



**Facultade de Ciencias Económicas e Empresariais.
Universidade de Santiago de Compostela**

Traballo de
fin de grao

**A
RESPONSABILIDADE
SOCIAL
EMPRESARIAL E OS
RECURSOS HUMANOS**

ZULEMA IGLESIAS SANMIGUEL

Febreiro 2016
Curso Académico 2015/2016

Resumo

A Responsabilidade Social Empresarial (RSE) é un conxunto de medidas que adoptan as empresas e as organizacións de forma voluntaria para o ben común. Os motivos polos que establecen estes códigos de conduta para este fin poden ser diversos.

O traballo que nos atinxe consta de 9.963 palabras e pretende saber se os empregados coñecen este concepto aplicado aos Recursos Humanos (RRHH) e o perciben nas empresas nas que traballan. Poderemos así recoñecer o grao de coñecemento e a valoración que teñen sobre a RSE.

Para isto, recollemos información sobre a RSE para coñecer en profundidade o concepto, centrándonos na parte que afecta aos recursos humanos. Realizamos, ademais, un estudo empírico no que difundimos unha enquisa a traballadores para poder dar resposta aos obxectivos do estudo.

Analizamos os resultados obtidos das frecuencias das variables prantexadas e a través do programa estatístico informático SPSS.

Obtemos desta análise que o grao de coñecemento dos empregados sobre a RSE é alto, saben identificar as medidas correctas que implican este concepto.

As medidas da RSE relacionadas cos RRHH mellor valoradas son a Igualdade, a Formación Permanente e a Conciliación.

Sen embargo, a realidade mostra que nas empresas non están moi instaurados estes conceptos senon que a formación que ofrecen é puntual, na conciliación só o 18% das empresas a acepta e a igualdade entre mulleres e homes tanto en postos de responsabilidade como en salarios non se ve reflectida.

INDICE

Resumo	2
Lista de abreviaturas.....	4
Índice de táboas	5
Índice de gráficos.....	6
Introdución.....	7
1. Planificación.....	8
BLOQUE I: RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).....	9
2. Concepto de Responsabilidade Social Empresarial.....	9
3. Vantaxes e desvantaxes da aplicación da RSE	12
4. Influencias da RSE.....	13
4.1. Medio Ambiente	13
4.2. Xestión de RRHH.....	14
4.3. Seguridade e Saúde no traballo.....	14
4.4. Calidade no traballo	15
4.5. Comunidades Locais.....	15
4.6. Socios comerciais, provedores e consumidores	16
4.7. Dereitos Humanos	16
5. Xestión da RSE	17
6. Medición, informes e auditorías sobre RSE	18
BLOQUE II: TRABALLO EMPÍRICO.....	19
7. Obxectivos do traballo empírico	19
8. Cuestionario	19
9. Mostra	20
9.1. Tamaño da mostra	20
9.2. Composición da mostra	21
10. Análise dos datos.....	23
10.1. Variables relevantes	23
10.2. Análise Bivariante	34
11. Conclusións, limitacións e ampliación.....	41
12. Referencias bibliográficas	44
13. Anexo I	46

Lista de abreviaturas

Táboa 1. Táboa de abreviaturas

ADE	Administración e Dirección de Empresas
AENOR	Asociación Española de Normalización e Certificación
AAPP	Administracións Públicas
CE	Comisión Europea
ICE	Información Comercial Española
ISO	Organización Internacional de Normalización
OCDE	Organización para a Cooperación e o Desenvolvemento Económicos
OHSAS	Occupational Health and Safety Assessment Series
OIT	Organización Internacional do Traballo
ONG	Organización Non Gubernamental
ONU	Organización das Nacións Unidas
RRHH	Recursos Humanos
RSC	Responsabilidade Social Corporativa
RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
UE	Unión Europea

