

RELIGACIÓN

R E V I S T A

Responsabilidad social como estrategia en la gestión de recursos humanos

Social Responsibility as A Strategy in Human Resources Management

Gary Fernando Jiménez Hidalgo, María Alexandra Chica Macay, Milexy Jamilex Quiroz Romero, Jessenia Estefanía Bravo Verduga

RESUMEN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un enfoque empresarial que busca integrar consideraciones éticas, sociales y ambientales en la toma de decisiones y actividades de una organización. La RSE no solo se refiere a cómo una empresa interactúa con su entorno, sino que también tiene un impacto significativo en la gestión de recursos humanos (GRH). La RSC fomenta un compromiso más profundo de los empleados con la organización al alinear los valores y objetivos personales con los de la empresa. Una cultura organizacional basada en la responsabilidad social promueve la colaboración, la transparencia y el respeto mutuo. En este artículo, exploraremos cómo la RSE puede ser utilizada como estrategia en la GRH para promover un entorno laboral sostenible, ético y motivador. El objetivo es explicar que es la RSE donde cada autor, desde diferentes puntos de vista, describen a la responsabilidad social corporativa, y así mismo, explicar sobre qué se entiende por gestión de recursos humanos, con el fin de que el lector tenga una vista más aplica sobre el tema, y por último describir cual es la relación entre estos dos, y como la RSE se usa como estrategia para obtener un mayor beneficio en la GRH. La metodología usada es analítica debido a la indagación de información de diferentes fuentes. Los resultados y discusión obtenidos dieron como respuesta a que la RSE usada como estrategia, ayuda a que la GRH sea más eficiente y exista una mayor ética dentro de la organización.

Palabras claves: Desarrollo sostenible; Cultura organizacional; Ética; Estrategia; Toma de decisiones.

Gary Fernando Jiménez Hidalgo

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador. gjimenezh@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9988-0164>

Chica Macay María Alexandra

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador. mchica@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0002-4154-0057>

Quiroz Romero Milexy Jamilex

Universidad Técnica Estatal de Quevedo | Quevedo | Ecuador. mquirozr@uteq.edu.ec
<https://orcid.org/0009-0003-8984-812X>

Jessenia Estefanía Bravo Verduga

Universidad Bolivariana del Ecuador | Durán | Ecuador. jebravov@ube.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6920-199X>

<http://doi.org/10.46652/rgn.v9i40.1187>

ISSN 2477-9083

Vol. 9 No. 40 abril-junio, 2024, e2401187

Quito, Ecuador

Enviado: febrero 27, 2024

Aceptado: mayo 04, 2024

Publicado: mayo 19, 2024

Publicación Continua



ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) is a business approach that seeks to integrate ethical, social, and environmental considerations into an organization's decision-making and activities. CSR is not only about how a company interacts with its environment, but it also has a significant impact on Human Resources Management (HRM). CSR fosters a deeper commitment from employees to the organization by aligning personal values and objectives with those of the company. An organizational culture based on social responsibility promotes collaboration, transparency, and mutual respect. In this article, we will explore how CSR can be used as a strategy in HRM to promote a sustainable, ethical, and motivating work environment. The objective is to explain what CSR is, with each author describing corporate social responsibility from different perspectives. Likewise, to explain what is meant by human resources management, so that the reader has a more practical view of the subject. Lastly, we will describe the relationship between these two aspects and how CSR is used as a strategy to achieve greater benefits in HRM. The methodology used is analytical due to the investigation of information from different sources. The results and discussion obtained revealed that CSR, when used as a strategy, helps HRM be more efficient and fosters greater ethics within the organization.

Keywords: Sustainable development; organizational culture; ethics; strategy; decision-making.

Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE), se ha vuelto relevante en los últimos años, sobre todo en la parte interna de una organización. Para que las empresas tengan un mejor desempeño de su personal o área de recursos humanos, debe tomar en cuenta a la RSE, ya que dentro de estas encontramos a los stakeholders, los cuales son las partes interesadas de una empresa, tanto interna como externa, y aquí mismo se encuentran los trabajadores.

La RSE durante muchos años ha tenido un impacto positivo en las organizaciones, ya que, dentro de esta, se encuentran las responsabilidades con el ambiente, en la parte económica y social, dándonos así una práctica responsable con el entorno.

¿Pero, como la RSE aporta a la gestión de recursos humanos? Esto se verá más adelante, donde se explicarán como las empresas usan la RSE como estrategia para la gestión de recursos humanos.

