

# **EMPRESA Y TRABAJO SOCIAL, ¿UNA RELACIÓN DE IDA Y VUELTA?**

D<sup>o</sup>. Javier Carrasco Arnal.  
Fecha de Recepción: 14 de Octubre de 2009

---

## **RESUMEN**

Una empresa será socialmente responsable cuando, además, de cumplir estrictamente con las obligaciones legales vigentes, integra voluntariamente en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Entendida de esta manera la gestión empresarial, nos encontramos con la circunstancia de que la profesión de trabajo social puede tener mucho que decir y hacer. En este sentido, el trabajo social tiene la oportunidad de reencontrarse con el ámbito de la empresa. Un ámbito que, desde el ya lejano “trabajo social de empresa”, se ha ido alejando de manera paulatina de esta profesión. Porque, las nuevas formas de gestión empresarial están introduciendo y haciendo suyos conceptos reconocibles para los trabajadores sociales tales como: acción social, voluntariado, relaciones con la comunidad, integración... Es aquí, en este marco, donde el trabajo social tiene la posibilidad de incorporar su conocimiento y experiencia.

Sin embargo, en la actualidad, el perfil de los profesionales que gestionan este ámbito en la empresa no se corresponde, mayoritariamente, con personas que han cursado estudios de trabajo social. Un desequilibrio que se podría atemperar si en los planes universitarios que imparten, tanto para las futuras promociones como para aquellas que ya se han incorporado al mercado de trabajo, las Facultades de Trabajo Social incorporaran el estudio de la Responsabilidad Social Empresarial.

## **PALABRAS CLAVE**

Responsabilidad social empresarial, Trabajo social de empresa, gestión empresarial, preocupaciones sociales, Formación

## 1.- Una relación de ida.-

El trabajo social tiene entre sus objetivos la búsqueda de bienestar social de aquellos ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja. Circunstancia, ésta, que le ha permitido transitar, en su práctica cotidiana, a través de los espacios delimitados por el Estado, la sociedad civil y/o la iniciativa empresarial para poner en práctica esa meta aspiracional. Así, en sus orígenes el trabajo social desarrolló su intervención “al calor” de la filantropía privada (bien de carácter laico, bien de carácter religioso). Una intervención desarrollada, pues, en el ámbito de la sociedad civil. El estado, tal y como lo conocemos en la actualidad, se estaba construyendo. La iniciativa empresarial se encontraba centrada en exclusiva en el desarrollo económico a través del proceso de industrialización.

A medida que el Estado aumentó su nivel de intervención en las estructuras sociales y se erigió en garante de los derechos sociales de los ciudadanos, el trabajo social basculó su práctica hacia éste. Las empresas, por su parte, y dentro del marco del conflicto entre el capital y el trabajo, tuvieron que introducir medidas orientadas a favorecer determinados derechos de carácter laboral. En *estas aguas* el trabajo social estableció una específica manera de actuación profesional. Una práctica que dio lugar al *trabajo social de empresa*.

En este contexto, el trabajo social de empresa 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.” (Bernard, 1967: 19) Esta definición es completada por Bernard con los tres planos de actuación que dentro de la empresa tiene la figura del trabajador social. Los planos

que propone Bernard son: 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. (Bernard, 1967: 20-21)

Esta forma específica del trabajo social entró en declive de forma progresiva, hasta que en las postrimerías del siglo pasado su presencia en el ámbito de la empresa era testimonial. Pueden establecerse como detonantes las siguientes causas: 1) dificultades de identidad del trabajador social de empresa, 2) desarrollo y consolidación del Estado del Bienestar y 3) transformaciones en el mundo empresarial.

Así como en otros ámbitos la figura del trabajador social se ha consolidado y ha establecido un ámbito propio 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.

Y, así, la consolidación de sistemas públicos en el ámbito de la sanidad, la educación y los servicios sociales se constituyó en la causa vertebral de la desaparición del trabajo social de empresa. El Estado pasó a ser el garante de unos derechos ciudadanos que ya no tenían que resolverse en instancias privadas. De esta forma, en el momento que se consolidó un servicio público que atendía a las necesidades de carácter educativo, sanitario y/o social, las empresas dejaron de prestar un servicio, que para ellas era secundario y prescindible.

