

VII CONGRESO ESTATAL DE FACULTADES DE TRABAJO SOCIAL

Título Comunicación: La Responsabilidad Social Corporativa. Un ámbito profesional propicio para el trabajo social.

Autores

Fernando Relinque Medina; Emilio Jesús Burgos Serrano

Resumen

El desarrollo sostenible basa su conceptualización en torno a tres pilares fundamentales: económico, ecológico y social. Desde que saliera a la luz el Informe Brundtland, desarrollado por las Naciones Unidas en 1987, se han realizado considerables esfuerzos económicos y organizativos para incorporar estas tres dimensiones en las esferas política, legislativa, social, administrativa y empresarial.

La materialización de estos tres pilares en el ámbito empresarial ha precisado de un método evaluativo que estructure y oriente las acciones corporativas hacia el desarrollo sostenible. Este proceso de revisión ha dado en llamarse Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

No obstante, hasta la actualidad, podría decirse que el ámbito social no ha tenido relevancia en la evaluación de la RSC de la empresa, adquiriendo mayor importancia los otros pilares, en especial, el ecológico, que ha sido acompañado de importantes políticas y medidas de mejora ambiental de las empresas.

En los últimos años, por el contrario, se está otorgando más relevancia al factor social. Cada vez con mayor asiduidad, las empresas buscan un desarrollo que minimice los

impactos sociales negativos y garantice prácticas acordes con los derechos humanos y respetuosas con las características de la población en la que están insertas.

El proceso de evaluación de la RSC, implica el desarrollo de metodologías y técnicas propias del trabajo social, sin embargo, otras disciplinas como la psicología y las ciencias empresariales están tomando ventaja en la realización y ejecución de estas evaluaciones, distorsionando, por tanto, las posibilidades de desarrollo de un nuevo ámbito teórico, ejecutivo y laboral del trabajo social.

Se hace necesaria, así, la movilización de todos los sectores del trabajo social para la inclusión de la RSC como ámbito emergente de la profesión, desarrollando nuevos métodos y técnicas capaces de evaluar y garantizar el compromiso empresarial con un desarrollo social sostenible.

Palabras claves

Responsabilidad social corporativa, trabajo social empresarial, inversión socialmente responsable, nuevos yacimientos de empleo.

Texto

1. INTRODUCCIÓN

Durante el siglo XX hemos asistido a la revolución de la gestión empresarial, especialmente tras la II Guerra Mundial, en la que se pasa de un modelo taylorista de la empresa, carente de horizontes sociales y ambientales y centrado en el rendimiento económico, a un modelo más cohesionado internamente y más comprometido con el entorno. (García Perdiguero, 2003). Así, el informe socio-económico “Our Common Future”, encargado por la ONU y más conocido como informe Brundtland,(Comisión

de Desarrollo y Medio Ambiente, *Nuestro Futuro Común*, ONU, 1987), realizó una contribución definitiva para movilizar la iniciativa empresarial hacia un compromiso con la sociedad.

El informe consiguió definir y asentar las bases del concepto de desarrollo sostenible, como aquel que “satisface las necesidades del presente sin comprometer las necesidades las futuras generaciones”. Este abordaje conceptual del desarrollo sostenible encierra importantes implicaciones en la idea de sustentabilidad y mantenimiento del modelo de desarrollo empresarial, apoyándose en tres núcleos fundamentales, medio ambiente, economía y sociedad. A raíz de esto, se observa una evolución del modelo empresarial que se marca como objetivo primordial la creación de riqueza una actitud responsable y solidaria con la creación y mantenimiento del empleo y con la calidad y utilidad social de sus productos y servicios. (García Perdiguero, 2003)

No obstante, la globalización de la economía ha obligado a las empresas a enfrentarse a un contexto cada vez más internacional para llevar a cabo sus negocios viéndose implicadas en redes de proveedores y de clientes internacionales. En este contexto económico globalizado, las empresas tienen un importante papel que jugar ya que pueden promover, pero también impedir o incluso perjudicar, el desarrollo de políticas públicas o normativas, tanto a nivel nacional como internacional, que favorezcan un desarrollo más equilibrado y sostenible de la humanidad. (Red Española del Pacto Mundial, 2010).

