



ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA
DE UNA EMPRESA DE EMPAQUETADO

DERLY GUIOMAR VALENCIA URIBE
LEIDY JOHANNA GARCÍA MARTÍNEZ
LINA MARCELA TAFUR RODRÍGUEZ

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO

DIRECTOR TÉCNICO:
GUSTAVO ADOLFO RUBIO RODRÍGUEZ
DIRECTOR METODOLÓGICO:
MARIO SAMUEL RODRÍGUEZ BARRERO

BIO CONTABILIDAD Y DESARROLLO SOSTENIBLE
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
IBAGUÉ, COLOMBIA
DICIEMBRE DE 2019



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



ANÁLISIS DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA DE UNA EMPRESA DE EMPAQUETADO

Resumen

Este proyecto de investigación tiene como objetivo general analizar las prácticas de responsabilidad social corporativa de la empresa Synergy Pack S.A.S. Para ello, nos basamos en el desarrollo de tres subtemas: el origen de la responsabilidad social corporativa; La responsabilidad social corporativa en el contexto global; La responsabilidad social corporativa en Colombia.

El instrumento utilizado en esta investigación fue la encuesta, la cual fue aplicada a 10 empleados de la empresa Synergy Pack S.A.S, del área administrativa y operativa; permitiendo así la recolección de una información que dio a conocer el grado de valoración y el estado en el que se encuentra la entidad; una vez aplicado el instrumento se obtuvo que el resultado más representativo fue el tema de la satisfacción laboral.

Como conclusión, se puede evidenciar que los empleados de la entidad no se sienten satisfechos en su totalidad debido a las bajas remuneraciones, los pocos beneficios para con ellos y la alta carga laboral con la que cuentan, encontrando como único medio de motivación la estabilidad laboral que se les brinda dentro de la entidad.

Palabras Clave: Responsabilidad social empresarial, Impacto social, Prácticas de responsabilidad social, Bienestar organizacional, Obligaciones éticas.

1. Introducción

El presente análisis es producto de una investigación realizada a la empresa de empaquetado de la ciudad de Ibagué, en el área del talento humano y las finanzas, para lo cual se pretende realizar un análisis de la responsabilidad social empresarial interna.



Hoy en día se ve la importancia de incorporar la responsabilidad social en las empresas en los campos administrativos, financieros y operativos; esta información que se genera desde este ámbito, sirve de apoyo esencial para la planeación y evaluación de estos aspectos, permitiendo suministrar datos para la toma de decisiones, con el objeto de mejorar los procesos internos como externos, los cuales son un apoyo para el desarrollo estructural y de las operaciones internas y externas de estos entes.

Esta área genera unos datos con los cuales se da a conocer el desempeño de los procesos a tener en cuenta, con el fin de tomar decisiones de mejora en los aspectos estructurales de las organizaciones; a su vez, esta información permite conocer las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, evidenciando la competitividad frente a las demás organizaciones del caso a estudiar.

La responsabilidad social empresarial una vez sea comprendida por la entidad, se puede ver compensada con los beneficios que adquiere al ponerla en práctica; de igual manera, es una estrategia de relaciones públicas para mejorar la imagen de la empresa. La educación frente a la idea de responsabilidad social empresarial se ha convertido en un tema de moda, el cual permite proponer referentes conceptuales que pueden servir como punto de partida para futuros análisis y discusiones (Heincke, 2009).

El presente trabajo tiene como objetivo, analizar las prácticas de responsabilidad social corporativa de la empresa Synergy Pack S.A.S., con el propósito de diagnosticar y de generar alternativas de solución, con el fin de mejorar el uso de las mismas para así disminuir las posibles falencias que se llegasen a presentar.

2. Marco Teórico

El presente marco teórico tiene como fin identificar la importancia de la práctica de responsabilidad social corporativa en las empresas, contribuyendo al desarrollo social y el compromiso ético con la organización. Para dicho propósito, se toma como base los siguientes temas:

2.1. El origen de la responsabilidad social corporativa

Los antecedentes históricos de la responsabilidad social corporativa, se deben a los siglos pasados y se encuentran en los propios orígenes de las organizaciones que involucraron capital y trabajo para generar riqueza y beneficio, aunque a lo largo del camino los empleados hayan sido abusados explotándolos laboralmente; sin embargo el capitalismo, fue el mayor participante en las donaciones a los antiguos países comunistas, utilizando sus ganancias para realizar obras de caridad y ayudas sociales en Europa y EE.UU (Caneda, 2004).

De igual manera en la época de la revolución industrial, surgieron líderes empresariales los cuales actuaron determinantemente con un propósito de cambio para los trabajadores, se convirtieron en sus voces de reclamar sus derechos como empleados y respetarse como seres humanos. Se puede decir entonces que la responsabilidad social no es algo nuevo en el mundo empresarial, cualquier organización clasifica para que desarrolle acciones de responsabilidad social respecto a los grupos de interés con los que se relacionan; trabajadores, clientes, proveedores y la sociedad en general (Ricardo, 2005).

Al pasar los años, las empresas a nivel global definen si la responsabilidad social pertenece al voluntariado o, por el contrario, al de la imposición; la gran mayoría de veces siempre se asocia a la primera opción por lo cual no es suficiente, ya que implica más que una voluntad, es un comportamiento con unas pautas y conductas ante la sociedad, dando un ejemplo a la comunidad de acciones correctas, ayudando a conseguir una unión entre organización responsable y competitividad (Medellin, 2016).