## 2.- ¿Una relación de vuelta?.-

En la actualidad, los servicios públicos se han consolidado. Existe un marco normativo desarrollado, con una estructura estable funcionarizada de recursos humanos y, una adecuada dotación de infraestructuras y equipamientos. Esto es, se dispone de un sistema público de Servicios Sociales establecido en base a unos derechos reconocidos, con unas determinadas políticas sociales, junto con marcos teóricos y conceptuales y metodologías de intervención diseñados para desarrollarlos. Y, en este universo, la profesión de trabajo social tiene un papel definido y reconocido.

De otra parte, al decir de cada vez más expertos en la materia, nos encontramos ante un cambio de paradigma empresarial. Las razones son de variada naturaleza. Unas negativas. “Los escándalos corporativos acaecidos en grandes corporaciones [...] y que han tenido una gran repercusión mundial debido, fundamentalmente, a la actual etapa de globalización por la que transitamos, con todos sus efectos, positivos y negativos.” (Olcese, 2006: 11) Algunos ejemplos. “Nike enfrentó un amplio boicot de los consumidores después de que *The New York Times* y otros medios reportaron prácticas laborales abusivas de algunos de sus proveedores indonesios a principios de los 90. La decisión de Shell Oil de hundir la plataforma petrolífera en desuso *Brent Spar*, en el Mar del Norte, generó protestas de *Greenpeace* en 1995 así como titulares noticiosos internacionales. Las empresas farmacéuticas descubrieron que la comunidad esperaba que tuvieran una respuesta frente a la pandemia de SIDA en África, aunque ello sucediera muy lejos de sus principales mercados y líneas de producto. Se responsabiliza actualmente a las empresas de comida rápida y de alimentos preenvasados de la obesidad y la mala nutrición.” (Porter y Kramer, 2006, 4) Y relacionado con esto, “la constatación de que nuestro planeta está inmerso en un proceso de calentamiento global por causas antropogénicas” (Olcese y otros, 2008: 5) que provocan el uso devastador de los recursos del planeta. “Los seres humanos estamos usando un

39% de recursos naturales más que los ofrecidos por el planeta. Es decir, estamos consumiendo capital natural en lugar de vivir con los réditos del mismo. En resumen, actualmente necesitaríamos 1,39 planetas Tierra para que nuestro consumo de recursos naturales fuera sostenible. Además, dicho consumo no es equitativo: por ejemplo, un norteamericano consume, por término medio, unas diez veces más recursos naturales y un español unas cinco veces más que un hindú.” (Olcese y otros, 2008: 5)

Otras razones para este cambio de paradigma tienen un carácter ambivalente. Y, así “no cabe duda que la globalización ha extendido los beneficios [...] a muchas sociedades con un pobre o insuficiente desarrollo económico así como un mayor acceso al mercado de capitales que ha ampliado las posibilidades de financiación para las empresas y los individuos. Pero la globalización también ha tenido efectos negativos como es una mayor desigualdad social y ha dado lugar a escándalos financieros en grandes corporaciones...” (Olcese, 2006: 11)

Otras, en cambio, se fundamentan en el conflicto y la lucha de intereses contrapuestos. “Sin duda, la presión de la sociedad ha tenido un incuestionable protagonismo en los más recientes procesos de rectificación de la racionalidad económica y social dominante, así como en el retroceso de las visiones más extremas de la ideología globalista, como el fundamentalismo del libre mercado o la cruzada contra los sistemas estatales de bienestar social [...] Su crítica al dominio ciego e irracional de la razón económica y su firme rechazo de la racionalidad diseminada por las grandes empresas y corporaciones privadas tiene una naturaleza y un alcance que pueden calificarse de civilizatorios, pues su contribución a la defensa de los valores de justicia y solidaridad, como ejes básicos en el desarrollo y cohesión de los sistemas sociales, han sido concluyentes.” (Perdiguero, 2003: 16-17)

Todas estas razones, que actuando de manera concertada provocan ese cambio de paradigma empresarial al cuestionar la maximización del valor

económico como su único objetivo, han llevado, junto con el reconocimiento de la empresa como agente necesario para el desarrollo económico y social de las sociedades, han llevado a la introducción en la gestión empresarial del concepto de “responsabilidad social empresarial” (RSE).