El papel protagonista de las empresas en este modelo de desarrollo, pasa por la puesta en valor de un comportamiento empresarial ético y la consideración de sus impactos sociales y ambientales, más allá de los intereses económicos del negocio, esto es lo que

se ha venido a llamar Responsabilidad Social Corporativa o RSC (Nieto & Fernández, 2004).

Cohabitan diversas definiciones de la RSC, pero quizás la definición más generalizada y aceptada por la comunidad internacional es la que aporta El Libro Verde de la Unión Europea que define la RSC 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” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001).

Desde la Unión Europea, se establecen líneas de actuación manifiesta para que las empresas abandonen la obsoleta concepción de que su factura con la sociedad se salda proveyendo bienes y servicios en el mercado y generando riqueza a través de la remuneración del trabajo. Su responsabilidad con la sociedad va mucho más allá y tiene una íntima relación con el desarrollo sostenible (Red Española del Pacto Mundial, 2010), debiendo adoptar estrategias que permitan el equilibrio entre los intereses de la empresa y los de sus partes interesadas, a partir de ahora stakeholders, tanto a nivel global como en el ámbito local (Nieto A. , 2008).

En este orden de ideas, podemos decir que la RSC consiste en una actitud empresarial caracterizada por la preocupación hacia su contexto social y ambiental, además del compromiso con los intereses y expectativas de sus stakeholders y que genera un conjunto de actividades tendentes a cubrir sus necesidades y expectativas, a la vez que contribuye a la preservación del entorno natural. (Quiroga, Vargas, & Cruz, 2010).

Por otro lado, si, por una parte, atendemos a la definición del trabajo social aportada por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW) que manifiesta que "La profesión de trabajo social

promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social". Y, por otra parte, revisamos las herramientas y técnicas propias del trabajo social y las adquiridas de otras ramas sociales como son la entrevista, focus group, análisis de redes, informe social, etc, parece claro que existe una estrecha relación entre los intereses del la RES y el trabajo social.

Esta convergencia entre RSC y trabajo social, adquiere especial relevancia en el tercero de los pilares de la sostenibilidad aportada por el Informe Brundtland, referente al contexto social. El profesional del trabajo social se perfila, por tanto, como un agente idóneo para la puesta en marcha de la acciones de Responsabilidad Social de la empresa, la relación y detección de necesidades de los stakeholders a la promoción del cambio social, la solución de los problemas relacionales y el fortalecimiento y liberación las personas para incrementar el bienestar social,(FITS, 2007).

2. MATERIALES Y MÉTODOS

El objetivo del presente artículo es estudiar si la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas es una alternativa de empleo viable para la profesión de trabajo social. Una alternativa viable de empleo hace referencia a varios criterios que hemos tenido en cuenta para el estudio. En primer lugar, conocer la amplitud y estabilidad de las estrategias, políticas y acciones que se están llevando a cabo tanto en la esfera

empresarial como en la política a nivel nacional y europeo. En segundo término, valorar la idoneidad de las praxis del trabajo social en el desarrollo de la RSC empresarial e investigar en qué áreas es precisa la intervención del trabajador social. Y por último, estudiar las competencias del trabajador social en el ámbito empresarial y su capacidad para incorporarse al mercado de trabajo por la vía empresarial.

Para lograr estos objetivos se ha realizado una profunda revisión literaria de fuentes secundarias y literatura gris y, por otro lado, se ha analizado de manera cuantitativa la evolución de la RSC en Europa a través de los informes de Inversión Socialmente Responsable desarrollados por el Eurosif.

3. RESULTADOS

3.1. *La RSC un sector en auge*

Si bien, en función de lo expuesto con anterioridad, la RSC parece un terreno propicio para la inclusión del trabajo social en el ámbito empresarial. Aún así, cabría preguntarse si la esfera empresarial ha optado por una apuesta firme hacia estrategias socialmente responsables y, por tanto, si es un terreno viable para el desarrollo de la profesión de trabajo social.

Bajo este prisma, se hace imprescindible el estudio de las inversiones realizadas por las empresas dirigidas hacia la RSC, es lo que se ha denominado Inversión Socialmente Responsable (ISR) de las empresas, que se define como “aquéllas que a los tradicionales criterios de financiación añaden criterios sociales y medioambientales permitiendo a los inversores combinar objetivos financieros con valores sociales, vinculados a ámbitos de justicia social, desarrollo económico, paz y medio ambiente” (De la Cuesta, 2008).