Además las organizaciones se fueron enfocando en la competitividad y debido a esto vieron necesario abordar la gran incógnita del significado de la responsabilidad social empresarial, Según (Fernandez, 1990) expone que cabe resaltar la diferencia en dos planos de análisis; en primer término, se detienen en aclarar el objetivo social que busca la empresa; en segundo lugar, indagan el entorno interno y externo al cual van a enfocar las herramientas de aplicación de responsabilidad social empresarial, para lo que resultará indispensable señalar

los ámbitos materiales en que se ha de actuar de modo socialmente responsable (Hurtado, 2008).

Por último, el concepto de responsabilidad social empresarial tiene diferentes formas de verse, eso depende de quien lo utilice y como lo implementen, pero en su gran mayoría de veces hacen referencia a que una empresa es socialmente responsable cuando en sus procesos de toma de decisiones valora el impacto de sus acciones en las comunidades, en los trabajadores y en el medio ambiente; para dar con eficiencia y eficacia los resultados de sus procesos laborales (Rute, 2011).

El presente de la responsabilidad social empresarial se ha convertido en acciones de mejora para la sociedad, lideradas por las empresas puesto que estas impactan positivamente en la comunidad y de esta manera se forja una competitividad y sostenibilidad mayor entre las organizaciones, ya que más que el cumplir con unas normas ambientales y leyes económicas está el compromiso adquirido con la parte social; siendo responsables generan mayor productividad y se perfeccionan las condiciones laborales de los empleados, de esta manera los mismos brindan un progreso en el rendimiento laboral, al mismo tiempo se optimiza una mejor calidad de vida de la sociedad y por lo tanto una eficacia en los resultados de las entidades (Guibert, 2011).

2.2. La responsabilidad social corporativa en el contexto global

El modelo de responsabilidad social corporativa en España empieza a desarrollarse en la década de los años 90 como un movimiento de desarrollo sostenible, contando con la inclusión de nuevas empresas a este movimiento las cuales buscaban contribuir y asumir de manera responsable sus actos; para dichas organizaciones el objetivo principal de RSC es la sostenibilidad, por lo tanto este modelo de gestión busca que las empresas se preocupen y se comprometan a mejorar la calidad de vida de las personas en el entorno en el cual se realiza el desarrollo de su actividad económica (Carmen, 2013).



Después, en América Latina la responsabilidad social corporativa presenta un grado de dificultad al momento de generalizarla debido a su diversidad por la distinción de enfoques y la complejidad de las problemáticas que presenta cada uno de los países que la conforman; aunque sea compleja por la variedad de sus problemáticas esta ha ido evolucionando para llegar a un punto de responsabilidad activa tanto dentro como fuera de las organizaciones. A pesar de que la RSC es un tema a nivel internacional, los temas y prioridades son abordados de formas diferentes (BID, 2012).

Podemos adicionar que han surgido diferentes iniciativas mundiales con las cuales se ha buscado la incorporación del término de responsabilidad social corporativa en las empresas como un método de estrategia con diferentes enfoques que se han unido para desarrollar, promocionar e impulsar la conducta socialmente responsable de las empresas a nivel mundial. Dentro de las pautas y recomendaciones a seguir para la implementación de estas prácticas al interior de las entidades se busca la igualdad en los principios y actuaciones a nivel internacional (Ricardo, 2005).

Cabe destacar que en el transcurso de los últimos años ha tenido importantes cambios y avances los cuales han sido marcados en un ámbito a nivel internacional contando con una importante participación del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas quien busca iniciativas para proteger a los empleados por medio de políticas, prácticas, estrategias y sistemas, los cuales buscan generar un equilibrio en los impactos de los aspectos que incluyen las problemáticas de desarrollo de la responsabilidad social empresarial (GALAN, 2012).

Por lo anterior, las iniciativas han sido reorganizadas y dirigidas por entidades internacionales como lo son la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otras. Siendo la ONU la que tiene la facultad de coordinar los objetivos globales de estas prácticas en las empresas que busquen hacer de la RSC un punto estratégico dentro de la misma y así poder crear los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (Eugenia, 2017).



2.3. La responsabilidad social corporativa en Colombia

Actualmente Colombia se ha integrado en la larga lista de países desarrollados gracias a la globalización, dándose a conocer por las compañías transnacionales, abriendo nuevos mercados y avanzando tecnológicamente, estas empresas en labor de sus actividades pueden tener repercusiones sociales y ambientales en donde ejecuten sus operaciones, incluyendo Colombia. Esta globalización tiene vacíos que conllevan, a que las regulaciones de las empresas transnacionales tomen de manera libre sus reglas; de forma que para el logro de sus intereses económicos pasan por alto compromisos mínimos de valores y principios que sean íntegros con los derechos humanos, la transparencia y la anticorrupción, lo cual perjudica el entorno social y ambiental del país (Alatrística, 2017).

De acuerdo a lo expresado por Natalia Ángel Cabo, menciona que una objeción común de la RSE es utilizada de manera estratégica por la empresa a conveniencia y que las actividades virtuosas que se podrían obtener de este contexto no permiten dejar de lado las operaciones lucrativas que inciden negativamente en lo social y ambiental (Mantilla Jaimes, 2012).