Tal y como expresa Perdiguero, “aunque el término se utiliza desde los años sesenta, especialmente en las sociedades de cultural anglosajona, como Estados Unidos, Canadá o el Reino Unido, ha sido en la parte final del último decenio cuando las reflexiones sobre las relaciones empresa y sociedad han adquirido una nueva y extraordinaria actualidad, en un ambiente intelectual dominado por el debate y la crítica a las consecuencias sociales más negativas de la globalización. Con la RSE se recupera con una enorme frescura la idea de la empresa como una institución que, además de tener responsabilidades y obligaciones legítimas ante sus accionistas, sería también responsable de los impactos sociales y ambientales de sus actividades. Unas responsabilidades que van más allá del cumplimiento de las leyes y de las normas que regulan el desarrollo de los negocios, por entenderse que las empresas no pueden quedarse al margen de los problemas y retos a los que se enfrenta la sociedad, y que la razón económica no puede justificar unas desigualdades hirientes y la exclusión social de grupos de personas cada vez más amplios en todos los países desarrollados.” (Perdiguero, 2003: 17-18)

De manera sintética se puede definir la RSE como “la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. (COM (2001) 366 final). Una actuación que tiene dos dimensiones: una interna y otra externa.

La primera engloba aquellas actuaciones empresariales socialmente responsables en el ámbito de lo social y las prácticas respetuosas con el medio ambiente. En lo social se recogen medidas en relación a la gestión de los recursos

humanos y la salud y seguridad en el lugar de trabajo, entre otros aspectos se actúa en:

- a) Gestión de los recursos humanos. Aquí las medidas pertinentes incluyen, por ejemplo: la mejora de la información en el interior de la empresa; un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio; una contratación no discriminatoria; la igualdad de retribución y de perspectivas profesionales para las mujeres...
- b) Salud y seguridad en el lugar de trabajo. Ejemplos de actuaciones socialmente responsable pueden ser: inclusión de información sobre criterios de salud y seguridad en el lugar de trabajo dentro de los sistemas de certificación y en los sistemas de etiquetado; incorporación de criterios de salud y seguridad en los programas de certificación de los sistemas de gestión...

En relación a las prácticas respetuosas con el medio ambiente podemos enumerar como acciones socialmente responsables: la reducción en el consumo de materiales por unidad de output, la reducción en el consumo de energía por unidad de output, la disminución de la dispersión tóxica asociada a los productos y servicios, el aumento de la reciclabilidad de los materiales a lo largo de toda la cadena del producto, la utilización sostenible de recursos renovables, el fomento de la durabilidad de los objetos...

Pero la responsabilidad social empresarial no se circunscribe sólo al ámbito interno de las empresas. Se extiende, también, a las comunidades locales e incluye, además de los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de partes interesadas (stakeholders): clientes, proveedores, socios comerciales, consumidores, autoridades públicas, organizaciones sin ánimo de lucro. Un ejemplo de actividades en este ámbito es lo que se denomina como *acción social de las empresas y la filantropía corporativa*.

Como afirman Morros y Vidal “la acción social de la empresa, o actividades de filantropía empresarial, es hoy una realidad en todo el mundo desarrollado y manifiesta un rápido crecimiento en todos los países. En grado diverso, la mayoría de las grandes empresas practica esa acción social, como también un número creciente de pequeñas y medianas empresas. En consecuencia, las administraciones públicas y muchas entidades del Tercer Sector -fundaciones, asociaciones- cuentan con el apoyo empresarial como uno de sus mecanismos de financiación”. (Morros J. y Vidal I., 2005: 75)

Desde esta perspectiva, se define acción social empresarial como “el conjunto de acciones no lucrativas de la empresa, cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las comunidades donde actúa, mediante proyectos sociales, formativos, culturales o medioambientales. [...] Las actuaciones que se llevan a cabo mediante esta actuación empresarial son muy diversas y relacionadas con el sector de actividad donde opera la empresa. Son acciones que comprometen a la empresa con la comunidad. Algunas de estas actuaciones suponen, por ejemplo: colaboración con organizaciones de defensa de medio ambiente, apoyo a actividades lúdicas, deportivas o culturales a nivel local, fomento del desarrollo económico local y/o la realización de donaciones para acciones de interés general”. (Morros J. y Vidal I., 2005: 75-76)

Respecto a los consumidores y clientes se espera que las empresas que incorporen criterios de responsabilidad social en su gestión, “ofrezcan de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que [aquellos] necesitan y desean. [...] La puesta en práctica del principio según el cual los productos que se diseñan pensando en que puedan ser utilizados por el mayor número de personas posible, incluidos los consumidores afectados por una discapacidad, es un ejemplo importante de la responsabilidad de las empresas en el ámbito social.” (COM (2001) 366 final)



