

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN LA E.U. DE TRABAJO SOCIAL DE LEÓN: FUNCIONES E INICIATIVAS.

D^a Lucia Llamazares - D^a Margarita Alonso.

Fecha de Recepción: 04 de Mayo de 2009

RESUMEN

El presente artículo forma parte de la ponencia presentada por las autoras en las IX Jornadas de Humanismo y Universidad "Responsabilidad Social Universitaria", organizadas por la Escuela Universitaria de Trabajo Social Ntra. Sra. del Camino adscrita a la Universidad de León y celebradas en marzo de 2009. Se presentan las iniciativas de actuación realizadas por dicha Escuela Universitaria en el Marco de la denominada Responsabilidad Social Universitaria. Así, se describen acciones enmarcadas en su función de Agente de promoción y facilitación de la RSC en la comunidad y acciones de RSC en beneficio de la Comunidad-población.

PALABRAS CLAVE

Responsabilidad Social Universitaria, Responsabilidad Social Corporativa, Responsabilidad, Formación, Conciliación.

0.- Introducción.

El presente artículo, tiene como contenido central la labor que la Escuela Universitaria de Trabajo Social de León está realizando en el marco de la denominada Responsabilidad Social Universitaria.

No es este el momento de plantear teorías ni establecer conceptos relativos a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC); no obstante, como mera introducción y para situarnos de forma precisa en la utilización de los aspectos que interesan al tema, nos gustaría señalar algunos elementos de la RSC que nos parecen de gran importancia para enmarcar la información y los contenidos que más adelante aportamos.

Utilizamos la definición de RSC que la UE aportó en el Libro Verde de la RSC en el año 2001 y que lo contempla como “*Un concepto a través del cual la empresa integra de forma voluntaria las dimensiones social y ambiental en sus operaciones de negocio y en sus relaciones con los grupos de interés*”.

Por su parte, en nuestro país, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, consideró que, dentro de la orientación que debería tener la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido, la RSE debería ser considerada dentro del marco de la Declaración para el Diálogo Social de 2004. A partir de la citada consideración, el Gobierno, las Organizaciones Empresariales y Sindicales decidieron incorporar la materia de RSE al temario de la agenda del Diálogo Social, constituyendo un grupo de trabajo específico e iniciándose así, un proceso de elaboración de propuestas que pudieran concluir en un documento de acuerdos con el fin de impulsar y difundir las prácticas de RSE en España.

Desde el Diálogo Social, entendiendo la RSC como una contribución y una oportunidad para el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la cohesión social, se elabora una definición que, considerando diversas propuestas y enmarcando la RSC desde el entendimiento y compromiso de los agentes sociales, la plantea como “*un conjunto de compromisos de diverso orden económico, social y medioambiental adoptados por las empresas, las organizaciones e instituciones públicas y privadas y que constituyen un valor añadido al cumplimiento de sus obligaciones legales, contribuyendo a la vez, al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible*”.

Estas definiciones nos parecen importantes ya que aportan elementos de gran trascendencia desde nuestro punto de vista y estos son:

- La sustitución de la realidad Empresa por *Corporación*; ya no se habla de RSE (aunque aún persista el concepto en parte de la literatura publicada), actualmente la expresión RSC se ha ampliado y se refiere a toda corporación, entendiendo por tal, toda Institución o Entidad (es decir todo

grupo de individuos y medios organizados alrededor de la consecución de un fin), pública y privada, con fin de lucro y sin fin de lucro. Con esto, concluimos que ser Socialmente Responsable, ya no es solamente una demanda que la sociedad hace a la empresa lucrativa que se mueve en el libre mercado y que de alguna forma se ve impelida a devolver a la sociedad parte de los beneficios obtenidos, sino a toda organización que por realizar una actividad en la sociedad produce en ésta unos efectos, y como tal debe ser responsable de los mismos.

- El principio de Voluntariedad: es decir la corporación es libre de constituirse en *Socialmente Responsable* (SR). Pues ser SR implica exceder en las actividades lo establecido por la Ley.
- Enmarcada en sus operaciones de negocio: la RSC no implica hacer cosas diferentes a las realizadas en la organización habitual de la institución o entidad (desde su misión, visión y propósito estratégico), sino trascender dichas actividades desde un concepto más amplio y con una intencionalidad de mejorar las relaciones y los beneficios de los grupos de interés, de la comunidad local y del medio ambiente. La RSC busca la mejora continua y la eficiencia del proyecto corporativo, así la RSC partiendo del propio núcleo de la actividad se extiende a los distintos procesos y sistemas de gestión.

