

Especificidad del trabajo social en la RSE de empresas colombianas*

Fecha de recepción: 11 de julio de 2012
Fecha de aprobación: 16 de octubre de 2012

Miguel Urra Canales**
Johana Andrea Babativa Peña***
Diana Patricia Reyes Reyes***
Sandra Bibiana Velásquez Mendoza***

Resumen

El presente documento presenta los resultados de la investigación “Participación del trabajador(a) social en los programas de responsabilidad social empresarial que desarrollan las empresas que operan en Colombia”, la cual tiene como objetivo describir la participación del trabajador(a) social en el área de responsabilidad social empresarial (RSE) de las compañías que operan en Colombia. Los resultados dibujan el perfil de las trabajadoras sociales que desarrollan labores en las áreas de RSE, definen las estrategias de RSE de las empresas que operan en Colombia, y la participación de estas profesionales en las mismas, y definen las funciones específicas que desarrollan en dichas áreas.

Palabras clave: trabajo social, responsabilidad social empresarial (RSE).

* Artículo fruto del proceso de investigación desarrollado por el Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral (Silats) de la Fundación Universitaria Monserrate, orientado por el profesor Miguel Urra Canales, dentro de la línea de investigación “Reflexión sobre la profesión de trabajo social”.

** Trabajador social y sociólogo, Universidad Pontificia de Comillas, Madrid, España. Docente y coordinador del grupo de RSE del Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral (Silats) de la Fundación Universitaria Monserrate. murra@academia.fum.edu.co

*** Auxiliar de investigación en el marco del Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral (Silats) de la Fundación Universitaria Monserrate.

Specificity of Social Work in the CSR of Colombian Companies

This document shows the results of the research “Participation of social workers in the corporate social responsibility programs developed by companies operating in Colombia”, which aims to describe social workers’ participation in the field of corporate social responsibility (CSR) of companies operating in Colombia. The results trace the profile of social workers who develop activities in the areas of CSR, define the CSR strategies of companies operating in Colombia, and the participation of these professionals in them, and define the specific functions they perform in these areas.

Keywords: Social work, corporate social responsibility (CSR).

Especificidade do trabalho social na RSE de empresas colombianas

Este documento apresenta os resultados da pesquisa “Participação do trabalhador (a) social nos programas de responsabilidade social empresarial desenvolvidos pelas empresas que operam na Colômbia”, e que tem como objetivo descrever a participação do trabalhador (a) social na área de responsabilidade social empresarial (RSE) das companhias que operam na Colômbia. Os resultados desenham o perfil das trabalhadoras sociais que desenvolvem trabalhos nas áreas de RSE, definem as estratégias de RSE das empresas que operam na Colômbia, e a participação destas profissionais nas mesmas, e definem as funções específicas desenvolvidas nessas áreas.

Palavras chave: trabalho social, responsabilidade social empresarial (RSE).

Introducción

Este artículo recoge los resultados y las conclusiones de la investigación “Participación del trabajador/a social en los programas de responsabilidad social empresarial que desarrollan las empresas que operan en Colombia”, desarrollado desde el Semillero de Investigación en Trabajo Social Laboral (Silats) de la Fundación Universitaria Monserrate.

Este proyecto nace de la creencia de que si el trabajo social pretende “cambiar el mundo”, no puede olvidar a las empresas, que son parte importante de ese mundo. En este sentido, se identifica la responsabilidad social empresarial (RSE) como un campo de acción desde el que los trabajadores y las trabajadoras sociales pueden promover el cambio.

Cada vez más aspectos relacionados con el bienestar y la calidad de vida de empleados y comunidades dependen de las áreas de responsabilidad social de las empresas, y conocemos que, en las mismas, hay una presencia creciente de trabajadores y trabajadoras sociales. Sin embargo, desde el ámbito académico desconocemos el perfil de estos profesionales, qué funciones desempeñan y qué aporte realizan desde su condición de trabajadores sociales frente a otros posibles perfiles profesionales. Por eso, el objetivo general de la investigación se centra en describir la participación del trabajador/a social en el área de responsabilidad social empresarial de las compañías que operan en Colombia.