Otro ejemplo, de la dimensión externa de la responsabilidad social empresarial, es el diálogo de las empresas con sus partes interesadas (stakeholders). Desde esta visión se entiende que la actuación de la empresa no es una actuación aislada, al margen del entorno que la rodea. El proceso empresarial influye y es influido por el entorno que le rodea. Es por ello, que se hace imprescindible establecer canales de comunicación y de diálogo con todos aquellos grupos que se ven afectados, positiva o negativamente, por la empresa. De esta manera, la empresa puede atender y en su caso incorporar las demandas, reivindicaciones, mejoras... que sus partes interesadas expresen formalmente.

Hasta aquí, una breve introducción de esta nueva manera de entender la gestión empresarial. Una *manera de hacer* que al conectarla con el trabajo social, permite pensar que nuestra profesión tiene mucho que decir y hacer. Una conexión que ofrece la oportunidad de reencuentro con la actividad empresarial, de la que los profesionales del trabajo social se han alejado de manera profunda desde aquel ya lejano *trabajo social de empresa*.

Porque estas nuevas formas de gestión empresarial están introduciendo y haciendo suyos conceptos reconocibles para los trabajadores sociales tales como: acción social, voluntariado, relaciones con la comunidad, integración... Y, es precisamente aquí, donde la profesión de trabajo social tiene la posibilidad de incorporar su “expertise” de forma que pueda colaborar en la transformación del actual capitalismo impersonal en otro “de rostro humano”. Una oportunidad que, hasta la fecha, no se ha transformado en realidad. Ya que si la inmensa mayoría de empresas que ya aplican el concepto de RSE realizan intervenciones en el campo de la acción social; por contra, el perfil de los profesionales que gestionan este ámbito en aquellas no se corresponde en su mayoría con el perfil proporcionado por los trabajadores sociales. Los datos así lo corroboran.

La Cátedra MANGO RSC presentó en Julio de 2009 una investigación bajo el título de “Estructura organizativa de la RSC en las empresas españolas” y que

tenía por objetivo analizar “cómo las empresas españolas de gran tamaño han integrado las funciones relacionadas con la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) en su estructura organizativa y cómo se articula el trabajo de este área funcional.” (Ayuso, 2009) En él se distinguen tres formas diferentes de integrar la RSE: 1) a través de la creación de un órgano ejecutivo específico creado “ex novo”, 2) atribuyendo responsabilidades añadidas a departamentos o áreas funcionales preexistentes, o 3) creando un equipo multidisciplinar, en forma de comité. Cualquiera que fuera la forma organizativa elegida, los responsables entrevistados decían dedicar buena parte de su tiempo a la acción social, seguido del diálogo con sus stakeholders. En menor medida, ocupaban su tiempo el medioambiente, la reputación y la condiciones sociales y laborales.<sup>1</sup> El hecho de que sea así, se afirma en el estudio, no es otro que estas áreas (acción social y diálogo con los stakeholders) no son el cometido específico de ninguno de los otros departamentos que componen la empresa. Cuando no existe un departamento específico, suele ser el departamento de recursos humanos el que asume la tarea de coordinar la acción social de la empresa.

Junto con este hecho, se puede resaltar otro aspecto del estudio. Se constata que, tan sólo, el 24% de las empresas participantes en la muestra<sup>2</sup> dice contar con una persona responsable que tenga atribuidas todas las responsabilidades en este

---

1 Las tareas que atribuye el estudio a cada una de estas áreas son:

Condiciones laborales y sociales: formación y participación de los empleados, fomento de la igualdad y la no discriminación, conciliación de la vida familiar y laboral, salud y seguridad laboral, etc.

Medio ambiente: protección del medio ambiente en relación con consumos de energía, agua y materias primas, generación y gestión de residuos, emisiones atmosféricas, vertidos a agua y suelo, etc.

Diálogo con los grupos de interés (stakeholders): comunicación y plataformas de diálogo sistemáticas con empleados, clientes, proveedores, administraciones públicas, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, accionistas, analistas financieros, etc.

Acción social: actuaciones encaminadas a la integración en la sociedad de personas desfavorecidas (donaciones, voluntariado, empleo de colectivos discriminados, etc).

Reputación: gestión del conjunto de percepciones que tienen los diversos grupos de interés (stakeholders) sobre la empresa.