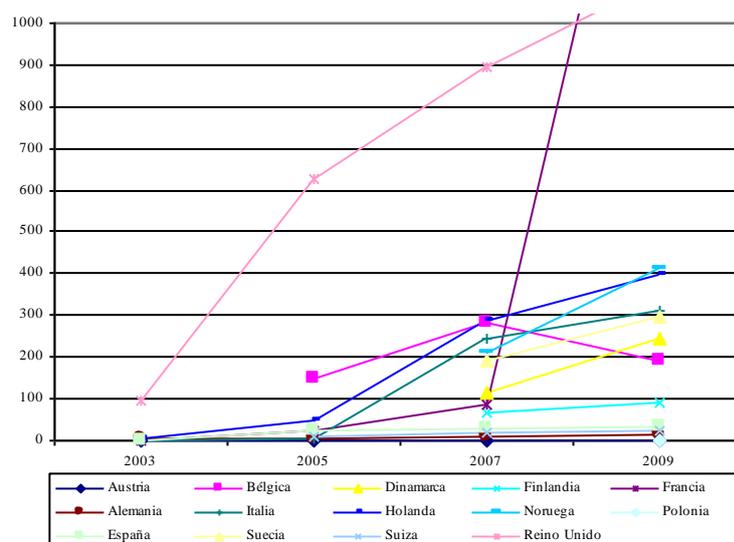
Los criterios para calificar las inversiones realizadas por las empresas como Inversiones Socialmente Responsable se establecen en función de las siguientes características (Eurosif, 2003):

- Dirigir el ahorro e inversión hacia las empresas más responsables y congruentes con determinados principios de responsabilidad social.
- Influir en la política y estrategia de RES de las empresas.
- Desarrollar determinados sectores de actividad con impacto social y medioambiental especialmente positivo: energías renovables, comercio justo, economía social, autoempleo, etc.
- Permitir la financiación de pequeños proyectos y microempresas con dificultades para acceder al crédito a través de las entidades financieras convencionales, pero de alto beneficio social, por ejemplo al integrar colectivos en riesgo de exclusión.
- Generar circuitos locales de financiación.

No obstante, es importante recalcar que la inversión socialmente responsable no debe confundirse con la acción social o con las donaciones. Lo general es que el inversor espere obtener una rentabilidad financiera en base al mercado, y siempre se cuenta con la devolución del capital invertido. En algunas ocasiones, parte de los intereses obtenidos se destinan a fines sociales, que pueden estar relacionados, o no, con el proyecto productivo, pero esta faceta solidaria hay que diferenciarla de la propia actividad de inversión.

Atendiendo a los criterios expuestos, la Asociación de Foros Nacionales de Inversión Sostenible (EUROSIF), en su misión de desarrollar la sostenibilidad a través de los mercados financieros europeos, estudia, desde el año 2003, la evolución de la ISR de las empresas en los distintos países de la Unión Europea. En el gráfico I, se muestra cómo la evolución del mercado de ISR en Europa está teniendo una tendencia al alza, en la que todos los países estudiados, a excepción de Bélgica, aumentan el presupuesto de las inversiones con responsabilidad social.

Gráfico I. Evolución del mercado de ISR por países europeos (en billones de euros)



	2003	2005	2007	2009
Austria	1	1,2	1,2	2,1
Bélgica		149	283,8	193,7
Dinamarca			114,5	242,2
Finlandia			67,4	89,4
Francia	2,08	22	87,8	1850,8
Alemania	3	5,3	11,1	12,9
Italia	0,02	5,76	243,4	312,4
Holanda	3,1	46	289,1	395,9
Noruega			208,8	410,6
Polonia				1,1
España	0,08	25,1	30,8	33,3
Suecia			191,1	295,5
Suiza		7,5	21,1	23

Fuente: Eurosif 2003, 2006, 2008 y 2010. Elaboración propia

Si bien, se recoge una evolución positiva, también son relevantes las notables diferencias en cuanto al volumen presupuestario de ISR en cada uno de los países, así vemos que las ISR en el Reino Unido y Francia son muy superiores a otros países con volúmenes financieros similares como pueden ser Alemania, Italia e, incluso España, que, sin embargo, presentan unos presupuestos de ISR razonablemente discretos.