Los objetivos específicos de la investigación siguen una secuencia lógica para tratar de establecer unas bases teóricas desde las que continuar profundizando en el objetivo general en próximas investigaciones. En este sentido, en primer lugar se pretendió identificar las empresas colombianas que han contratado a trabajadores y trabajadoras sociales en sus áreas de RSE. Una vez identificadas, se procedió a determinar las estrategias que siguen en materia de RSE, la participación de los trabajadores y las trabajadoras sociales en las mismas, y las funciones específicas desempeñadas por estos profesionales.

Dando cumplimiento a estos objetivos, se ha construido una base meramente descriptiva a fin de profundizar, en próximos desarrollos del proyecto de investigación, en la construcción de la especificidad profesional de trabajo social en la RSE desde una postura crítica, trascendiendo la noción de trabajador social como agente que cumple ciertas “funciones” y “actividades”, e identificando el rol profesional como agente de cambio social.

1. Marco teórico

Para dar cumplimiento a los objetivos planteados anteriormente, se ha elaborado un marco teórico sustentado en tres pilares: el concepto de RSE, las estrategias de RSE que desarrollan las empresas que operan en Colombia, y los programas de RSE más cercanos a la práctica del trabajo social.

En cuanto al concepto de RSE, es preciso resaltar que siempre han existido empresas preocupadas por el medioambiente, el bienestar de sus empleados, y la calidad o el desarrollo social. Sin embargo, la RSE es un paradigma de gestión muy reciente. En 1999 el Global Reporting Initiative (GRI) publica su primera guía sobre el tema, en 2008 Icontec ratifica la guía de RSE colombiana GTC180, y en 2010 ve la luz la guía ISO 26000. Por tanto, no es aventurado afirmar que la RSE es, todavía, un concepto en proceso de construcción. Por eso, no existe una definición consensuada sobre el mismo y, en el desarrollo de esta investigación, se han identificado decenas de definiciones, desde enfoques tan dispares como el mercadeo, la administración de empresas, la comunicación social, la reputación y marca, el desarrollo social, la ética aplicada, los principios o los valores.

En el contexto colombiano, la GTC180 define la responsabilidad social como el

compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas (*stakeholders*), en materia de desarrollo humano integral; esta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales.

Además de esta definición, podemos destacar por su claridad la elaborada por Adela Cortina:

asumir voluntariamente las consecuencias de la empresa en el medio social y en el medioambiente. Por tanto, va más allá de lo que exige el derecho. Esto se ve claramente en el inglés, con la distinción entre *accountability* y *responsibility*, ya que no se trata solo de dar cuentas, que exige el derecho, sino de asumir una responsabilidad que no se exige legalmente, sino que la empresa asume voluntariamente y, por tanto, va más allá del propio derecho (2002).

Entre las múltiples definiciones encontradas se ha detectado que ninguna ha sido realizada desde el trabajo social, por lo que la primera tarea del grupo de investigación ha consistido en elaborar una definición operativa de RSE, en los siguientes términos: RSE es la gestión excelente de una organización en los aspectos económicos, sociales y ambientales, tanto a nivel interno como a nivel externo, desde una perspectiva ética y bajo los principios de voluntariedad y transparencia.

La gestión excelente referida en la definición implica un salto cualitativo, desde la filantropía empresarial, hasta una mirada a mediano y largo plazo. En este sentido, en cuanto a las estrategias de RSE desarrolladas por las empresas que operan en Colombia, se ha tomado como referencia el trabajo realizado por la Fundación Carolina (Casado y Roser, 2009), que define ocho líneas estratégicas básicas:

1. Dotar de estructura a la RSE dentro del organigrama de la empresa: posicionamiento de la RSE en la Dirección o Presidencia, y creación de comisiones y grupos de trabajo de RSE.
2. Fomentar el posicionamiento ético de las empresas: asegurar la alineación de la misión y visión con principios éticos y sostenibles, elaboración de códigos éticos, capacitación en materia de ética empresarial y anticorrupción, tanto a nivel interno como con proveedores.
3. Promover y dinamizar la gestión social interna de la empresa: desarrollar un sistema de gestión social, desarrollar una estrategia de RSE transversal a todas las áreas, valorar la creación de servicios y productos que agreguen valor ambiental, económico y so-

cial, promover buenas prácticas en los procesos de compra y contratación, definir una política laboral excelente, y promover los derechos humanos y la anticorrupción.