2 La muestra se estableció “en base a una encuesta telefónica a los responsables de RSE de 302 empresas de más de 200 trabajadores.” Las respuestas obtenidas fueron, según se manifiesta en el propio informe, de 66.

área, concentrándose el mayor número de respuestas afirmativas en aquellas que tienen más de 1.000 empleados. Además, cuando existe un departamento específico, el tamaño que suelen tener, por lo general, es reducido: de 1 a tres personas. En contra de lo que se pudiera esperar, no existe relación entre el tamaño de la empresa y las dimensiones del departamento. Las empresas de mayor tamaño no tienen, necesariamente, los departamentos de mayor tamaño.

De otra parte, según un estudio elaborado por IESE Business School (Argandoña y otros, 2008) nos encontramos con que “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.

Sigue el estudio agrupando a estos profesionales según su procedencia profesional (background). También aquí se observa una gran variedad. “En este caso, las áreas de procedencia mayoritarias son *recursos humanos y relaciones laborales* (18%) y *comunicación* (11,4%). En la categoría de otros, que supone el 51%, aparecen áreas como, apoyo a la dirección, gerente de análisis y estrategia, relación con los inversores, adjunto a presidencia, calidad y gestión de la excelencia, asesoría jurídica, consultoría, entre otras. Nuevamente, no se encuentran en el listado ámbitos de intervención propios del trabajo social.

En relación a la antigüedad en el puesto, “la mayoría de estos directivos o responsables llevan muy poco tiempo en su puesto: el 37% lleva menos de dos

años y el 15%, menos de un año. Se trata [además] de departamentos reducidos (el 60% tiene 3 personas o menos), cuando no *monopersonales*: el 23% de estos responsables no tienen a nadie a su cargo”. (Coincide con lo manifestado por el estudio precedente para la misma cuestión) Aspectos, ambos, que fundamentan la idea de *juventud* de esta “profesión”. Y, consecuentemente con ello, los aspectos de “crecimiento futuro” y “contenido por hacer y desarrollar”.

Al igual que en el primer estudio, la investigación realizada por el IESE estableció los contenidos principales de las funciones desempeñadas. Se encuentran relacionados, sobre todo, con la acción social, la reputación y las relaciones con la comunidad. Y, así, la responsabilidad en el diseño, implantación, evaluación y seguimiento de políticas se tiene en un 52% en el área de acción social, en un 48% en el ámbito reputacional y en un 48% en las relaciones con la comunidad.

En resumen, en base a las conclusiones que aportan los estudios reseñados, se puede afirmar que la *profesión* ligada al ámbito de la responsabilidad social empresarial es de reciente creación. Una afirmación que queda contrastada cuando se analiza la antigüedad de estos departamentos, o el número de empresas que disponen de un responsable. También, es de interés para esta cuestión descubrir el reducido número de personas que conforman los departamentos de RSE. Además, sus cometidos están relacionados, fundamentalmente, con la acción social y las relaciones con las partes interesadas. Cometidos cuyo desempeño recae en un grupo de profesionales con una amplia variedad de estudios universitarios, postgrados y procedencia profesional, donde, sin embargo, la presencia del trabajo social es prácticamente inexistente. Por lo demás, una profesión que ha venido para quedarse. Porque aquellas empresas que hoy se dicen socialmente responsables, mañana no podrán decir lo contrario y actuar de manera socialmente irresponsable.

Para que esta situación se pudiera invertir y la relación que en su día existió entre la empresa y el trabajo social pueda volver a ser una realidad (de forma que los trabajadores sociales se incorporen como profesionales especializados en

Responsabilidad Social Empresarial) es imprescindible que las facultades universitarias donde se imparte el grado de Trabajo Social introduzcan esta materia como asignatura de estudio. En los currículum de las nuevas titulaciones emanadas del Plan Bolonia, sin duda. Pero, también, en aquellos programas dirigidos a antiguos alumnos que se encuentran ya ejerciendo su profesión. Porque la Universidad no sólo debe centrarse y actuar en relación a las futuras generaciones de trabajadores sociales, sino también debe de atender a aquellos profesionales que ya se han incorporado al mercado laboral. Las empresas necesitan que estos trabajadores actualicen sus conocimientos y los adapten a entornos en un continuo cambio.

Para reflejar esta última afirmación, se apuntan, a continuación, los resultados de una investigación que realizó la Confederación de Empresarios de Aragón en relación a las necesidades formativas de las empresas radicadas en Aragón en relación a la Responsabilidad Social Empresarial.