A continuación, en la tabla número 1 se presenta la evolución de la responsabilidad social empresarial en Colombia:

Tabla número 1. Evolución de la Responsabilidad Social empresarial

| EVOLUCION DE LA RSE EN COLOMBIA | | |
|---------------------------------|---|----------------------|
| AÑO | CONTEXTO | REF |
| 1911 | Surgimiento de la fundación social. | (Gutiérrez, 2006) |
| 1944 | Conformación de los principales gremios: la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) | (Gutiérrez, 2006) |
| 1945 | Conformación de los principales gremios: la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco) | (Gutiérrez, 2006) |

| | | |
|------|---|--------------------|
| 1951 | Conformación de los principales gremios: la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias (ACOPI) | (Gutiérrez, 2006) |
| 1954 | Se crea el subsidio familiar encaminado a mejorar el bienestar de los trabajadores mediante la creación de las caja de compensación obligatorias. | (Gutiérrez, 2006) |
| 1960 | crece la participación empresarial en aspectos sociales, debido a | (Valenzuela, 2005) |
| - | que la legislación tributaria estimuló la creación de fundaciones | |
| 1970 | al permitir que las donaciones fuesen objeto de deducción de impuestos. | |
| 1987 | Algunas empresas muestran en sus informes un "balance social", utilizando una metodología propuesta por la OIT, y la ANDI en el denominado Manual de Balance Social, instrumento para medir y evaluar los resultados de la aplicación de la política social de la empresa". | (Valenzuela, 2005) |
| 1991 | Se establece como principio constitucional el Estado Social de Derecho, con la consecuente incorporación del valor de la solidaridad y de la justicia social que debe regir tanto las actuaciones del Estado como la de los ciudadanos, y establece responsabilidades sociales para la empresa y para la propiedad, determinando la prevalencia del interés general o social. | |
| 1993 | 14 organizaciones gremiales se agrupan en el Consejo Gremial Nacional para el fortalecimiento de la función social de los gremios y se firma el "Compromiso de Guaymaral"; surge además el Consejo Empresarial Colombiano para el Desarrollo Sostenible (CECODES), capítulo colombiano del Consejo Empresarial Mundial para el Desarrollo Sostenible (WBCSD). | (Valenzuela, 2005) |
| 2002 | Inició el proceso de creación del documento de normalización de la Responsabilidad Social en Colombia. | (Correa, 2007) |

| | | |
|------|--|-----------------|
| 2004 | Se crea el Comité Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial (CCRSE), como herramienta de gestión empresarial que permite evaluar el desempeño de la organización en su gestión social, construir su estrategia de negocio y mejorar su competitividad a través de la construcción de una guía de RSE. | (Correa, 2007) |
| 2008 | Surge la Guía Técnica Colombiana (GTC) 180 de Responsabilidad Social, documento elaborado por el Comité Técnico Colombiano 180 de Icontec. | (Icontec, 2011) |

De acuerdo a la norma técnica en Colombia, se destaca que la (GTC) 180 de responsabilidad social es el producto de un proceso de normalización presentado por el instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec). La GTC 180; esta herramienta se puede aplicar a cualquier tipo de organización, proporcionando instrumentos que permitan establecer, implementar, mantener, evidenciar y mejorar de forma continua un enfoque de responsabilidad social en la gestión. La aplicación de esta norma en las empresas es de forma voluntaria y no prohíbe a las organizaciones del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes aplicables (Icontec, 2011).

Por ello, la responsabilidad social además de ser un deber ser tomado como un compromiso social y como complemento al ánimo de lucro, es decir, si se tiene la posibilidad de que las actividades de la organización puedan ayudar a la entidad en beneficio lucrativo, entonces el trabajo de la organización debe ser un instrumento de mejora social y de protección al medio ambiente; ya que la responsabilidad social no es un proceso obligatorio por parte de las empresas, esta no se debe perder de vista en la regulación constitucional del estado colombiano en cuanto a normas de naturaleza constitucional (Acevedo-Guerrero, 2013).

3. Metodología

Esta investigación se adelantó bajo un enfoque cuantitativo, cuya principal característica es la representación de gráficas y tablas, con el fin de obtener respuestas de la población a preguntas concretas y específicas, aplicada en la fase final del proyecto.

3.1. Población

Se realizará un estudio al personal de la empresa Synergy Pack S.A.S. cuya estructura está conformada por las diferentes áreas administrativa y productiva.

3.2. Muestra

La muestra de la población antes mencionada corresponde a 10 personas quienes hacen parte del área administrativa, como lo son los dos auxiliares contables, un asistente de gerencia y dos auxiliares de compras; del área de producción encontramos a cinco auxiliares operativos.

3.3. Instrumentos recolección de información

El instrumento escogido para la recolección de datos en esta investigación fue la encuesta, porque su propósito radica en obtener información relativa a unas características específicas; ya que es un conjunto de preguntas con respuesta múltiple y cerrada dirigida a una muestra representativa con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos de la población, mediante la formulación de interrogantes (Fariñas, Gomez, Ramos, & Rivero, 2010).