Según Mancha (2007), en la actualidad la responsabilidad social implica lograr la participación de la empresa en la comunidad, es un precio que se encuentra en la mente de cada persona, a la cual le permite reflexionar, organizar, orientar y juzgar las consecuencias que sus propios actos ocasionan ante la demás sociedad.

En muchas ocasiones las probabilidades de éxito de que una compañía tenga Responsabilidad Social Corporativa y que estas prácticas tengan impacto en los resultados financieros son altas, por lo tanto, es concluyente que las compañías que apliquen las mejores prácticas de RSC inciden directamente en los rendimientos económicos de las empresas (Vergara-Romero, 2020).

También la responsabilidad social corporativa hace referencia al impacto que tiene las empresas en las dimensiones económicas, sociales y medioambientales (Pino, 2021, p. 178), aquí las empresas junto con los stakeholders ven como sus actividades aportaran al desarrollo sostenible, o en tales como pueden mejorarlos para no afectar a la parte ambiental.

Las empresas deben asumir la responsabilidad social, ambiental y económica para que sus impactos en la sociedad sean positivos, para así, contribuir al desarrollo sostenible y que esta se vuelva sustentable.

Para Neira et al. (2019; citando a Fu et al., 2014), la RSE es la columna principal de los negocios u organizaciones que desea alcanzar el éxito mediante la aplicación de mejora continua fundamentándose en la práctica de los compromisos legales, morales, sociales y éticos en el ejercicio de las actividades, de manera que contribuye al bienestar de todos los stakeholders con quienes interactúan y se comunican.

Su importancia radica en que esta ayuda a toda organización a tener una buena imagen con sus partes interesadas (stakeholders), y así mismo a lograr cumplir sus metas de manera responsable, y llegar a conseguir un desarrollo sostenible. Estas partes interesadas buscan que la empresa no afecte el entorno a través de sus operaciones a realizar, sino más bien que aporte un beneficio en el corto y largo plazo.

Los 5 principios básicos de la RSE a tener en cuenta según (Prieto, 2015) son:

1) Oportunidades: Entendidas como aquellas opciones de incrementar el valor de la empresa gracias al comportamiento responsable.

2) Riesgos: Entendidos como aquellos aspectos de la RSC que si no satisfechos ponen en riesgo la creación de valor de la empresa.

3) Estrategia: Entendida como el análisis y la toma de decisiones de lo que la empresa debe realizar para:

- aprovechar las oportunidades que ser responsable puede abrir a la empresa,
- minimizar los riesgos a los que la empresa está expuesta,
- conocer las expectativas de los stakeholders hacia la empresa y decidir cuáles satisfacer y cuáles no.

4) Medición y Gestión: Entendida como:

- la medición de la creación de riqueza y valor para la sociedad de las políticas responsables desarrolladas,
- la medición de la creación de riqueza y valor para la empresa de las políticas responsables desarrolladas.

5) Información: Entendida como dar cumplida cuenta de lo realizado y obtenido

En la siguiente figura a continuación, se presentan cuáles son los principios de la RSE:

Figura 1. Principios de la RSE.



Fuente: Elaboración propia.

La responsabilidad social está estrechamente relacionada con la gestión de recursos humanos, especialmente en la motivación, cultura organizacional, compromiso, liderazgo. Es decir, la RSE busca obtener un equilibrio entre los intereses de la parte interna y de la externa.

Ahora bien, para explicar como la RSE sirve de estrategia para la gestión de recursos humanos, se debe definir a que entendemos como la gestión de recurso humano.

La gestión de recursos humanos se encarga de que todos sus colaboradores tengan la capacidad para lograr un objetivo empresarial, también se puede decir que el objetivo del departamento de RRHH "es ayudar a las personas y a las organizaciones a lograr sus metas" (Werther, 2014).

Según Mondy (2010), esta implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales. Todo esto mediante una buena selección de personal, dotación, remuneración, y una buena relación entre empleados y empleador.

Perez (2019), nos dice que la forma de gestionar y organizar al personal viene determinada por lo que se denomina cultura empresarial, la cual abarca el conjunto de normas, opiniones y valores que se desarrollan dentro de una empresa y que caracterizan al comportamiento de directivos y del personal en su conjunto.

En muchas ocasiones, la gestión de recursos humanos capacita a sus colaboradores con el fin de que estos aprendan nuevas metodologías de desarrollo empresarial y les ayuda en su carrera profesional, es decir, aporta en conocimiento para que así no haya problemas en el futuro por una mala administración de los recursos, tanto humano como financieros, materiales y tecnológicos.