4. Implementar herramientas de RSE: desplegar un sistema de gestión que evite duplicidades, aplicar los estándares internacionales (GRI, ISO 26000 o GTC180 en el caso de Colombia), definir y reportar periódicamente indicadores de RSE.
5. Fomentar y promover las inversiones sociales de la empresa: promover la inversión social en la región en la que se opera, fomentar inversiones estratégicas y no meramente filantrópicas, así como generar alianzas público-privadas para el desarrollo.
6. Asignar y ejecutar un presupuesto dedicado a RSE y gestión social.
7. Realizar informes anuales siguiendo los estándares internacionales y marcando objetivos de mejora.
8. Realizar un trabajo coordinado con las fundaciones de las empresas.

Las estrategias mencionadas se adaptan a los diferentes contextos de muy diversas maneras. Muchas de ellas, incluso pueden ser desarrolladas desde perspectivas economicistas, buscando abrir nuevos mercados o la ventaja competitiva. Sin embargo, cada vez es más común que estas estrategias realmente se enfoquen desde un punto de vista de desarrollo social. En este sentido, se han identificado en el contexto colombiano algunos programas de RSE cercanos a la práctica del trabajo social (Sierra, 2005): intervención con la comunidad, proyección social y solidaridad, selección e inducción del personal, formación y desarrollo, calidad y gestión medioambiental o salud ocupacional y seguridad industrial.

En estos programas, trabajadores y trabajadoras sociales diseñan y ejecutan políticas de intervención con la comunidad, planifican las actividades solidarias y de proyección social de las empresas, apoyan la gestión del talento humano (por ejemplo, desde los procesos de selección y capacitación de personal, son parte activa de los programas de mejora continua y calidad, asesoran personalmente a empleados sobre temas de protección social

y realizan, en definitiva, un seguimiento y apoyo a los diversos programas sociales o ambientales de las empresas.

A la hora de abordar desde el marco teórico tanto las estrategias como los programas de RSE, el equipo de investigación ha detectado la carencia de lo que se podría denominar “sistematización de la práctica de la RSE”. Las memorias de sostenibilidad constituyen, sin duda, una valiosa fuente de información, pero no dejan de mostrar iniciativas dispersas. Por ello, consideramos válida la categorización de estrategias y programas presentada en los párrafos anteriores, pero haciendo notar que la sistematización de la práctica de la RSE puede ampliarla, abriendo nuevas e interesantes líneas de investigación.

También es importante señalar que la RSE tiene gran relevancia en el contexto empresarial colombiano. En el “Informe de prácticas empresariales – Responsabilidad social por tamaño de sociedades, año 2009”, realizado por la Superintendencia de Sociedades con una muestra de 5.509 empresas, mayoritariamente grandes y medianas, se puede comprobar que un 77 % de las empresas encuestadas afirmó realizar acciones de RSE. Por tanto, más allá de velar únicamente por los beneficios empresariales, el trabajo social puede encontrar en las empresas un campo abonado para la promoción del cambio social y el desarrollo sostenible del país.

2. Metodología

La investigación está enmarcada en el paradigma fenomenológico hermenéutico ya que ha pretendido describir un fenómeno social a través de una mirada de carácter comprensivo e interpretativo. Bajo un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, este proyecto es de tipo descriptivo, según la naturaleza de sus objetivos.

A partir del marco teórico se elaboró un cuestionario de catorce preguntas agrupadas en cuatro grandes bloques: perfil profesional, estrategias de la empresa, participación del profesional en esas estrategias y funciones específicas desempeñadas.