Índice de táboas

TÁBOA 1. TÁBOA DE ABREVIATURAS	4
TÁBOA 2. PLANIFICACIÓN DO ESTUDO.....	8
TÁBOA 3. FICHA TÉCNICA DA INVESTIGACIÓN	20
TÁBOA 4. COMPOSICIÓN DA MOSTRA	22
TÁBOA 5. COMPOSICIÓN DA MOSTRA (2)	23
TÁBOA 6. ESCOITOU FALAR DA RSE.....	23
TÁBOA 7. CONCEPTOS QUE ASOCIA A RSE	25
TÁBOA 8. MOTIVOS DA APLICACIÓN DA RSE.....	27
TÁBOA 9. IMPORTANCIA DAS MEDIDAS DA RSE.....	28
TÁBOA 10. IGUALDADE EN POSTOS DE RESPONSABILIDADE	29
TÁBOA 11. IGUALDADE NOS SALARIOS	29
TÁBOA 12. CONCILIACIÓN NAS EMPRESAS.....	30
TÁBOA 13. FORMACIÓN OFRECIDA POLAS EMPRESAS.....	30
TÁBOA 14. LUGAR DA FORMACIÓN.....	31
TÁBOA 15. MELLORA DE CONDICIÓNS NOS POSTO	32
TÁBOA 16. RESPOSTA EMPRESAS A SOLICITUDE CONCILIACIÓN.....	33
TÁBOA 17. SIGNIFICADO RSE - ESTUDOS (1).....	34
TÁBOA 18. SIGNIFICADO RSE - ESTUDOS (2).....	34
TÁBOA 19. SIGNIFICADO RSE – XÉNERO (1).....	35
TÁBOA 20. SIGNIFICADO RSE - XÉNERO (2)	35
TÁBOA 21. SIGNIFICADO DA RSE - IDADE (1)	36
TÁBOA 22. SIGNIFICADO DA RSE - IDADE (2)	36
TÁBOA 23. COLABORACIÓN ONG - Nº EMPREGADOS (1)	37
TÁBOA 24. COLABORACIÓN ONG - Nº EMPREGADOS (2)	37
TÁBOA 25. IGUALDADE MULLERES E HOMES - XÉNERO (1)	38
TÁBOA 26. IGUALDADE MULLERES E HOMES - XÉNERO (2).....	38
TÁBOA 27. IMPORTANCIA FORMACIÓN PERMANENTE – XÉNERO (1)	39
TÁBOA 28. IMPORTANCIA FORMACIÓN PERMANENTE – XÉNERO (2)	39
TÁBOA 29. IMPORTANCIA CONCILIACIÓN - XÉNERO (1).....	40
TÁBOA 30. IMPORTANCIA CONCILIACIÓN – XÉNERO (2).....	40

Índice de gráficos

GRÁFICO 1. SIGNIFICADO DA RSE.....	24
GRÁFICO 2. RENUNCIA A RSE	26
GRÁFICO 3. LUGAR DA FORMACIÓN	31
GRÁFICO 4. MOTIVACIÓN NO POSTO CON RSE	32
GRÁFICO 5. PLANS DE PENSÍONS NA EMPRESA	33

Introdución

Milton Friedman afirmaba no seu libro *Capitalism and Freedom* (1962) que a única responsabilidade social que debían considerar as empresas non era outra que facer aumentar os beneficios para os accionistas. Sen embargo, a extensa bibliografía e recomendacións de organizacións internacionais sobre RSE móstranos que existe unha preocupación para que as empresas a implanten. Esta preocupación pode ser debida a que a credibilidade das organizacións e a súa actuación víronse afectadas polos escándalos financeiros dos últimos anos. As organizacións están a mudar a súa xestión, tendo en conta a todos os grupos que interveñen na súa cadea de valor.

Un dos factores estratéxicos das empresas á hora de competir nos mercados son os RRHH. Neste traballo centraremos máis nas medidas da RSE aplicadas aos RRHH.

Polo tanto, este traballo ten os seguintes obxectivos: saber o grao de coñecemento que os traballadores teñen sobre a RSE, analizar a valoración que lle dan ás medidas que a conforman, probar se estes códigos de conduta se valoran positivamente polos traballadores ou se son irrelevantes á hora de seleccionar un posto de traballo, analizar se os empregados identifican as medidas correctas dentro da RSE e determinar o grao de aplicación dalgunhas medidas sobre RSE nas empresas.

¿Búscase só un salario como contraprestación aos servizos prestados ou valóranse máis características? ¿A valoración anterior é homoxénea para calquera tipo de traballador ou depende do nivel de ingresos que teña? Trataremos de resolver estas e outras cuestións a través do traballo empírico exposto no segundo bloque do traballo.

1. Planificación

A planificación deste estudo móstrase na seguinte táboa dende o inicio do traballo ata o seu desenlace. Relaciónanse a continuación as actividades máis importantes levadas a cabo e as datas nas que se realizaron.

Táboa 2. Planificación do estudo

Datas	Actividades
Do 10 de novembro do 2014 ao 2 de febreiro de 2015	1º. Búsqueda de fontes de información
	2º. Lectura da información recollida ao respecto
	3º. Redacción da parte teórica
Do 2 ao 13 de febreiro do 2015	4º. Prantexamento dos obxetivos e necesidades do traballo
Do 16 de febreiro ao 6 de marzo do 2015	5º. Realización do cuestionario
Do 9 ao 13 de marzo do 2015	6º. Envío do cuestionario
Do 16 de marzo ao 29 de maio do 2015	7º. Recepción das enquisas
Do 18 de xaneiro ao 5 de febreiro do 2016	8º. Análise dos datos recibidos
Do 1 ao 5 de febreiro do 2016	9º. Conclusións e cumprimento dos obxetivos
Do 1 ao 5 de febreiro do 2016	10º. Revisión final do traballo no seu conxunto
Do 8 ao 12 de febreiro do 2016	11º. Depósito do traballo para a súa avaliación
Do 22 ao 26 de febreiro do 2016	12º. Defensa do traballo ante o tribunal

Fonte: Elaboración propia

BLOQUE I: RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE)

2. Concepto de Responsabilidade Social Empresarial

Cada vez é máis frecuente ver artigos e estudos sobre a aplicación da RSE nas organizacións. Existe unha ampla bibliografía onde diversos autores e organizacións internacionais opinan e publican estudos acerca deste concepto (Rodríguez, 2014). Cada vez son máis as empresas que toman a RSE como parte da imaxe e marca mostrada ao consumidor e á sociedade. Dan información sobre a aplicación da RSE a través de informes ou declaracións de responsabilidade. Polo tanto, debido á crecente importancia que está adquirindo, este concepto pasa a ser unha variable a ter en conta á hora de competir.