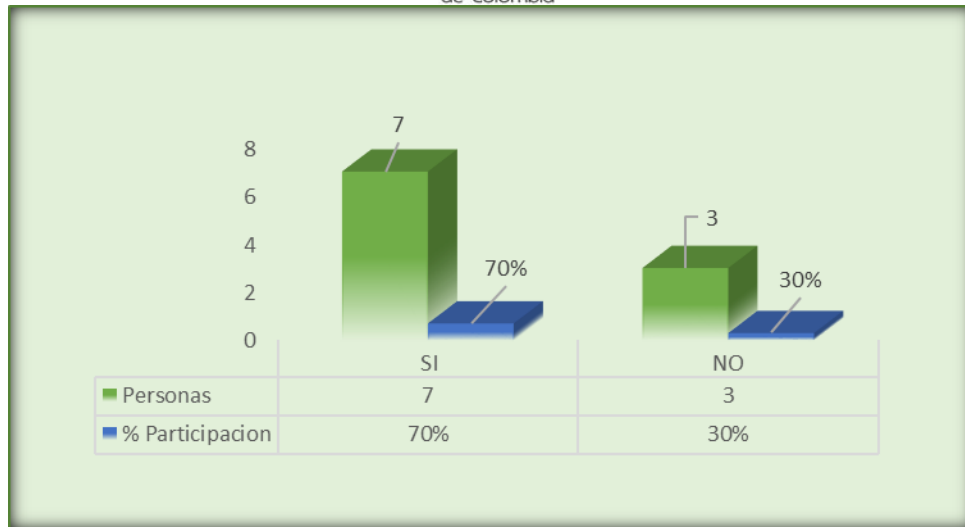
4. Discusión de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la encuesta aplicada; estas fueron diligenciadas por el personal de la empresa Synergy Pack S.A.S.

4.1. Concepto de la responsabilidad social empresarial



Universidad Cooperativa
de Colombia



Grafica N° 1. Diferentes conceptos de RSE

Del 100% de los encuestados el 70% conocen acerca de la responsabilidad social empresarial y el 30% NO conocen del tema, dado lo anterior se deduce que en la empresa el tema de responsabilidad social empresarial es un conocimiento unipersonal en el cual la empresa no lo ha fomentado hacia su personal.

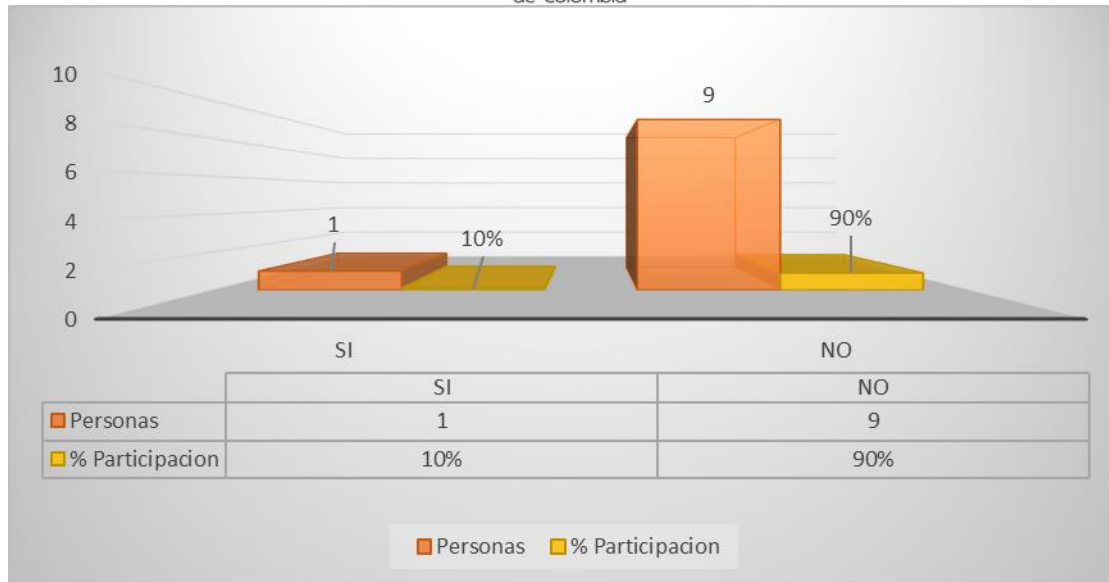
Lo anterior, se puede soportar en Davidson (2000), cuando define la RSE en forma similar a la de muchos otros autores: “Un grupo de obligaciones que una organización tiene para proteger y promover a la sociedad en la cual funciona”. Las organizaciones que adoptan un enfoque de respuesta social cumplen sus obligaciones básicas legales y obligaciones éticas y hacen más en casos selectos, mientras que las organizaciones que adoptan un enfoque de contribución social son proactivas en promover el bien social (Abreu, 2007).

También Boatright (2000), afirma que la responsabilidad social tiene que ver con las consecuencias de aquellas actividades empresariales y afirma que la responsabilidad social cubre todas las metas corporativas y la evaluación de resultados, no solamente por el criterio de ganancias y bienestar organizacional, sino, por los modelos éticos o juicios de deseo social en beneficios propios de la actividad empresarial y su público interno (Escudero, 2003).