1.- Funciones de la universidad en la promoción y formación de la responsabilidad social corporativa.-

El carácter incipiente de las prácticas de RSC en nuestro país, es una característica que justifica la existencia de políticas públicas de estímulo a aquellas. Desde el Diálogo Social entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales sobre “Competitividad, empleo estable y cohesión social” se considera que la RSC precisa de un impulso que promueva y fomente las prácticas y las acciones de responsabilidad social enmarcadas en la estrategia compartida de progreso social, crecimiento económico y desarrollo sostenible.¹

La finalidad ha de ser la de incentivar y mentalizar sobre las oportunidades que a medio y largo plazo presentan las prácticas de RSC. Asimismo, las políticas públicas, desde el marco de la voluntariedad de la RSC, debe evitar encarecer o añadir nuevas obligaciones a la actividad de las corporaciones.

Desde esta perspectiva, el papel del Estado para respaldar e incentivar la RSC se enmarcaría en las siguientes actuaciones:

1. Participar activamente en las Conferencias Internacionales y en las Organizaciones Internacionales para lograr compromisos efectivos.
2. Regular estrictamente las prácticas que contravienen a los Derechos Fundamentales, afecten al medio ambiente, impidan el desarrollo, etc.
3. Promover las prácticas corporativas orientadas a la RSC.

Además del Gobierno, existen otras instancias en nuestra sociedad que también tienen (o deben tener) un papel importante en la promoción del RSC: empresas, fundaciones, asociaciones, centros de estudios, el mundo académico, los sindicatos, los Colegios profesionales, etc.

¹ Del Título II de la Declaración del Diálogo Social, 2004

Cada uno de estos agentes tendrá un papel diferente según sus propias y definidas finalidades, si bien señalamos aquellos que consideramos pueden ser asumidos y compartidos por todas ellas, aunque con diferente alcance e intensidad:

1. Estudiar el marco conceptual de la noción de RSC
2. Tomar iniciativas para sensibilizar a la Sociedad en su conjunto sobre la importancia del tema y proporcionar ayuda a otros agentes para implementar políticas de RSC
3. Favorecer el conocimiento y el intercambio de experiencias y buenas prácticas en materia de RSC, creación de foros, redes y otras formas de articulación de la cooperación
4. Promoción de la capacitación de los interlocutores sociales, fomento de la educación y formación en la materia de los cuadros directivos y de los trabajadores.

Por otro lado, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social, en su reunión del 2 de marzo de 2005, establece en su informe como propuestas para la promoción y desarrollo de la RSC, entre otras, las siguientes:

- Fomentar la educación y formación en materia de RSC de los cuadros directivos de las empresas, los representantes de los trabajadores y los responsables de las distintas organizaciones sociales representativas y de las Administraciones Públicas.
- Incluir el estudio de los principios de RS y el desarrollo sostenible en la educación.
- Promover en *las enseñanzas universitarias*, especialmente en las materias relacionadas con el estudio de las organizaciones, la economía, la comunicación y la administración y gestión de empresa, la incorporación de la formación en materia de RSC.

La Universidad, como agente social de gran implantación y trascendencia en las sociedades desarrolladas, puede y debe tener un papel importante en la realidad de la RSC.

2.- Funciones y actuaciones de la E.U. de Trabajo Social de León, en RSC.-

Seguidamente analizamos y describimos las actividades realizadas por la E.U. de Trabajo Social de León en su calidad de CSR, desde el análisis de las funciones que la Universidad (o un centro universitario) está llamado a ejercer.

2.1.-Agente de promoción y facilitación de la RSC en la comunidad.