Responsabilidad social y la gestión de Recursos humanos

La relación entre la RSE y la gestión de RRHH es fundamental para crear un entorno laboral ético, sostenible y socialmente responsable. La RSE en su dimensión interna, está vinculada directamente con el aspecto humano y social de las organizaciones, y es por medio de la gestión de recursos humanos (GRH) que puede materializarse el bienestar de su personal como principal grupo de interés dentro de las mismas y que está directamente involucrado con su funcionamiento (González, 2016).

Respondiendo a la pregunta, ¿cómo la RSE aporta a la gestión de recursos humanos? Las empresas usan como estrategia a la RSE en la gestión de recursos humanos para “prácticas responsables de contratación de personal, en particular las no discriminatorias (minorías étnicas, trabajadores de mayor edad, mujeres)” (Server & Grañana, 2005).

Barrios (2022), las organizaciones que suelen incorporar la RSC en su dimensión interna, desde una perspectiva de la GRH, generalmente obtienen diversas ventajas si se tiene mayor sentido de pertenencia e implicación y del recurso humano a la empresa, por consiguiente, todo ello conlleva a mejorar la calidad de los servicios y productos o que ofrece.

La RSE es vista como una estrategia que puede generar beneficios tanto para la empresa como para la sociedad en general. Entre estos beneficios se incluyen una mejor reputación de la empresa, mayor lealtad de los empleados y clientes, reducción de riesgos operativos y legales, y contribución a la sostenibilidad a largo plazo.

Otras razones por las cuales se usa a la RSE como estrategia en la gestión de recursos humanos, según (Ruiz Otero et al., 2013) citado al libro verde, son:

- Prácticas responsables de contratación, no discriminatorias.
- Realizar acciones de «formación y aprendizaje continuos».
- Delegar responsabilidades a los trabajadores.
- Mejorar los canales de información en la empresa.
- Implantar medidas de conciliación.
- Retribuir y posibilitar el progreso profesional en igualdad de condiciones.
- Posibilitar la participación en beneficios o en el accionariado de la empresa.
- Fomentar la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.

Todas estas definiciones dan a entender que la RSE, en base a la integración de recursos humanos, ayuda a crear una cultura organizacional que valora la ética, la sostenibilidad y la contribución positiva a la sociedad en su conjunto.

Por tanto, las organizaciones que quieren lograr una mejora en sus procesos, en su relación con las partes interesadas (interna como externa) deberá usar o aplicar la responsabilidad social empresarial, ya que esta le permite tener un mejor rendimiento en sus funciones, y sobre todo en su gestión de recursos humanos. Y sobre todo crear una cultura organizacional más eficiente.

Metodología

La investigación se llevó a cabo mediante una investigación analítica, donde se analizó el uso de la responsabilidad social como estrategia en la gestión de recursos humanos. Se hicieron varias investigaciones relacionadas con el tema, las cuales estaban en artículo, libros y sitios web con fuentes fidedignas.

La investigación estaba enfocada en el comportamiento de las empresas, en especial en su gestión de recursos humanos, junto con la RSE, a la cual también se le hizo énfasis, con el fin de que el lector tenga una idea más amplia del uso de esta como herramienta en las organizaciones.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos en base al tema de la responsabilidad social empresarial como estrategia en la gestión de recursos humanos fueron obtener una perspectiva más amplia sobre la importancia que tiene la RSE en una empresa, no solo en sus áreas de producción, de marketing, sino también en la de recursos humanos, cómo esta ayuda a que las personas de una organización sean más eficientes y responsables con sus tareas.

Formar a sus empleados para el logro de sus objetivos, es una tarea de la gestión de recursos humanos, pero para que estos sean responsables con aquello, se debe usar las RSE, ya que con esta se les otorga a los empleados normas que deben cumplir para que sean más eficientes, a tener una ética en el trabajo y a mejorar su desempeño como profesionales.

En la parte de discusión se muestra las definiciones de autores, cada uno con su opinión acerca del tema.

Mancha (2007), nos decía que está en la mente de la persona, le permite reflexionar organizar, entre otras, las consecuencias de sus propios actos ante la sociedad. Es decir, que la persona o empresa, debe tener en cuenta los problemas que puede ocasionar al momento de tomar una decisión que incluya a los stakeholders.

Por otra parte, tenemos a Neira et al. (2019), que nos dice, es la columna principal de los negocios u organizaciones que desea alcanzar el éxito mediante de los compromisos legales, morales, sociales y éticos en el ejercicio de las actividades. En comparación al otro autor, este hace referencia a los compromisos que tiene la responsabilidad social, sean morales, sociales y éticos.