4.2. Políticas de bienestar que tiene la organización para con sus empleados



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



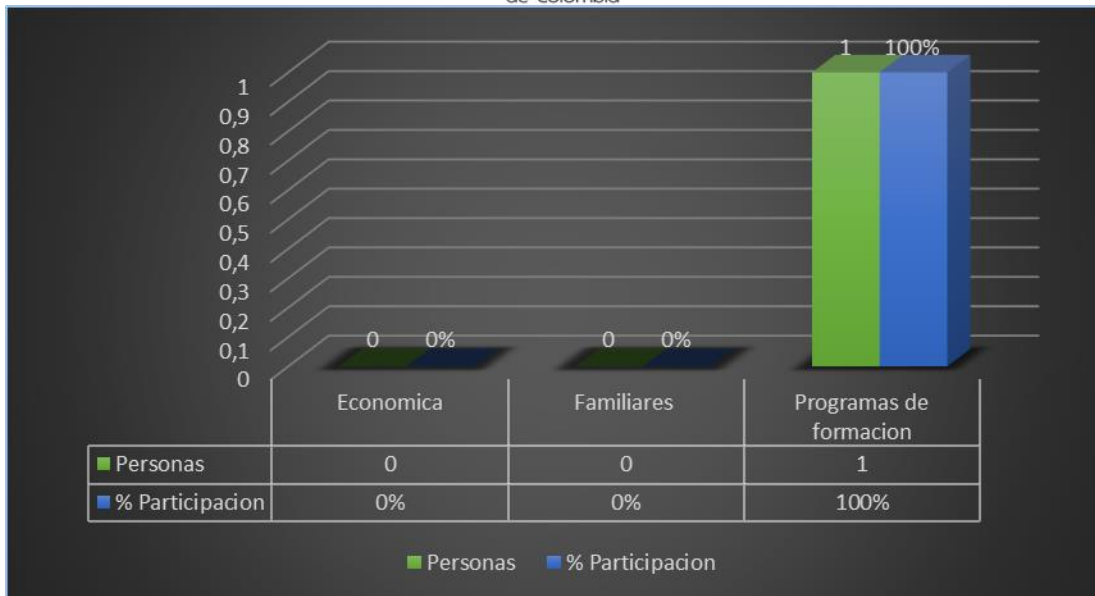
Grafica N° 2. Políticas de bienestar

Del 100% de los encuestados, el 90% no conoce las políticas de bienestar que tienen para ellos y el 10% si conoce las políticas que tienen la empresa para beneficio propio, la empresa maneja un nivel bajo de comunicación con los empleados lo cuales hace que estos carezcan de información de los programas a los cuales ellos tienen derechos por su vinculación laboral.

Lo anterior se fundamenta en Idrovo Carlier (2006), que mide el nivel de implantación que tiene las políticas de conciliación y trabajo en las empresas en un país determinado, este permite un diagnóstico de la empresa con el fin de saber en qué fase va la política de trabajo y familia los cuales son flexibilidad, apoyo profesional, servicios y beneficios extra salariales; considera que son políticas o programas importantes para la conciliación entra la vida laboral y familiar



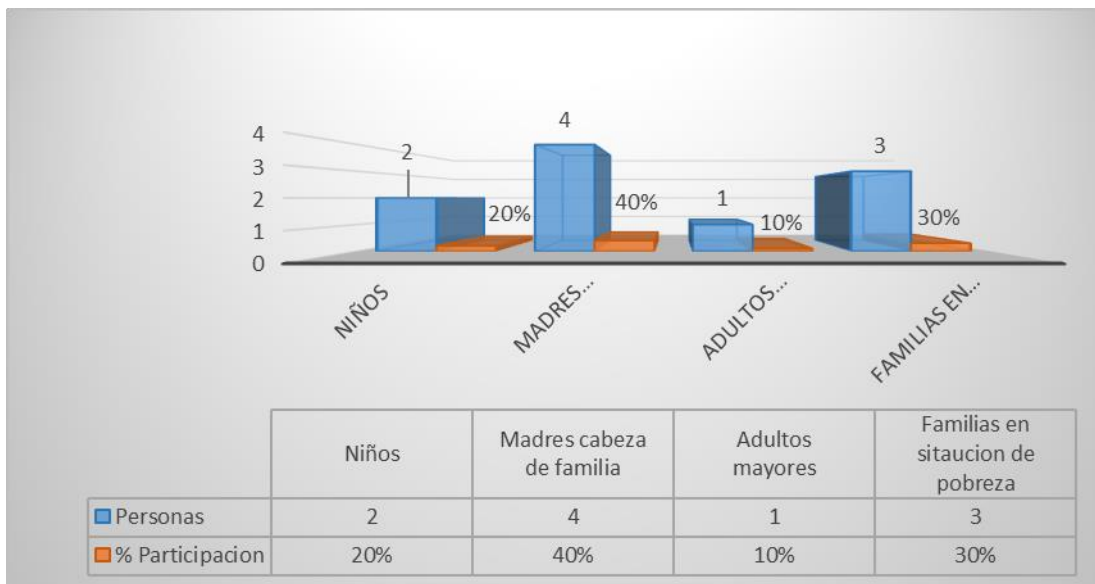
Universidad Cooperativa de Colombia



Grafica N° 3. Clases de políticas en la organización Synergy Pack S.A.S

De acuerdo a la gráfica anterior, el 10% conoce las políticas de bienestar con las que cuenta la empresa indicando que el curso de alturas hace parte del programa de formación.