El estudio se realizó en el año 2006 y en él participaron 400 empresas de los sectores más representativos de esta comunidad (industria, construcción, hostelería y comercio y servicios). Los aspectos analizados en relación a la formación en materia de RSE y que son de interés a los efectos de nuestra línea argumental son: 1) ámbitos de la RSE en los que el personal directivo de la empresa poseía formación, y 2) necesidades de formación en materia de RSE de dicho personal. Los resultados del estudio fueron los siguientes:

1. Apenas una tercera parte (28%) de las empresas de la muestra disponía de personal directivo que hubiera recibido formación adecuada en materia de Responsabilidad Social Empresarial.
2. Considerando sólo las empresas que contaban con personal que había recibido formación, ésta se había centrado en aspectos generales que podemos considerar como formación básica. El porcentaje era del 24%. Para el resto de aspectos los porcentajes eran: gestión de la RSE (21%),

planificación de la RSE (17%), elaboración de memorias de RSE (14%), Desarrollo de la RSE bajo el modelo EFQM (14%) y otros (10%).

3. El 90% de las empresas estaban interesadas en que sus directivos recibieran algún tipo de formación específica en RSE. Los motivos que argüían eran: sensibilización por el tema (52%), adecuación a las necesidades actuales demandadas por la sociedad y reflejadas en la necesidad de adquirir nuevos conocimientos (40%) y cumplimiento de pautas y normativas (39%). Sólo el 6% manifestaba un interés como consecuencia de la presión de sus grupos de interés. Aspecto que apoya el hecho de que es una necesidad que se impulsa desde dentro de las organizaciones empresariales.

En este estudio se demuestra, por lo tanto, que también los profesionales en activo necesitan y demandan formación en materia de RSE. Una demanda que pueden hacer suya, insistimos, las Facultades de Trabajo Social. De forma que la introducción de la RSE como materia educativa y formativa, tanto en los planes de estudio destinados a los futuros trabajadores sociales, como en la oferta diseñada para los universitarios ya incorporados al mercado laboral, facilitaría, sin duda, la reconciliación de la empresa con el trabajo social y del trabajo social con la empresa. Circunstancia que provocaría que una relación que hasta la fecha ha sido exclusivamente de ida pudiera convertirse en una relación de vuelta.

## **Bibliografía:**

- AGUDO, José María: “Enseñando en responsabilidad social, una perspectiva de las necesidades actuales de las empresas” en II Jornadas de Innovación Docente, Tecnologías de la Información y de la Comunicación e Investigación Educativa en la Universidad de Zaragoza 2008.
- ARGANDOÑA, Antonio (2008): *El perfil emergente del directivo de RSC. Retos, expectativas y dificultades de los profesionales de la Responsabilidad Social Corporativa en la empresas españolas. Navarra.* IESE Business School.
- AYUSO, Silvia (julio 2009): *Estructura organizativa de la RSC en las empresas españolas.* Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa
- BERNARD, Madeleine (1967): *El servicio social en la empresa.* París. Instituto Católico de Estudios Sociales de Barcelona.
- COM (2001) 366 final. Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Bruselas (18.7.2001).
- MORROS, Jordi y VIDAL, Isabel (2005): *Responsabilidad Social Corporativa.* Madrid. Fundación Confemetal
- OLCESE, Aldo (2006): “Introducción y conclusiones” en *Papeles de la Fundación.* Número 16 (La Responsabilidad Corporativa. Una propuesta para un entorno empresarial más eficiente y socialmente comprometido). Pags. 11-34.
- OLCESE, Aldo y otros (2008): *Manual de la empresa responsable y sostenible.* Madrid. Mc Graw Hill.
- ORDINAS MONTOJO, Teresa (1991-92): “La empresa privada en los servicios sociales (anotaciones para un debate necesario)” en *Cuadernos de Trabajo Social.* Número 4-5. Pags. 255-260.
- PERDIGUERO, Tomás (2003): *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global.* Barcelona. Anagrama.
- PORTER, Michael E. y KRAMER, Mark R. (diciembre 2006): “Estrategia y sociedad” en Harvard Business Review -América Latina.
- SOTO MARTINEZ, Josefina (1991-92): “El trabajo social de empresa, un campo en proceso de cambio. Análisis de algunos factores que influyeron en su evolución” en *Cuadernos de Trabajo Social.* Número 4-5. Pags. 241-247.