A) Servicio de conciliación de la vida laboral y familiar en PYMES de la ciudad de León y su alfoz

1.- FUNDAMENTACIÓN

Las primeras demandas relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar aparecen en la década de los 70 en los países más desarrollados. Pese a ello las percepciones sociales sobre trabajo y familia no han cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado laboral. La estructuración del trabajo, todavía hoy, responde a los intereses y necesidades de un empleado varón, perteneciente a un modelo familiar donde el hombre es el soporte económico principal y la mujer con el rol de trabajadora bajo las órdenes de varones y núcleo central de la familia. La consecuencia es pues, el conflicto creciente entre trabajo y familia.

En EE.UU. y Canadá surgen las primeras medidas a mediados de los 80, mientras que en Europa hemos de esperar a las Directivas 92/85/CEE (maternidad y salud y seguridad en el trabajo) y 96/34/CEE (permiso parental para la conciliación y la igual de oportunidades entre hombres y mujeres).

En España las autoridades públicas responden de manera consciente a las nuevas necesidades que aparecen en este ámbito, con la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar de noviembre de 1999 cuya fundamentación legal se apoya en los artículos 9.2 y 39.1 de la Constitución y que no se limita a ajustarse y adaptar lo establecido en las normas internacionales y comunitarias, sino que amplía los niveles mínimos de protección que estas prevén.

La Ley de Conciliación introduce una serie de cambios legislativos en materia laboral con dos propósitos básicos:

1. Facilitar la participación de los trabajadores en la vida familiar.
2. Fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A nivel autonómico el Decreto 292/2001 de 20 de diciembre establece las Líneas de Apoyo a la Familia y a la Conciliación de la Vida Laboral en Castilla y León que recoge cinco líneas de apoyo:

1. Prestaciones económicas de pago único por nacimiento o adopción de hijo
2. Ayudas económicas a los padres y/o madres que ejerciten el derecho de excedencia para el cuidado de hijos
3. Ayudas para el fomento de contratación de trabajadores n sustitución de los que ejerzan excedencia para el cuidado de hijos
4. Actuaciones de desarrollo de la Red de Centros de Educación Infantil de titularidad de las Entidades Locales
5. Ayudas para gastos de Escuelas de Educación Infantil , Guarderías infantiles u otras formas de atención a la infancia.

Todas estas normas establecen líneas de actuación donde salvo un mínimo de medidas concretas y puntuales tales como la ampliación del permiso de paternidad a 15 días, la excedencia por cuidado de familiares con reserva de puestos de trabajo, etc., el resto se quedan en meras declaraciones de intenciones

cuyo desarrollo depende casi en exclusiva de la voluntad de las empresas y/o corporaciones.

Debemos tener presente que en nuestra cultura empresarial siguen aún vigentes los paradigmas del trabajo presencial y las largas jornadas de trabajo asociadas a la productividad, cuestiones ambas que desestabilizan el equilibrio entre vida y trabajo. La ausencia de respuesta a estos desequilibrios llevan al trabajador, como nos indican numerosos estudios, a experimentar mayores niveles de estrés con repercusiones en la salud y en el absentismo laboral lo cual repercute directamente en la productividad de la empresa. Otra posible consecuencia que se asocia es la conocida como “fuga” de trabajadores con la consiguiente pérdida de las destrezas que estos aportan y la inversión realizada en formación.

Hasta el momento hemos perfilado brevemente los aspectos negativos vinculados a este tema. Su abordaje plantea también ventajas y desde esta premisa es posible sensibilizar a las empresas en la puesta en funcionamiento de medidas de este tipo que además de reportar unos beneficios ayudan a comprender e implicarse en procesos de Responsabilidad Social.

Las iniciativas tendentes a compatibilizar vida laboral y familiar producen desde el punto de vista empresarial los siguientes beneficios:

- Se potencia la imagen corporativa y la identificación con la empresa.
- Se obtienen deducciones fiscales (Ley 51/2002 de 27 de diciembre, Ley 53/2002 de 30 de diciembre y Resolución del 15 de abril de 2003 de la Secretaría General Técnica).
- Se promueve la Responsabilidad Social Corporativa.
- Se potencia la satisfacción del empleado y su eficacia profesional.

2.- OBJETIVOS

- Asesorar a las empresas sobre la viabilidad de poner en funcionamiento Centros de Educación Infantil u otros servicios para compatibilizar vida familiar y laboral a sus empleados.
- Ofrecer servicios a padres y madres trabajadores adecuados a sus necesidades.
- Gestionar la puesta en funcionamiento de dichos servicios.
- Valorar el impacto social y económico de la implantación de servicios de conciliación de la vida familiar y laboral, tanto para los trabajadores como para la empresa.
- Fomentar la RSC en los distintos niveles de la estructura empresarial.