4.3. Acciones sociales de la organización en beneficio a la población



Grafica N° 4. Acciones sociales

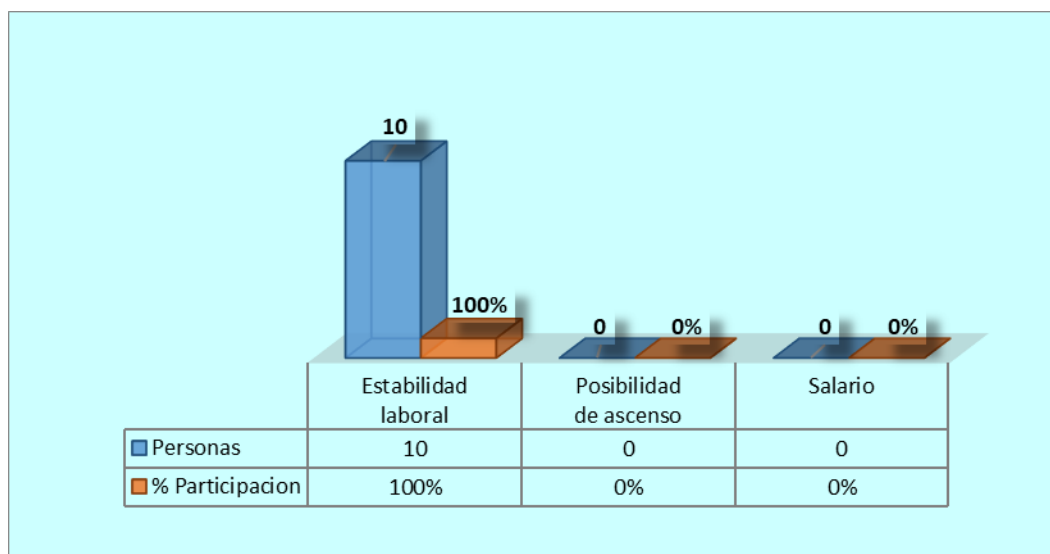


Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Del 100% de los encuestados el 40% indicaron que la organización debería ayudar a las madres cabeza de familia, el 30% denotaron que la ayuda debería brindarse a las familias en situación de pobreza, el 20% prefieren que las ayudas las reciban los niños y por último el 10% considera que las ayudas deben de ser para los adultos mayores. Por lo anterior, se concluye que el rubro con mayor participación es considerado por estas personas que pueden ser la base de un hogar; el siguiente rubro con mayor participación fue familias en situación de pobreza ya que son personas en estado de vulnerabilidad.

Lo anterior se basa en Volpentesta (2012), quien explica que existen grupos interesados en diseñar acciones de responsabilidad social para efectos comunitarios desde una perspectiva organizacional, pero esto no asegura recibir el impacto colectivo esperado, por ello se analizan las actividades y procedimientos utilizados. Por otro lado López Salazar (2013), determina principales acciones de RSE que se implementan en las 272 mi pymes de la ciudad de Celaya-Guanajuato-México, dichos resultados se muestran que poco menos de la mitad de las empresas implementan actividades enfocándose principalmente en acciones relacionadas con el fomento de la calidad laboral, la mercadotecnia social y el ámbito medioambiental.

4.4. Motivación laboral que tiene el empleado en lugar de trabajo

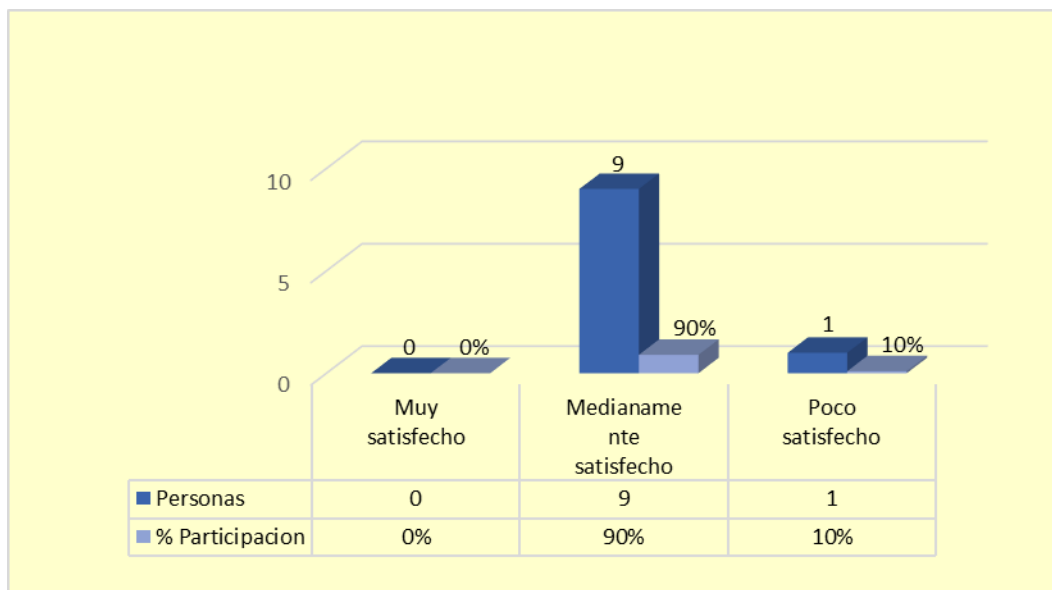


Grafica N° 5. Interés laboral

Del 100% de los encuestados indicaron que les gusta trabajar en la organización por la estabilidad laboral que brinda. Ya que se puede decir que es una empresa sostenible debido a que la relación empleado-empedor es bastante sólida y se valora la labor desempeñada por cada funcionario de la organización.

Lo anterior se complementa con lo afirmado por Reeve (1994), el estudio de la motivación puede ser comprendido como “la búsqueda de las condiciones antecedentes al comportamiento energizado y dirigido”, es decir, desde una perspectiva humana se proponen modelos integrados donde se analice la fuerza motivacional abordando temas incentivos y aspectos cognitivos que paralelamente se ajusten a la conducta real, ya que según los psicólogos sociales consideran que la emoción y la motivación si afectan el comportamiento en las personas (Ramirez, 2008).