Este cuestionario se envió en formato electrónico a 300 empresas grandes y medianas que operan en Colombia, de las cuales 42 (14 %) no respondieron, 192 (64 %) afir-

maron no tener área de RSE y 66 (22 %) afirmaron tener área de RSE.

De las 66 empresas con área de RSE, 20 (30 %) contaban con trabajadoras sociales (por lo tanto, un tercio de las empresas que tiene área de RSE contratan en la misma a trabajadoras sociales). De estas 20 trabajadoras sociales, finalmente 11 (55 %) participaron en la investigación aportando sus respuestas, por lo que la representatividad de la muestra es relevante; estas 11 empresas no son representativas del total de compañías que operan en Colombia (ni se pretendía) pero sí lo son de las empresas que operan en Colombia y tienen contratados a trabajadores sociales en el área de RSE. Además, es conveniente aclarar que se ha considerado “trabajadora social en RSE” únicamente a aquellas profesionales contratadas directamente por el área de RSE de las empresas, dejando fuera de la muestra a las que trabajan en las áreas de recursos humanos, de medioambiente, HSE y otras similares.

Cabe destacar que las profesionales respondieron el cuestionario a título individual, por lo que, en aras de la debida confidencialidad, no se nombrarán directamente las empresas. Sí se puede indicar que 4 (36 %) son medianas empresas, 6 (54 %) grandes empresas y 1 (10 %) se trata de una consultora independiente que trabaja para distintas empresas del sector de hidrocarburos. Igualmente, 1 (10 %) opera localmente, 6 (54 %) operan a nivel nacional y 4 (36 %) son empresas multinacionales. En cuanto a los sectores de actividad, son los siguientes: plásticos y empaques, alimentación, telecomunicaciones, caja de compensación, hidrocarburos, floricultura, energía y producción de productos de droguería.

3. Resultados

3.1. Perfil de la trabajadora social colombiana que trabaja en áreas de RSE

El 100 % de las profesionales que participaron en la investigación eran mujeres. El 54 % de las mismas estaba contratada por grandes empresas, el 36 % por medianas empresas y el 10 % desarrollaba su labor como consultora independiente. Estas empresas pertenecen a sectores

diversos, como hidrocarburos, alimentación, plásticos y empaques, caja de compensación, floricultura, telecomunicaciones o generación de energía.

En cuanto a la edad, presentan una media de 42 años (mínimo 27 años, máximo 54 años), dato directamente relacionado con un promedio de experiencia profesional de 15 años y un promedio de 10 años de trabajar en la misma empresa. Por tanto, estaríamos hablando de profesionales experimentadas, con un amplio bagaje laboral.

En concordancia con la dilatada experiencia, un 67 % de las profesionales encuestadas ocupa cargos de corte gerencial (jefa, coordinadora, gerente o directora), mientras que un 27 % ocupa cargos de corte operativo (analista o profesional). En este punto, cabe destacar que todas las trabajadoras sociales que ocupan cargos de corte gerencial no figuran en sus contratos como trabajadoras sociales, algo que nos debe llevar reflexionar sobre la visibilidad de nuestra profesión.

Continuando con el perfil de las encuestadas, es importante destacar que el 81 % cuenta con estudios de posgrado, tales como: especialización en Gerencia de Recursos Humanos, especialización en Intervención Familiar, magíster en Intervención Social con énfasis en Familia, especialización en Responsabilidad Social Empresarial, curso de consultor en SGE 21, diplomado en Salud Ocupacional, diplomado de Psicología Analítica, especialización en Planificación y Administración del Desarrollo Regional, especialización en Gerencia de Recursos Humanos, diplomado en Derecho Laboral, diplomado en RSE, especialización en Evaluación de Impacto Ambiental de Proyectos y curso de extensión en Formulación de Proyectos con Enfoque de Sostenibilidad Ecológica y Social. Fruto del alto perfil dibujado hasta este punto, encontramos un 64 % de las profesionales encuestadas con un salario superior a los 4 millones de pesos mensuales.