Según los datos comparados a nivel europeo (Eurosif, 2008) España aproximadamente representaba el 1,43% del volumen total de fondos ISR de Europa, mientras que Holanda abarcaba el 39,5%, Reino Unido el 29% y Francia el 7,8%. En la última publicación, en octubre de 2010, España, con una reducción del mercado ISR a la recesión financiera, apenas llega al 1% del total de los fondos ISR europeos.

A nivel mundial, en la Tabla I, se observa, al igual que en el caso de Europa, diferentes grados de implicación en cuanto a las inversiones realizadas con características socialmente responsables, destacando principalmente Europa con más 65% de ISR mundial.

Tabla I. Totales ISR a nivel mundial

	Total ISR (billones €)
Estados Unidos (2010)	2.141
Canadá (2008)	405
Australia (2010)	58
Japón (2009)	4
Europa (2009)	4.986
Total Mundial	7.594

Fuente: Eurosif 2010

Tras el estudio comparado de los informes anuales del Eurosif, se puede concluir que la RSE presenta una fuerte incidencia en el volumen de inversiones a nivel mundial con un total de 7.594 billones de euros en el año 2010 y que, además, en los países europeos van aumentando notablemente las inversiones realizadas dentro del marco de la RSE.

Sin embargo, el grado de implantación de las estrategias de la RSE y de las ISR difiere en cada uno de los países.

De manera más concreta, en España, las cifras de ISR son discretas, alcanzando 33,3 billones de euros en el año 2010. Este panorama muestra que la RSE en España, al igual que en otros países europeos, presenta una evolución alcista y con importantes posibilidades de mejora y ampliación.

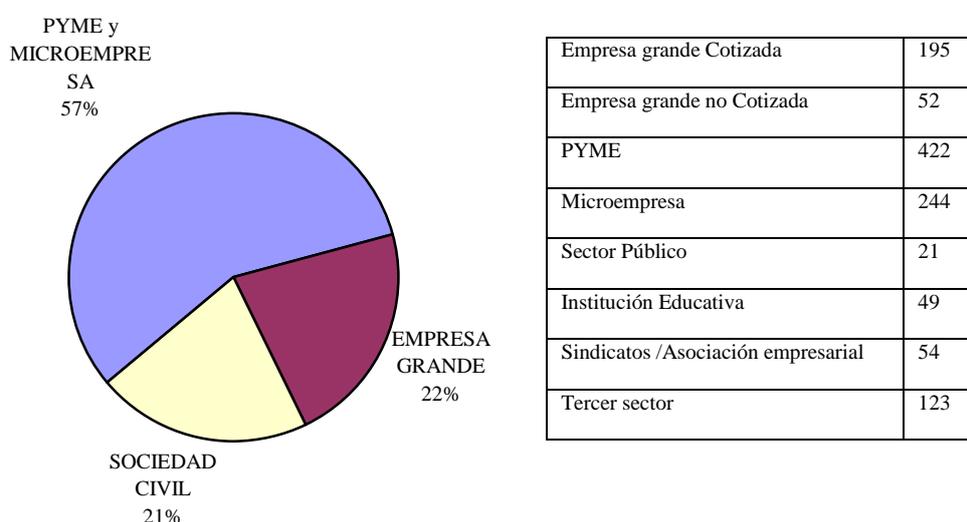
3.2. *Puesta en marcha de la RSC*

Con el objetivo de aumentar la implicación, tanto a nivel nacional como internacional, de las empresas y conscientes que la puesta en práctica de la RSC en las empresas exige un esfuerzo por parte de las empresas, se han desarrollado numerosas guías y estándares internacionales, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT o el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (Cramer, 2006) Estas iniciativas internacionales coinciden en las cuestiones que tratan, generalmente los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la corrupción.

La firma, por parte de las empresas del Pacto Mundial de las Naciones Unidas les compromete en el cumplimiento de diez principios normativos basados en Declaraciones y Convenciones Universales. Asimismo, esta iniciativa es la única que formaliza la adhesión de las empresas a sus principios y requiere una comunicación periódica sobre los avances logrados en la implantación de esos principios. El éxito de este sistema lo demuestra el gran número de empresas de todo el mundo que participan

en la iniciativa, más de 8.000 entidades de 130 países diferentes. España es el país con el mayor número de firmantes a nivel mundial, 1160 entidades a fecha de 31 de diciembre 2010 (Red Española del Pacto Mundial, 2011).