González (2016), la RSE mediante la GRH es que puede materializarse el bienestar de su personal como principal grupo de interés dentro de las mismas y que está directamente involucrado con su funcionamiento. La comparativa de este, se trata en que la RSE influye en la gestión de recursos humanos, de tal manera que el bienestar de estos dé resultados en su funcionamiento.

Pero para que exista una buena función dentro de la organización, el área de gestión de recursos humanos, debe seleccionar al personal, dotarlo de conocimiento, darle su remuneración, y que exista una buena relación entre empleados y empleador (Mondy, 2010).

Conclusiones

Se logro analizar, que la RSE ayuda a la gestión de recursos humanos a que esta sea más comprometida con sus colaboradores, a motivarlos y así mismo a que estos se comprometan con la organización, a hacer prácticas responsables, y a sentirse parte de la misma.

Con una buena gestión junto a la responsabilidad social, el departamento de recursos humanos podrá cumplir con los objetivos para atraer, retener y motivar a los empleados, así como para fomentar un entorno de trabajo ético, sostenible y socialmente responsable.

La Responsabilidad Social Corporativa va más allá de cumplir con obligaciones éticas; es una estrategia empresarial que puede fortalecer la gestión de recursos humanos. Al adoptar la RSC en la GRH, las organizaciones pueden cultivar una cultura ética, desarrollar a sus empleados, fomentar la diversidad e inclusión, garantizar un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, gestionar el talento de manera ética y contribuir positivamente a la comunidad.

De una manera integral, la RSE puede usarse como estrategia en la gestión de RRHH para:

Alineación de valores y cultura- atracción de talento- involucramiento y atracción de los empleados- desarrollo profesional- comunicación y transparencia- medición del impacto con la sociedad y ambiente- mejora continua.

Cabe recalcar que las empresas que están queriendo lograr un mayor desarrollo sostenible y crear una cultura organizacional aún más rígida. Deben enfocarse en implementar la RSE, ya que como se dijo antes, esta abarca o se relaciona con tres aspectos fundamentales como el ambiente, la economía y la sociedad, dando como resultado a que las partes interesadas se sientan conforme con las operaciones y resultados de la empresa.

Integrar la RSE en la estrategia de RRHH no solo fortalece la imagen de la empresa y su compromiso social, sino que también puede contribuir al bienestar y a la retención de los empleados, generando un impacto positivo en el desempeño y la reputación de la organización.

La RSC y la GRH están interconectadas y, cuando se integran adecuadamente, pueden generar beneficios mutuos tanto para la empresa como para sus empleados y la sociedad en su conjunto.

Referencias

- Guzmán González, M. G. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *Saber*, 28(4), 794-805.
- Mendoza Mancha, M., Hernández Chapa, A. A., & García Govea, M. (2007). Responsabilidad Social. *Contribuciones a la Economía, Servicios Académicos Intercontinentales SL*. <https://www.eumed.net/ce/2013/responsabilidad-social.pdf>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Perez, J. B. (2019). *Cultura empresarial*. Elearning S.L.
- Pino, C. A. (2021). La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos. *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, 173-198.
- Rodríguez Barrios, S. M. (2022). *Estudio de la interrelación entre la Responsabilidad Social Corporativa Interna (RSCI) y la gestión de los recursos humanos de las empresas*. Universidad Internacional de Andalucía.
- Ruiz Otero, E., Gago García, M. L., García Leal, C., & López Barra, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill.
- Salcedo Muñoz, V., Peña Neira, X. A., Moreno Loayza, C., & Señalin Morales, O. (2019). Responsabilidad social empresarial en el transporte público urbano de la Ciudad de Machala-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(3), 14-24.
- Server Izquierdo, R. J., & Villalonga Grañana, I. (2005). La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y su gestión integrada. *CIRIEC-España*, 53, 137-161.

Vergara-Romero, A., Olalla Hernández, A., Yturralde, J. M., & Sorhegui Ortega, R. (2020). Responsabilidad social corporativa (RSC) y su impacto en el rendimiento económico de las principales Empresas en Ecuador. *Espacios*, 41(10). <https://revistaespacios.com/a20v41n10/20411013.html>

Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.

Declaración

Conflicto de interés

No tenemos ningún conflicto de interés que declarar.

Financiamiento

Sin ayuda financiera de partes ajenas a este artículo.

Notas

El artículo es original y no ha sido publicado previamente.