3.2. Estrategias de RSE desarrolladas por las empresas que operan en Colombia y participación de las trabajadoras sociales en las mismas

En cuanto a las estrategias de RSE desarrolladas por las empresas que operan en Colombia, el cuestionario ha arrojado porcentajes por encima del 70 % en todas las estrategias definidas por la Fundación Carolina (Casado y Roser, 2009). Sin embargo, la participación de las trabajadoras sociales en las mismas es desigual, tal y como se muestra en la tabla 1.

Con estos resultados podemos diferenciar un gran grupo de estrategias en las que habitualmente participarían las trabajadoras sociales (valores iguales o superiores al 70 %) y que están relacionadas con: posicionamiento de la RSE en la misión y la visión de la empresa, informes sociales e indicadores de RSE, gestión social transversal, alianzas público-privadas, capacitación en materia de RSE, y el cambio de mentalidad desde la filantropía hacia la promoción de desarrollo social.

De la misma manera, podemos identificar otro gran grupo de estrategias en las que la participación de las trabajadoras sociales no es tan acusada (valores inferiores al 70 %) y que están relacionadas con: política laboral, códigos éticos, posicionamiento de la RSE en los niveles directivos, derechos humanos y anticorrupción, impregnar de RSE la cadena de valor de la empresa, y diseñar productos y servicios bajo parámetros de RSE.

Nos ha llamado poderosamente la atención la baja participación de las trabajadoras sociales en las estrategias relacionadas con códigos éticos, derechos humanos y anticorrupción, con un 60 y 45 % respectivamente. Quizás las empresas prefieran profesionales de corte legal (abogados y graduados en derecho, por ejemplo) en estos ámbitos, aunque este extremo debería ser confirmado en próximas investigaciones.

Además, las preguntas abiertas del cuestionario nos permiten conocer un amplio listado de políticas y programas en los que participan las profesionales encuestadas: apoyo en vivienda, capacitación a nivel tecnológico para trabajadores, capacitación a esposas de trabajadores para mejorar

Tabla 1. Estrategias de RSE desarrolladas por las empresas que operan en Colombia y participación de las trabajadoras sociales en las mismas

| Estrategia | Porcentaje de empresas que desarrollan la estrategia | Porcentaje de trabajadoras sociales que participan en la estrategia |
|--|--|---|
| 1. Orientar las actividades de la empresa o su fundación a cubrir las necesidades identificadas por los agentes de interés y las administraciones locales donde se opera. | 82 | 55 |
| 2. Realizar informes sociales anuales con participación de los agentes de interés reflejando las políticas de la empresa en materia de RSE y marcando objetivos concretos de mejora continua. | 82 | 90 |
| 3. Crear alianzas público-privadas con los gobiernos locales para fomentar sinergias orientadas a promover el desarrollo social, erradicar la pobreza y reducir la desigualdad. | 90 | 70 |
| 4. Fomentar inversiones a través de una estrategia marco, que contribuya a los planes vigentes de desarrollo social, pasando de una filantropía corporativa a una estrategia que promueva el desarrollo integral de las inversiones. | 82 | 70 |
| 5. Definir indicadores sociales, económicos y medioambientales útiles, que reflejen la actividad y el progreso de la empresa en estos ámbitos. | 100 | 72 |
| 6. Aplicar a los estándares y sistemas de gestión de RSE a toda la cadena de valor de la empresa. | 82 | 50 |
| 7. Definir políticas de respeto y promoción de los derechos humanos y mecanismos anticorrupción en todas las operaciones de las empresas en la región, y que sean promovidas a través de la cadena de proveedores y distribuidores. | 90 | 45 |
| 8. Definir una política laboral con sueldos dignos, que fomente la formación y capacitación de los empleados, sea respetuosa con el asociacionismo laboral y que promueva la equidad de género en todos los eslabones empresariales. | 100 | 54 |
| 9. Promover buenas prácticas en el proceso de compra y contratación de proveedores, aplicando los códigos éticos en toda la cadena de valor de la empresa. | 90 | 60 |
| 10. Valorar el diseño de productos y servicios de la empresa considerando la generación de valor social, medioambiental y económico. | 82 | 54 |
| 11. Crear un sistema de gestión social orientado a formular una estrategia de RSE transversal en todas las actividades de la empresa. | 90 | 72 |
| 12. Organizar cursos de formación entre los trabajadores y agentes de interés de la empresa en temas relacionados con la RSE. | 73 | 63 |
| 13. Asegurar que la visión y misión de la empresa integren los aspectos sociales y medioambientales en coherencia con los principios de la RSE e incorporen la opinión de los agentes de interés externos de la empresa. | 100 | 72 |
| 14. Posicionar la división de RSE de manera que dependan de la alta Dirección o la Presidencia. | 90 | 45 |