Gráfico II. Número y distribución del tejido empresarial español adherido al Pacto Mundial



Fuente: Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas, 2011

En el Gráfico II, se observa que las Pymes y microempresas son el sector que más representatividad ha adquirido a la hora de adherirse al Pacto Mundial con un total del 57%, seguido de las grandes empresas, principalmente aquellas que cotizan en bolsa, y, por último, la sociedades civiles en las que se incluyen, sindicatos, tercer sector, etc.

Por tanto, cada vez con mayor ahínco, la sociedad se hace eco de la importancia de incluir estrategias de RSC en las empresas, si bien el cumplimiento mínimo de

los principios del Pacto Mundial relacionados con los derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción está incorporado generalmente en la legislación de los países desarrollados, no siempre es así en los países en desarrollo. En este sentido, es importante que las empresas que operen en un contexto internacional se aseguren de respetar estos principios tanto en sus lugares de trabajo como en su cadena de suministro y zona de influencia más amplia. Esto no solamente aportará a la empresa la seguridad de operar de manera responsable en diferentes países y culturas sino que puede contribuir a reducir costes operativos, mejorar la eficiencia y productividad de los empleados, así como incrementar la competitividad global de la compañía y producir nuevas oportunidades de negocio. (Ayuso & Mutis, 2010)

Tal vez, como apunta la Comisión de las Comunidades Europeas en su comunicación “poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas”, las prácticas de la RSC no sean una panacea, pero pueden contribuir a los objetivos políticos de la UE.

Tabla II. Prácticas de RSC vs. Objetivos Políticos de la UE.

Prácticas de RSC	Objetivos Políticos de la UE
Contratación de más trabajadores de grupos favorecidos	Mercados laborales más integrados y mayores niveles de inclusión social.
Desarrollo de competencias, aprendizaje permanente y empleabilidad de los trabajadores	Mantenimiento de la competitividad en la economía global del conocimiento. Afrontar el envejecimiento de la población activa
Seguridad alimentaria, comercialización, etiquetados responsable de productos alimenticios y sustancias químicas no tóxicas	Mejora en la salud pública.
Interacción más intensa con las partes interesadas. Creación de entornos laborales más estimulantes para la innovación	Rendimiento de la innovación, especialmente aquella que aborda problemas sociales.
Inversiones en ecoinnovación y adopción voluntaria de sistemas de gestión medioambiental y de etiquetado.	Empleo más racional de los recursos naturales. Mejores niveles de contaminación.
Gestión de la comunicación e imagen más favorable de las empresas y el empresariado en la sociedad	Generación de actitudes más favorables hacia el espíritu empresarial.
Cumplimiento de normas laborales y ambientales básicas. Respeto a los derechos humanos, especialmente en países en vías de desarrollo.	Respeto a los derechos humanos, protección medioambiental y cumplimiento laboral.
Desarrollo e implantación de políticas a medio y largo plazo	Reducción de la pobreza y avance hacia los Objetivos de

necesarias para un desarrollo sostenible.	Desarrollo del Milenio
---	------------------------

Fuente: Comunicación de la Comisión COM (2006) 136 final

Como se puede observar en la Tabla II, los objetivos de la UE y prácticas de la RSC están en consonancia con los objetivos de la profesión de trabajo social como son, a modo de ejemplo, la innovación para el abordaje de los problemas sociales, reducción de la pobreza y avance hacia los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

3.3. *Situación del trabajo social ante el auge de la RSC*

Del artículo 2 del Código Deontológico del Trabajo Social, referente a las funciones del trabajador social, se desprende que “Los trabajadores sociales se ocupan de planificar, proyectar, calcular, aplicar, evaluar y modificar los servicios y políticas sociales para los grupos y comunidades. Actúan en muchos sectores funcionales utilizando diversos enfoques metodológicos, trabajan en un amplio marco de ámbitos organizativos y proporcionan recursos y prestaciones a diversos sectores de la población a nivel microsocia, social intermedio y macrosocia. De ello se desprende: información, investigación, prevención, asistencia, promoción, mediación, planificación, dirección, evaluación, supervisión y docencia”.