3.- POTENCIALES DESTINATARIOS

- Pequeñas y medianas empresas ubicadas en los Polígonos Industriales de León y su alfoz.
- Superficies comerciales de la ciudad de León.

4.- FASES DE EJECUCION

En este momento adquiere una enorme importancia la metodología seguida en la implementación del servicio. La articulación de mecanismos de coparticipación de directivos y trabajadores en el diseño y funcionamiento, contribuyen a crear valor en relación con la implantación de políticas de RSC.

FASE 1.- RECOGIDA DE DATOS

- Estudio de la receptividad de las empresas a este tipo de iniciativas
- Definición del perfil de los trabajadores de dichas empresas y valoración de sus necesidades en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral.

FASE 2.- DISEÑO DEL SERVICIO

Las posibles modalidades a ofertar se relacionarían con las siguientes tipologías, aunque como se ha apuntado no es una propuesta cerrada, dependerá de las necesidades de los trabajadores/as solicitantes:

- Centros de Educación Infantil (0-3 años) para el cuidado y atención de los menores. Abiertos según turnos de trabajo (mañana y tarde)
- Ludoteca (3-12 años) dirigido a favorecer el aprendizaje mediante el juego y a servir de apoyo escolar para aquellos niños/as que lo requieran.

Igualmente se podrían estudiar dos opciones para una posible ubicación teniendo presente tanto cuestiones de tipo presupuestario como intereses de las empresas y sus trabajadores:

- Guardería/servicio integrado en el centro de trabajo en exclusiva para los empleados de una empresa.
- Guardería/servicio en espacio concertado con varias empresas para el uso compartido de sus empleados.

FASE 3.- CREACION Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL SERVICIO/OS DE CONCILIACION VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Las actividades fundamentales de esta fase se relacionarían con:

- Búsqueda y acondicionamiento de locales.
- Establecimiento de requisitos, precios, horarios, servicios complementarios...
- Solicitud de ayudas.
- Contratación de personal y servicios si fuera necesario.

FASE 4.- EVALUACION DE LOS BENEFICIOS TANTO PARA LA EMPRESA COMO PARA LOS TRABAJADORES

- Diseño de indicadores y recogida de datos.

2.2.- Servicio de apoyo y asesoramiento a las Fundaciones, ONGs y Asociaciones de la ciudad de León en materia de RSC

1. FUNDAMENTACIÓN

Partimos de la definición de la RSC como “la medida en que las actividades de una organización protegen a la sociedad y la mejoran más allá de lo requerido para servir los intereses legales, económicos o técnicos de la organización”.

Como ya se ha señalado, ser u organizarse como Corporación Socialmente Responsable es un acto voluntario, e implica una asunción en formas concretas de estar y hacer en aspectos económicos, sociales y medioambientales.

El proceso de organizarse y actuar como Corporación Responsable implica:

- en primer lugar, un compromiso por parte de los responsables de la Corporación.
- en segundo lugar, un conocimiento de los aspectos, requisitos y procesos afectados por la Responsabilidad Social.
- en tercer lugar, un trabajo de mentalización, transformación y colaboración de todos los grupos de interés (accionistas, proveedores, trabajadores, consumidores, administración, comunidad afectada.) que conforman o están relacionados con la Corporación.
- y por último, un proceso de definición, planificación y gestión de las acciones dirigidas a responder a dicha Responsabilidad Social.

En estos tres últimos aspectos, se sitúa el trabajo a realizar desde el proyecto de trabajo que se describe: en un primer momento se plantea una labor de clarificación y formación conjunta a todas aquellas instituciones y entidades interesadas y en un segundo momento una labor de asesoría particular a aquellas que inicien el proceso de convertirse o mejorar como Corporación Socialmente Responsable.