4.5. El grado de satisfacción de los empleados de la organización.



Grafica N° 6. Satisfacción laboral

Del 100% de los encuestados, el 90% indicaron que se encuentran medianamente satisfechos, el 10% denoto que se siente poco satisfecho. Por lo anterior se concluye que la mayoría de los empleados sienten la carencia de la responsabilidad social empresarial para con ellos.

Lo anterior se apoya en la “teoría de los dos factores” de Herzberg (1967), establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional, este modelo dice que un trabajador posee dos necesidades higiénicas y de motivación; si satisface la necesidades higiénica se encuentra en estado neutro, el empleado únicamente se considera satisfecho en su puesto de trabajo con sus necesidades de motivación están cubiertas totalmente.

Por otro lado “el modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Weinert (1987), parte de las distintas etapas del trabajo y la relación entre la expectativa y la realidad que trae la recompensa, es ahí donde se produce satisfacción o insatisfacción laboral, es decir, si la recompensa es equitativa al rendimiento del trabajo el empleado considera que es una satisfacción efectiva; si en cambio es inverso se produce la insatisfacción (Caballero Rodriguez, 2002).

5. Conclusiones

En cuanto al análisis de las prácticas de responsabilidad social que tiene la empresa Synergy Pack S.A.S., se evidenció que la organización no ejecuta programas de RSE tanto el ámbito interno como el externo, por lo cual se diagnostica la carencia de información del tema antes mencionado con sus empleados; de igual manera, se sugiere la implementación de programas de formación para el beneficio de la organización.

Como resultado, se revela que los empleados de Synergy Pack S.A.S., si bien han escuchado del tema de RSE no es precisamente por la empresa como pionera de la información sino por fuentes ajenas, por ende, se recomienda darle prioridad e intervenir con la creación de un área de educación frente al tema.

Aunque la empresa no cuente con la información antes mencionada, no quiere decir que esta incumpla con sus obligaciones de bienestar social, pero gracias a la investigación se demostró que la gran mayoría de los empleados laboran en la empresa más por una necesidad

económica, es decir, estabilidad laboral mas no por atracción de oportunidad del crecimiento profesional o aspiración de un ascenso.

En definitiva, se refleja que la empresa Synergy Pack S.A.S. carece de un valor agregado frente a la contribución social hacia el entorno externo; los empleados consideran que, si en su momento la organización tomara la decisión de fomentar la ayuda social, a quienes deberían darles prioridad seria a las madres cabeza de familia; se invita a la empresa a fomentar propuestas de talleres piloto de acción social y capacitación dirigido a mujeres cabeza de hogar.

Por último, se denota el estancamiento o falta de progreso en la satisfacción laboral de los empleados en la organización, es decir, trabajadores insatisfechos en su día a día por falta de participación en otras áreas de la empresa, desmotivación por el ambiente laboral, entrar en la monotonía, sueldo bajo y pocos beneficios; se insta al empresario a mostrar interés por la personas, motivar al personal con planes de formación, pactar cambios en beneficio de los empleados, y brindar oportunidad del crecimiento profesional para el empleado.

6. Referencias Bibliográficas

Abreu, J. L. y M. Badii. Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial. 2007.
[http://www.spentamexico.org/v2-n1/2\(1\)%2054-70.pdf](http://www.spentamexico.org/v2-n1/2(1)%2054-70.pdf)

Acevedo-Guerrero, Javier Alejandro, & Zárata-Rueda, Ruth, & Garzón-Rui, Willian Fernando (2013). Estatus jurídico de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=720/72031061006>

Caballero Rodriguez, Katia. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. Revista de curriculum y formación de profesorado. 2002.
<https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>

Alatriza, Miguel Ángel. Fortalecimiento de los valores éticos en la lucha contra la corrupción. 2017. <https://www.ccpcusco.org/actualidad/articulos/fortalecimiento-de-los-valores-eticos-en-la-lucha-contra-la-corrupcion>

Boatright, J. R., Ethics and the Conduct of Business, 3rd Edition. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ, 2000.

Caneda, M. C. (2004). La responsabilidad social corporativa interna: la "nueva frontera" de los recursos humanos. Esic Editorial. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FpPDPz5_Q4gC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Los+antecedentes+hist%C3%B3ricos+de+la+responsabilidad+social+corporativa,+se+deben+a+los+siglos+pasados+y+se+encuentran+en+los+propios+or%C3%ADgenes+de+las+organizaciones+que+involucraron+capital+y+trabajo+para+generar+riqueza+y+beneficio,+aunque+a+lo+largo+del+c&ots=WCUTvjyZvu&sig=UzD_j6FR3BvABuC_iuD0VsuJLak#v=onepage&q&f=false

Correa, J. (2007). Evolución histórica de los conceptos de Responsabilidad Social Empresarial y Balance Social. Redalyc. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 10 (20), 87-102. <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/975/Evoluci%C3%B3n%20hist%C3%B3rica%20de%20los%20conceptos%20de%20responsabilidad%20social%20empresarial%20y%20balance%20social.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Davidson, P. y R. W. Griffin. 2000. Management: Australia in a global context. Wiley, Brisbane.

Escudero, J. F. Reflexiones sobre la responsabilidad social empresaria (rse). <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/pensar-en-derecho/revistas/3/reflexiones-sobre-la-responsabilidad-social-empresaria-rse.pdf>

Fernández, García, Ricardo. Responsabilidad social corporativa: una nueva cultura empresarial, ECU, 2005. ProQuest Ebook Central,

<http://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativasp/detail.action?docID=3191673>.