Fuente: elaboración propia.

calidad de vida, asesoría psicológica, protección de datos, integridad en los comportamientos dentro de la empresa, retención del talento, erradicación del trabajo infantil, mejora de la calidad de la educación a través de incorporación de TIC, voluntariado corporativo, programas transversales para el desarrollo de proveedores, buen gobierno corporativo, protección y conservación del ambiente, contratación de mano de obra local, adecuación y mejoramiento de vías locales, adecuación y dotación de salones escolares o ayudas comunitarias en procesos productivos.

Para intentar profundizar en la especificidad del trabajo social en la RSE, se introdujo en el cuestionario otra pregunta abierta: “¿Cree usted que los trabajadores(as) sociales aportamos algún elemento distintivo dentro de las políticas de RSE de las empresas?” Las respuestas a la misma apuntan claramente en dos direcciones: internamente, las profesionales encuestadas destacan el trabajo con los empleados, para mejorar su calidad de vida y, externamente, destacan el trabajo con las comunidades y el relacionamiento con los grupos de interés.

3.3. Funciones desarrolladas por las trabajadoras sociales en las áreas de RSE de las empresas que operan en Colombia

Una vez identificadas las estrategias de RSE en las que participan las trabajadoras sociales, el cuestionario preguntaba sobre las funciones concretas que desarrollaban en su quehacer diario. Los resultados se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Funciones desarrolladas por las trabajadoras sociales en las áreas de RSE de las empresas que operan en Colombia

| Funciones | Sí (%) | No (%) |
|--|--------|--------|
| 1. Participa en programas dirigidos a la calidad de vida de las comunidades. | 100 | 0 |
| 2. Interviene en los programas de proyección y solidaridad social. | 90 | 10 |
| 3. Coordina procesos de formación y desarrollo. | 73 | 27 |
| 4. Monitorea los programas sociales a través de la implementación de indicadores de gestión. | 73 | 27 |
| 5. Acompaña al personal en inquietudes respecto a las reformas laborales y pensionales. | 64 | 36 |
| 6. Participa en la preparación y seguimiento de presupuestos relacionados con la RSE. | 64 | 36 |
| 7. Interviene en la definición de políticas de intervención con la comunidad. | 55 | 45 |
| 8. Participa en el área de salud ocupacional y seguridad industrial. | 55 | 45 |
| 9. Apoya a las gerencias en la toma de decisiones respecto a la RSE. | 55 | 45 |
| 10. Apoya el proceso de selección e inducción del personal. | 36 | 64 |
| 11. Participa en la implementación de programas de calidad y gestión ambiental. | 27 | 73 |

Estos resultados nos permiten establecer tres grandes categorías. En primer lugar, siendo además funciones estrechamente relacionadas con nuestra profesión, podríamos definir las funciones específicas de las trabajadoras sociales en las áreas de RSE de las empresas que operan en Colombia (más del 70 % de respuestas

afirmativas): participación en programas dirigidos a la calidad de vida de las comunidades, intervención en los programas de proyección y solidaridad social, coordinación de procesos de formación y desarrollo, y monitoreo de programas sociales a través de la implementación de indicadores de gestión.