Este vasto campo funcional, aunque confuso por lo inabarcable de su generalidad, posibilita la inclusión del trabajador social en el ámbito empresarial y, de manera específica, en cargos relacionados con la evaluación, diseño y gestión sobre las políticas sociales de las empresas.

En este sentido La Recomendación (2001) 1 adoptada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 17 de enero de 2001 a los países miembros sobre los Trabajadores Sociales, pone de manifiesto la contribución del Trabajo Social al desarrollo humano y a la promoción de la cohesión social, tanto mediante la prevención como luchando contra los problemas existentes. El Trabajo Social se configura como una inversión en el bienestar futuro de Europa.

Asimismo, 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).

Además, Bernard, dejó marcadas las líneas de trabajo del perfil profesional del trabajador social empresarial, ésta 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. (Carrasco, 2009).

A pesar de ello, 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. (Carrasco, 2009).

Además, el asistencialismo, tal vez, desmesurado por parte de quienes ejercen la profesión, la visión crítica hacia las prácticas lucrativas de las empresas, y la consolidación de los sistemas públicos de servicios sociales han contribuido a la decrepitud del trabajo social de empresa.

Esta situación se ve reflejada en los planes de estudio de la extinguida diplomatura de trabajo social en la que no se encuentran materias, con carácter obligatorio, relacionadas con el ámbito empresarial y que en la reestructuración de los planes docentes con motivo de la entrada en vigor del grado en trabajo social tampoco se ha tenido en cuenta la formación en este terreno que, por otro lado, puede ser determinante para las perspectivas laborales de los profesionales del trabajo social.

Sin embargo, con el auge de la RSC y de la creciente preocupación de la empresa por el contexto social que le rodea, se abre una vía definitiva para realzar el valor del trabajador social en el ámbito empresarial como instrumento garante de la sostenibilidad social de la empresa y la contribución de la misma a la mejora de la calidad de vida y el bienestar de la comunidad que le circunda que es, a su vez, garantía para el desarrollo económico y mantenimiento de su actividad.

A su vez, el trabajador social, como profesional con competencias específicas en este terreno, puede jugar un papel clave en el desarrollo de las memorias de sostenibilidad de las empresas y la evaluación de la gestión social empresarial, que constituye el paso previo para la evaluación y certificación de la sostenibilidad social a través de la normativa ISO 26000.

4. DISCUSIÓN

En los últimos años asistimos a una transformación, a nivel global, del desarrollo empresarial, que está pasando de una filosofía centrada, casi de manera exclusiva, en la rentabilidad económica, a un concepto más holístico en el que se engarzan las esferas económica, ambiental y social, de manera que la empresa genera riqueza de manera responsable implicándose con la vulnerabilidad y características de su entorno, posibilitando un mejor desarrollo de los grupos sociales a los que está ligada y favorecer, por tanto, su sostenimiento económico por una parte y, por la otra, mejorar el bienestar social y ambiental de la comunidad en la que se encuentra inserta la empresa.

El conjunto de medidas y estrategias con las que las empresas contribuyen al fomento de este modelo económico más sostenible se le conoce como Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

La RSC está experimentando en los albores del siglo XXI una fuerte expansión y respaldo en el modelo empresarial en todo el mundo, especialmente en Europa, donde las inversiones bajo criterios de responsabilidad social, llegan a alcanzar cifras cercanas al 40% del total de inversiones en países como Holanda, Francia y el Reino Unido.

Además se constata que es una tendencia al alza, en la que los países comienzan a apostar, cada vez con mayor fuerza, por esta alternativa.

Este auge de la RSC, además de conllevar implicaciones sociales y de mejora de la sustentabilidad empresarial, le convierte en un terreno propicio para la innovación social, la incorporación de nuevas metodologías para la mejora de la sostenibilidad, la evaluación y el estudio de los contextos sociales y medioambientales en los que se desenvuelve la actividad económica de la empresa. Por tanto, la RSC se convierte en un sector estratégico para la incorporación de profesionales cualificados para el desarrollo de cada uno de los tres pilares de la sostenibilidad y con la capacidad de trabajo en equipo.

La profesión de trabajo social que, por definición, promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el incremento del bienestar social, se perfila como una de las más idóneas para desarrollar y emprender las estrategias de cambio social que se enmarcan dentro de la RSC de las empresas.