2. OBJETIVOS

- Facilitar que las Instituciones y Entidades sin fin de lucro de la ciudad de León conozcan y se sensibilicen sobre la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Movilizar a las Instituciones y Entidades participantes hacia la transformación como Corporaciones Socialmente Responsables.
- Lograr que las instituciones y entidades participantes se constituyan y funcionen como Corporaciones Socialmente Responsables.
- Crear un red de instituciones y entidades de acción social no lucrativa que trabaje conjuntamente por la Responsabilidad Social de las Corporaciones
- Conseguir a medio o largo plazo la existencia en la ciudad de León de un conjunto importante de Instituciones y Entidades Socialmente Responsables, como imagen de identidad local.

3.- DESTINATARIOS DIRECTOS

El apoyo y asesoramiento se realizará a las organizaciones o corporaciones con la personalidad jurídica que seguidamente se detalla, teniendo como características principales y necesarias: la ausencia de fin de lucro y la finalidad dirigida a la acción social.

Participarán aquellas que así lo deseen y soliciten:

- Fundaciones
- ONGs
- Asociaciones

4.- FASES Y METODOLOGÍA

Una vez establecido el acuerdo con las entidades patrocinadoras, y redactado el contrato de colaboración que se decida, el proyecto se organiza en tres fases o etapas:

- a) Organización de una estructura formal (grupo de trabajo) de relación entre todas las EDD: modalidad, representante de cada entidad, etc.

Establecimiento consensuado de calendario de trabajo (día semanal y horario) para realizar las sesiones de formación y asesoramiento.

- b) Realización de las sesiones grupales de formación y asesoramiento. Inicialmente se propone la realización de sesiones quincenales, en un número de seis y con una duración de cuatro horas cada una. El trabajo se proyecta llevar a cabo en el periodo de tres meses.

Realización de sesiones de asesoría individualizada a cada EDD. Se plantean desde el criterio de los profesionales sin perjuicio de que éstas puedan ampliarse según los intereses y proceso de cada entidad, con una frecuencia también quincenal, en un número de doce y con una duración de cuatro horas cada una. El trabajo se proyecta llevar a cabo en el periodo de seis meses.

Al finalizar el tiempo establecido en el contrato, se realizará una evaluación con las EDD y los responsables del proyecto elaborarán una memoria de actividades y resultados globales omitiendo los aspectos particulares de cada EDD, memoria que se facilitará a todas las Instituciones y entidades participantes, tanto como patrocinadoras como en calidad de EDD

5.- CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN Y EL ASESORAMIENTO.-

- La Responsabilidad Social Corporativa (RSC): Conceptos y perspectivas actuales.

- Los agentes implicados: los grupos de interés de la corporación (Stakeholders): socios, patrocinadores, afectados, directivos, trabajadores, voluntarios, familiares, suministradores.
- Otros destinatarios de interés: la comunidad local, el medio ambiente.
- Las áreas de R.S.C.:
 - Área Económico Funcional: producción de bienes y servicios; empleo, riqueza, formación.
 - Área de Calidad de Vida: desarrollo/medio ambiente; bienes de calidad, buenas relaciones con trabajadores, clientes, distribuidores, socios, etc.
 - Área de Inversión Social: utilización de los propios recursos financieros y humanos para resolver problemas de la comunidad: arte, deporte, altruismo, etc.
- El Trabajador Social como técnico en la RSC
- El proceso de constituirse (Fundación, ONG, Asociación) en una CORPORACIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE: Definición, Planificación, Gestión
- La obtención de la Calificación Oficial como Corporación Socialmente Responsable:
 - Proceso y procedimientos
 - Entidades de Calificación Oficial

2.2. Actuaciones de RSC en la Comunidad

A) Servicio de convivencia intergeneracional

1. LA REALIDAD DE PARTIDA

La Escuela Universitaria de Trabajo social de León desde su labor docente e investigadora llega a conocer la realidad de los ancianos y de los jóvenes universitarios. Según el último censo de población, conocemos cómo desde el punto de vista demográfico se tiende a un envejecimiento de la población. La base de la pirámide de población se reduce paulatinamente, incrementándose el número de personas mayores que en este momento, se sitúa en el 15% de la población de nuestra ciudad.

Cuando los ancianos cuentan con satisfactores personales, familiares y/o económicos suficientes resuelven los problemas por si mismos o mediante su red familiar y social; sin embargo, cada vez son más las situaciones en que los ancianos de nuestra ciudad no disponen de satisfactores suficientes, originando de esta forma situaciones de soledad, aislamiento, abandono del cuidado personal, sentimientos de inutilidad, inseguridad, etc.