En segundo lugar, podríamos definir las funciones no específicas de las trabajadoras sociales en las áreas de RSE de las empresas que operan en Colombia (entre el 50 y el 70 % de respuestas afirmativas): acompañamiento al personal en inquietudes respecto a las reformas laborales y pensionales, participación en la preparación y seguimiento de presupuestos relacionados con la RSE, definición de políticas de intervención con la comunidad, participación en el área de salud ocupacional y seguridad industrial, y apoyo a las gerencias en la toma de decisiones respecto a la RSE.

En tercer y último lugar quedarían definidas dos funciones poco habituales para las trabajadoras sociales en las áreas de RSE de las empresas que operan en Colombia (menos del 50 % de respuestas afirmativas): apoyo a procesos de selección e inducción del personal y participación en la implementación de programas de calidad y gestión ambiental. Cabe destacar que es posible que estas funciones las realicen trabajadoras sociales pero, según los resultados de la investigación, no desde el área de RSE sino, quizás, desde las áreas de Recursos Humanos y Medioambiente.

Conclusiones

La primera conclusión general corrobora la afirmación de la trabajadora social colombiana Adriana Lucía Sierra Arango, según la cual

el trabajador social ha desempeñado una labor muy importante en las empresas productivas y de prestación de servicios. Vemos cómo el quehacer del profesional no solo impacta a la organización en donde se desempeña sino también cómo contribuye, de manera indirecta, al progreso y crecimiento de las naciones y al bienestar general (Sierra, 2005).

En la misma línea, los resultados de la investigación indican la creciente importancia que otorgan las empresas a

la RSE y la importante participación de las trabajadoras sociales en las políticas de RSE que se desarrollan. Las empresas son contextos desde los que se puede promover el cambio social y, por ejemplo, se ha detectado que en la RSE las trabajadoras sociales aplican los tres métodos clásicos de la profesión: caso, grupo y comunidad.

El perfil básico del trabajador social en el área de RSE que podemos definir a partir de nuestra investigación sería el de mujer, con dilatada experiencia profesional, y en el propio campo de la RSE, que cuenta con especialización y que ocupa cargos de corte estratégico (coordinando, dirigiendo y planeando a mediano y largo plazo las acciones de las empresas en RSE). Merece la pena detenerse brevemente en este perfil, ya que se aleja del trabajo social meramente operativo, abriendo una vía para la tan anhelada participación de los trabajadores y trabajadoras sociales en niveles meso y macro, en niveles de generación de estrategias y políticas.

A nivel teórico, esta investigación aporta elementos para abrir el debate sobre la especificidad del trabajo social en el área de RSE. En primer lugar, se han identificado los aportes específicos que realizan las trabajadoras sociales en esta área: a nivel interno, donde apuntan a mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias y, a nivel externo, donde se destaca su labor con las comunidades y los diferentes grupos de interés. En segundo lugar, se han identificado las funciones específicas del trabajo social en la responsabilidad social empresarial: funciones relacionadas con la intervención en comunidades, la proyección social, la capacitación y el monitoreo de programas sociales.

El trabajo realizado aporta elementos para que los y las profesionales del trabajo social se posicionen como agentes de cambio a través de la RSE, promoviendo la consolidación de esta como nuevo paradigma de gestión de las organizaciones, desde una perspectiva ética que implique el compromiso con el desarrollo económico y social del país.

Se han identificado empresas que han contratado a trabajadoras sociales en sus áreas de RSE, y las estrategias de RSE de esas empresas, la participación de las trabaja-

doras sociales en las mismas y las funciones desarrolladas durante esa participación.

Estos cuatro pasos nos permiten, utilizando un símil arquitectónico, colocar unos cimientos académicos a la relación entre trabajo social y RSE, sobre los cuales seguir construyendo una descripción precisa de la participación de las trabajadoras sociales en las áreas de RSE de las empresas que operan en Colombia. Con las sencillas, pero importantes, conclusiones de nuestra investigación, queda el campo abonado para la profundización en el tema, quizás con una investigación de corte más cualitativo, ampliando la muestra de profesionales, e incluso monitoreando de manera exhaustiva los programas de RSE en los que participan trabajadoras sociales en Colombia.