Sin embargo, el trabajo social empresarial se encuentra en declive debido a la orientación asistencialista de la profesión, a la consolidación del Estado de Bienestar y al desarrollo de los servicios sociales públicos. Este hecho, se ve reflejado en los planes de estudios del trabajo social en el que no se incluye formación relacionada con el ámbito mercantil ni empresarial y casi la totalidad de la formación relativa a los servicios sociales se refieren a los servicios público, excluyendo, así, los de carácter privado.

Por el contrario, a causa de la actual crisis económica, por una parte, y la evolución del modelo empresarial hacia la sostenibilidad financiera, ambiental y social, se abre una

oportunidad única para otorgar un mayor peso específico al trabajo social dentro del universo empresarial. La RSC es una vía de inclusión propicia para este objetivo gracias al auge que está experimentando en los últimos años y su necesidad de dar respuesta a problemas sociales y de empleo tanto dentro de la empresa como en sus grupos de interés.

Por ello, es preciso un esfuerzo por parte de las Facultades de Trabajo Social y los colegios profesionales, para mejorar la formación del trabajo social en la empresa, revisando los planes de estudio y facilitando la incorporación de los estudiantes de trabajo social en programas de prácticas empresas. Asimismo, se hace necesaria la divulgación de las herramientas y conocimientos del trabajo social como profesional con capacidad de dirigir, evaluar y establecer procesos de gestión de la responsabilidad social empresarial como medio para ampliar los horizontes laborales de la profesión.

5. BIBLIOGRAFÍA

Ayuso, S., & Mutis, J. (2010). *La Responsabilidad Social Corporativa en el entorno global: Tendencias de las empresas españolas*. Barcelona: Cátedra Mango de

Responsabilidad Social Corporativa. Universitat Pompeu Fabra.

Bernard, M. (1967). *El servicio social en la empresa*. Barcelona: Instituto Católico de Estudios Sociales.

Blanco, A. (2009). Iniciativas comunitarias en materia de responsabilidad social empresarial. *Revista de Fomento Social*, 231-257.

Calvo, E. (2011). El buen gobierno corporativo en el contexto de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Madrid: Cuadernos de Documentación ESIC.

Campodrón, M., Sols, J., & Florensa, A. (2006). Las agencias de evaluación de la RSC: estudio de un caso. *Revista de Fomento Social* , 393-422.

Carrasco, J. (2009). Empresa y trabajo social. ¿una relación de ida y vuelta? *Humanismo y Trabajo Social*, vol.8 , 69-83.

Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Libro Verde. Foemntar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Unión Europea.

Cramer, J. (2006). *Corporate Social Responsibility and Globalisation. An Action Plan for Business*. Sheffield: Greenleaf Publishing.

De la Cuesta, M. (2008). Políticas públicas y RSC. *Responsabilidad Social de las empresas* , 139-165.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas? (2010. vol. 4. num. 2). *Globalización, Competitividad y Gobernabilidad* , 28-39.

Europeas, C. d. (2006). *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Unión Europea.

Eurosif. (2006). *European SRI Study 2006*. París: Eurosif.

Eurosif. (2003). *Socially Responsible Investment among European Institutional Investors*. París: Eurosif.

Fuentes, A. B. (2010). *Análisis de la Responsabilidad Social Corporativa*. Granada: Grontal.

García Perdiguero, T. (2003). *La responsabilidad social de las empresas en un mundo global*. Barcelona: Anagrama.

Jiménez, T., & Leisinger, K. M. (2010). *Hacia una nueva ética económica global*. Barcelona: Huygens.

Nieto, A. (2008). *Informe de Progreso del Pacto Mundial 2008*. Madrid: Asociación Helsinki-España.

Nieto, M., & Fernández, R. (2004). Responsabilidad Social Corporativa: la última innovación en Management. *Universia Business Review* , 28-39.

Quiroga, M., Vargas, F., & Cruz, A. E. (2010). Trabajo social y responsabilidad social: notas para una discusión ideológica. *Tabula Rasa n°12* , 175-193.

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas. (2011). *Memoria Anual 2010*. Madrid: Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Rivera, J. M., Muñoz, M. J., & de la Cuesta, M. (2010). *Gestión de la RSC*. La Coruña: Netbiblo.

Toro, D. (2006). El enfoque estratégico de la responsabilidad social corporativa: revisión de la literatura académica. *Intangible Capital, n°14, vol. 2* , 338-358.