Created from ucooperativasp on 2019-10-27 07:30:21.

Fernández, María Isabel. Balance social. Fundamentos e implementación. Talleres Mundigráficas Ltda. Medellín, 1990.414p

Galán, José Ignacio. Reflexiones sobre la responsabilidad social corporativa en el siglo XXI.2012.

[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NNR7hjQUJRoC&oi=fnd&pg=PA7&dq=responsabilidad+social+corporativa+a+nivel+global&ots=2aeHLpNmcX&sig=lFApvrPc-](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NNR7hjQUJRoC&oi=fnd&pg=PA7&dq=responsabilidad+social+corporativa+a+nivel+global&ots=2aeHLpNmcX&sig=lFApvrPc-60u9BRYeXC24rDFdQ#v=onepage&q=responsabilidad%20social%20corporativa%20a%20nivel%20global&f=false)

[60u9BRYeXC24rDFdQ#v=onepage&q=responsabilidad%20social%20corporativa%20a%20nivel%20global&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NNR7hjQUJRoC&oi=fnd&pg=PA7&dq=responsabilidad+social+corporativa+a+nivel+global&ots=2aeHLpNmcX&sig=lFApvrPc-60u9BRYeXC24rDFdQ#v=onepage&q=responsabilidad%20social%20corporativa%20a%20nivel%20global&f=false)

García, Leal, Carmen. Recursos humanos y responsabilidad social corporativa, McGraw-Hill España, 2013. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativasp/detail.action?docID=3212533>.

Created from ucooperativasp on 2019-10-26 21:11:52.

Guibert, José M. Gestión socialmente responsable. 2011.

<https://books.google.com.co/books?id=axzwQ4beSOMC&printsec=frontcover&dq=El+presente+de+la+responsabilidad+social+empresarial+se+ha+convertido+en+acciones+de+mejora+para+la+sociedad,+lideradas+por+las+empresas+puesto+que+estas+impactan+positivamente+en+la+comunidad&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi7v5mngaDmAhVlvFkKHUHLBkUQ6AEIMzAB#v=onepage&q&f=false>

Gutiérrez, R., Avella, L. & Villar, R. (2006). Aportes y desafíos de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Bogotá: Corona. <http://hdl.handle.net/11520/20960>

Heincke, M. (2009). La responsabilidad social empresarial: ¿una herramienta para el desarrollo local sostenible en Colombia?, Red Revista Opera, Recuperado de: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativasp/detail.action?docID=3180873>.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. The motivation to work (2da Ed). New York: Wiley, 1967.

Hurtado, F. A. A. (2008). Responsabilidad social empresarial: Entre la ética discursiva y la racionalidad técnica. Revista Escuela de Administración de Negocios, (62), 125-139.
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611457009.pdf>

Icontec. Guía técnica Colombiana (GTC 180) Responsabilidad Social recuperado de:
<https://tienda.icontec.org/wp-content/uploads/pdfs/GTC180.pdf>

Idrovo Carlier, Sandra. Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. 2006. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v22n100/v22n100a02.pdf>

BID, La responsabilidad social de la empresa en América Latina, B - Banco Interamericano de Desarrollo, 2012. ProQuest Ebook Central,
<https://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativas/detail.action?docID=3200724>.

Mantilla Jaimes, María Ligia. Responsabilidad social empresarial y población indígena colombiana. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda, 2012. Print de:
https://doctrina.vlex.com.co/vid/esfera-proteccion-poblacion-indigena-426981598?_ga=2.9914615.316830437.1572639495-2047570735.1572639495

López Salazar, Alejandra. Hacia la responsabilidad empresarial social de pequeñas empresas: caso México. Revista internacional administración y finanzas 2013.
<file:///C:/Users/Estudiante/Downloads/SSRN-id2285755.pdf>

Ramírez, R., J. L. Abreu y M. H. Badii. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. 2008. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45281056/31_143-185_1.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DLa_motivacion_laboral_factor_fundament



al.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191204%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191204T012135Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=3e158a19a185ff16bd53218127eea0c945ff437514f3faaa065fffe9b03d0e6a

Reeve, J. Motivación y Emoción. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill, 1994.

Rute, José María de la Cuesta. (2011). SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL. Procesos De Mercado, 8(2), 151-203. Retrieved from <https://bbibliograficas.ucc.edu.co:2149/docview/1415731883?accountid=44394>

Sánchez, García, Victoria Eugenia, et al. Responsabilidad social corporativa: el papel de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en la promoción de la RSC, Dykinson, 2017. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/ucooperativas/detail.action?docID=4870424>. Created from ucooperativas on 2019-10-27 08:08:52.

Universidad de Medellín, 2016. Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uBMZFdzd2nIJ:https://www.redalyc.org/jatsRepo/4915/491550445001/html/index.html+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>

Valenzuela, L. F. (2005). Perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial. Manizales, Colombia: Ed. Gráficas JES.

Volpentesta, Jorge Roberto. Las acciones sociales en empresas con responsabilidad social, Revista científica “Visión del Futuro” 2012 <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935612003.pdf>

Weinert, B. Manual de psicología de la organización. Barcelona: Herder, 1987.



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).



Fariñas, Aura; Gomez, Margelis; Ramos, Yanetzi; Rivero. 2010.
Yuraimighttps://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tec
nicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/



Esta obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).