabajador social en la intervención social de la empresa, como un puente para mediar y unificar estos dos actores -empresa y sociedad- y de esta manera se logren articular esfuerzos, en un trabajo mancomunado y corresponsable en la búsqueda de un verdadero desarrollo humano integral.

Referencias bibliográficas

- Max-neef, Manfred A. (Ed.). *Desarrollo a escala humana Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Barcelona: Nordan e Icaria
- Nussbaum, M. (trad.). (2012). *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona: Paidós.
- Sen, A. (Trad.). (2000). *Desarrollo y libertad*. Buenos Aires: Editorial planeta.

Cibergrafía

- Arostegui, A. (2007). Construcción de capital social comunitario y empoderamiento ciudadano. *Última Década*, (26) 123-145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19502607>
- Burlastegui, M. (s. f). *Introducción al concepto de empresa social y su importancia en la construcción de la ciudadanía*. Recuperado de <http://www.uv.es/motiva/MotivaRES/BURLASTEGUI00.pdf>
- Carrasco, J. (2009). *Empresa y trabajo social, ¿una relación de ida y vuelta?*. Recuperado de https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1499/Hum8_art2.pdf?sequence=1
- Castaño, E. (2012). Entorno organizacional y desarrollo humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 9 (1) 149-158. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69524955011>
- Marcuello, C. (2006). *Una revisión del trabajo social en el mundo de la empresa*. Recuperado de <https://www.google.com.co/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0Q>

FjAA&url=http%3A%2F%2F dialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2002463.pdf&ei=k21zVMW_N4OUNuu7g-gL&usg=AFQjCNEiYxiYBtAOM-YPV3XpEn2HftoANw&sig2=prFa920eOiXeWQczl3OoxA

Orozco, Y. V., Cardona, M., y Rendón, J.A. (2013). *Responsabilidad social empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones*. Recuperado de <http://dintev.univalle.edu.co/revistasunivalle/index.php/cuadernosadmin/article/view/2235/2350>

Reyes, D. (2012). *Epistemología del trabajo social: definiciones, complejidad e identidad*. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/sura/sura-0190.pdf>

Server, R. J. y Villalonga, I. (2005). *La responsabilidad social corporativa (RSC) y su gestión integrada*. Recuperado de http://www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/10_Server_y_Villalonga_53.pdf

Velazco, E. y Arellano, J. (s. f.). *Gestión social: conceptos, operación y dinámica*. Recuperado de <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/050824064920.pdf>

Zambrano, A., Bustamante, G., y García, M. (2009). *Trayectorias organizacionales y empoderamiento comunitario: Un análisis de interfaz en dos localidades de la región de la Araucanía*. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/psykhe/v18n2/art05.pdf>