Por otra parte, existen en la ciudad de León amplios colectivos de personas con situaciones económicas personales o familiares que impiden o dificultan su acceso a viviendas adecuadas, bien por su elevado coste bien por no reunir las necesarias condiciones. Desde las situaciones descritas, se consideró que la respuesta ofrecida desde los servicios sociales aun siendo amplia en su cartera de servicios, no es completa ni adecuada a toda la gama de situaciones problema que las personas presentan.

2. OBJETIVOS

Así, con la creación del servicios “Alojamientos Compartidos” se pretende dar respuesta a algunas de las situaciones de necesidad residencial y de compañía y

apoyo frente a las situaciones descritas anteriormente, entendiendo que éste será un servicio más que viene a cubrir un vacío, pero que no culmina ni cierra las alternativas ni los servicios que como parte del conjunto de satisfactores, han de organizarse y socializarse para que la población pueda satisfacer y vivir sus necesidades.

Con la convivencia compartida, el acogedor puede ofrecer un lugar habitable y económico a la persona acogida; ésta a su vez, aporta compañía y apoyo, conversación y escucha, y colaboración en tareas.

3. METODOLOGÍA

En el servicio Alojamiento Compartido se trabaja desde los modelos Psicodinámico y Planificación Social: centrándonos en el individuo y en la resolución de los problemas que los afectan, enfrentando asimismo la relación de los recursos existentes en el medio para enfrentar las necesidades de los sujetos.

La relación de ayuda es establecida por trabajadores sociales, y la convivencia es apoyada durante toda su duración, por dichos profesionales

4. SUJETOS PARTICIPANTES

El servicio que se describe tiene como sujetos destinatarios potenciales a: ancianos, jóvenes trabajadores y/o estudiantes, minusválidos y enfermos, familias monoparentales, inmigrantes

5. REQUISITOS

- Para los acogedores: vivir solos, matrimonios sin hijos o familias monoparentales.
- Vivienda con condiciones mínimas de habitabilidad: Habitación-dormitorio para el acogido, servicio de baño o ducha, sistema de calefacción.
- Aceptación de la expresión escrita de los acuerdos.

- Aceptación de la acción intermedia de los profesionales del servicio durante toda la duración de la convivencia
- Vivir y pernoctar en la vivienda del acogedor al menos cinco días por semana.

2.3. Formación de futuros profesionales

Si bien, la iniciativa y el proceso de transformar una institución o entidad en Socialmente Responsable ha de partir de los directivos de la misma, “no puede existir una corporación Socialmente Responsable si los profesionales y las personas que trabajan en ella no están formados ni son socialmente responsables” como ciudadanos y como trabajadores.

Para contestar a la pregunta sobre dónde se forma una persona como socialmente responsable, nos situamos en los objetivos del Sistema Educativo de nuestro país, ya que la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación establece que el sistema educativo español se orientará a la consecución de los siguientes fines: a) El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades de los alumnos; (...) d) La educación en la responsabilidad individual y en el mérito y esfuerzo personal, e) La formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y la solidaridad entre los pueblos así como la adquisición de valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y el medio ambiente, en particular al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible.²

De esta manera, podemos señalar que la Universidad Española tiene como uno de sus objetivos la formación integral del universitario. GONZÁLEZ ÁLVAREZ (1976, 54), nos indica que “La formación integral del ser humano es aquella que no le encierra en su carrera técnica o humanística, sino que le lleva a

² TITULO PRELIMINAR. CAPÍTULO PRIMERO. Principios y fines de la Educación. Art. 2ª Fines (BOE nº 106, de 4 de mayo de 2006)

abrir su interés a múltiples campos, y cuya formación se completa día a día, de manera que se consigue una visión unitaria del ser humano. Educar es, al mismo tiempo, comunicar un saber, formar la sensibilidad y el juicio y excitar la imaginación creadora”

Por su parte GARCÍA RAMOS (1991: 328) señala diversos aspectos en los cuales debe concretarse esta formación integral que la Universidad debe ofrecer:

- “*En lo técnico*, con la formación de profesionales altamente cualificados;
- *En la investigación*, con la búsqueda de nuevos conocimientos;
- *En lo humano*, con la defensa de valores fundamentales como la dignidad de la persona, la libertad de pensamiento, de palabra y de profesar las propias convicciones, el papel central de la familia, la cooperación de todos para lograr el bien común, el valor del trabajo humano, la autoridad del Estado, gobernado por la Ley y la razón;
- *En la formación de la conciencia y del sentido ético*, integrándola con la formación técnica e intelectual”.