El equipo investigador también es consciente de que la investigación realizada se ha limitado a la descripción y carece de una perspectiva crítica. En este sentido, conviene aclarar que se ha considerado importante dar este primer paso de una manera acrítica, meramente descriptiva. En próximas investigaciones, el Silats tiene como objetivo avanzar en la construcción de la especificidad profesional del trabajo social en la RSE desde posiciones críticas, estudiando también el papel de las ONG, las comunidades y la sociedad civil. Además, se pretende invitar a grupos focales a las profesionales que han participado en esta primera investigación, para conocer los motivos de la escasa presencia del trabajo social en áreas como la política laboral, los códigos éticos, los derechos humanos y la anticorrupción.

Referencias

- Arias, L. A. (2009). *Documento Investigación en el programa de Trabajo Social*. Bogotá: Fundación Universitaria Monserrate.
- Cerdá, H. (1993). *Los Elementos de la Investigación*. Bogotá: Editorial el Búho.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro Verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Parlamento Europeo.
- Cortez, M. Y. y Jurado, C. A. (2001). *La gestión innovadora como factor de éxito organizacional*. Estudio de caso, tomo 2. Bogotá: Editorial Klipi.
- Cortina, A. (2002). *Por una ética del consumo. La ciudadanía del consumidor en un mundo global*. Madrid: Taurus.
- Casado, F. y Roser I. (2009). *La RSE de la empresa española en América Latina. Una mirada al Patronato de la Fundación Carolina*. Documento 34.

- Delbosco, P. S. (2008). *Responsabilidad Social, Retos y Perspectivas*. Colombia: Universidad de Medellín.
- Fundación Codepsa (2005). *La Responsabilidad Social Empresarial como Generadora de Valor*. Madrid: Gente Nueva.
- Ospina, A., Cárdenas, C. y Beltrán, M. (2008). *¿Cómo la Responsabilidad Social Empresarial aporta a los objetivos del milenio? Guía Práctica para los empresarios*. Bogotá: GTZ - Cooperación Técnica Alemana al Desarrollo
- Rodríguez, A. P. (2008). Responsabilidad Social Empresarial, Calidad de Vida y Trabajo Social. *Revista Trabajo Social. Universidad Nacional de Colombia*, 10, pp. 165-185.
- Román, Y. (2008). *Responsabilidad social y balance social en organizaciones colombianas*. Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigo, Universidad de Medellín.
- Roth Deubel, A. N. (2003). *Políticas públicas: formulación, implementación y evaluación*. Bogotá: Ediciones Aurora.
- Schwalb, M. M. y Malca, O. (2004). *Responsabilidad Social: Fundamentos para la Competividad Empresarial y el desarrollo sostenible*. Lima: CIUP.
- Schuarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones, desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social*. Bogotá: CINEP, Fundación Charles Leopold Mayer.
- Sierra A. L. (2005). El trabajo social en las organizaciones: Haciendo historia. *Revista de la facultad de trabajo social Universidad Pontificia Bolivariana*, 21 (21).
- Sierra, J. E. (2007). *Responsabilidad Social Empresarial, lecciones, casos y modelos de vida*. Bogotá: Panamericana Formas e Impresos.
- Urra, M. (2011). *RSE y magis, binomio para hacer de la solidaridad un valor excelente en Comillas. X Premio Ignacio Ellacuría SJ de Estudios de Interés Social*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas. Paper.
- Valenzuela, L. F. (2005). *Perspectivas de la Responsabilidad Social Empresarial*. Manizales: Gráficas Jes.
- Yépez, G. A., Peña, W. y Sánchez, L. F. (2007). *La responsabilidad social empresarial. Fundamentos y aplicación en las organizaciones de hoy*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.