En relación con el tema que nos ocupa, la RSC, describimos a continuación la propuesta del profesor ALFARO DRAKE de hacer una “traducción” de los principios que debe respetar una corporación socialmente responsable al campo personal, es decir cómo definir y formar a un profesional socialmente responsable:

Primero: “El que pone su profesión al servicio de los demás”, crea riqueza y bienestar en el ejercicio de tu trabajo, pero no sólo para él, también para sus compañeros, sus empleados, sus directivos, sus clientes, sus proveedores. No sólo crea riqueza material, también riqueza de tipo intelectual y moral.” Si ocupa un puesto de responsabilidad en la sociedad, si ha comprendido y abrazado lo que significa realmente la justicia social, se esfuerza por contribuir eficazmente al aumento de la producción, por producir “Más y mejor” pues si no hay aumento real de la riqueza, no se podrá repartir más que pobreza.

Segundo: “Un profesional socialmente responsable no discrimina a nadie por cuestiones de sexo, raza, religión, esto mismo expresado de otra forma, supone “crear valor compartidos frente al individualismo y la competitividad”. En un mundo abierto y globalizado, trabaja por la igualdad, desde el respeto a la dignidad de la persona, de cualquier persona, independientemente de su condición

Tercero: “Un profesional no estropea el planeta; fomenta un crecimiento sostenible”. Es decir, se preocupa y se ocupa en la construcción de un mundo mejor, siente la responsabilidad personal que le corresponde en la tarea común de acabar con la injusticia social. Va más allá de la defensa y el respeto del medio ambiente. Se fundamenta en una actitud de respuesta frente a los abusos que se cometen contra los derechos fundamentales de las personas y por extensión, contra el ecosistema.

Es en este contexto en el que la Universidad se sitúa como elemento clave en la labor de formar profesionales comprometidos, con principios, como profesionales dispuestos a devolver a la sociedad lo que han recibido de ella.

En el documento elaborado en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior celebrado en 1998 por la UNESCO se declaraba que dentro de las funciones de la enseñanza universitaria está la misión de contribuir con el desarrollo sostenible y el mejoramiento del conjunto de la sociedad.

BIBLIOGRAFIA y LEGISLACIÓN

- Actas de las Jornadas Conciliación Vida Familiar y Laboral. Diputación Foral de Bizkaia. Bilbao (2002) (Disponible en <http://www.Bizkaia.net>)
- ALMENDROS GONZÁLEZ, MA. “Familia y trabajo. Comentario práctico a la Ley reconciliación de la vida familiar y laboral: aspectos laborales”. Comares (2002), Granada
- CHINCHILLA, MN. y Otros. Políticas de Conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. IESE Business School. Documento 498. Marzo, 2003 (Disponible en <http://www.iese.edu>)

- Consejo de la Mujer, CAM. Conciliar la vida. Tiempo y servicios para la igualdad. Consejo de la mujer de la Comunidad de Madrid. (2002) Madrid
- GARCÍA RAMOS, J.M. "La formación de la responsabilidad social en la universidad" Revista Complutense de Educación, Vol.18, núm. 2. Universidad Complutense. (2007) Madrid
- GONZÁLEZ ÁLVAEZ, "La Universidad de nuestro tiempo". Gredos (1976), Madrid
- Decreto 292/2001 de 20 de diciembre por el que se establecen líneas de apoyo a la familia y a la conciliación con la vida laboral en Castilla y León (BOCyL 247 de 21 de diciembre de 2001)
- Orden EIC/73/2003 de 15 de enero de 15 de enero de cooperación con entidades locales en la creación y puesta en funcionamiento de centros de educación preescolar. (BOCyL 26 de febrero de 2003)
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 266 de 6 de noviembre de 1999)
- Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.