A consulta da bibliografía existente amosa que non existe un marco regulador onde poder encadrar o concepto e todo o referente á RSE, xa que implica aplicar boas prácticas máis alá do que por lei se debe levar a cabo. Así é que existen recomendacións de organismos nacionais como pode ser o Foro de Expertos do Ministerio de Traballo en España ou supranacionais como a Comisión creada pola Unión Europea, pero non hai un marco legal de obrigado cumprimento que ampare a aplicación dese código ético que implica a RSE. (CE, 2001; CE, 2011; De la Cuesta González, 2004; Foro de Expertos do Ministerio Traballo e Asuntos Sociais, 2007).

Debido ao anterior, existen diversas definicións de RSE elaboradas por diversos organismos recollidas en diferentes recomendacións e guías referentes a este campo.

Un dos organismos que publica recomendacións é a ODCE a través da *Declaración da OCDE sobre inversións internacionais e empresas multinacionais*. Incide nas recomendacións para asegurar unha conduta responsable das empresas no contexto de internacionalización. Empezaron con estas recomendacións no 1976 e a última revisión, e a máis importante, foi publicada no 2011. O seu contexto é máis global xa que buscan a aplicación da RSE en todo o mundo. Todos os países da OCDE máis algúns que non forman parte dela subscriben estas recomendacións. (OCDE, 2011).

A ONU, tamén nun contexto máis global e a través dos *Dez Principios do Pacto Mundial* guía ás empresas con condutas para a aplicación da RSE. Estes principios derivan da Declaración Universal dos Dereitos Humanos, Declaración da OIT relativa aos principios e dereitos fundamentais no traballo, Declaración de Río sobre o medio ambiente e desenvolvemento e da Convención da ONU sobre a corrupción. (ONU, 2000).

A ISO 26000 é unha guía de responsabilidade social. Esta norma orienta ás empresas sobre os principios da RSE e sobre como integrar un comportamento socialmente responsable. Foi elaborada por expertos de máis de 90 países e por 40 organizacións internacionais e rexionais. Involucraron a consumidores, gobernos, industria, traballadores, ONGs, investigadores, académicos entre outros. (Organización Internacional de Normalización, 2010).

O *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para a responsabilidade social das empresas* (CE, 2001) é un dos documentos que identifica, recomenda e fomenta a aplicación da RSE. As prácticas referidas á RSE levadas a cabo polas empresas contribúen a un dos obxectivos estratéxicos da Comisión: “converterse na economía baseada no coñecemento, máis competitiva e dinámica do mundo, capaz de medrar economicamente de xeito sostible con máis e mellores empregos e con maior cohesión social” (CE, 2001, p. 3).

A UE leva publicando recomendacións e guías para a aplicación da RSE ao longo de moitos anos. A última é a *Estratexia Renovada da UE para 2011-2014 sobre a RSE* publicada o 25 de Outubro do 2011 (CE, 2011). Neste documento, a UE desenvolve aínda máis a política en materia de RSE para promover e incidir na aplicación da mesma. Esta renovación vén motivada porque as consecuencias sociais da crise económica que estamos a sufrir a nivel mundial levaron a crear desconfianza nas empresas e nos propios organismos públicos por parte dos consumidores.

Segundo a CE (2011), no ano 2011 no ámbito da UE só 15 estados membros tiñan marcos políticos para promover a RSE. Como dato máis recente, o Consello da UE anunciou o 14 de Outubro do 2014 que o 1 de Xaneiro de 2016 todos os estados membros da UE excepto Austria adoptarían políticas de aplicación da RSE, mentres que Austria o faría na mesma data do 2017. Tomouse esta decisión despois de que a UE publicara a revisión das actividades en materia de RSE dos Estados Membros para o período 2013-2014. As recomendacións da CE son o referente europeo para as empresas e para as institucións sobre a RSE.

En canto a España, existen diversas iniciativas do goberno para encadrar as recomendacións sobre este tema. Unha delas é o Foro de Expertos sobre a RSE do Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais que foi constituído no 2005 con expertos procedentes de grupos empresariais, universidades e sociedade civil. Este foro publica varios informes onde recollen o marco europeo no que se encadran a RSE en España e o estado de aplicación desta política no noso país. O último informe publicado, VI Sesión de traballo do Foro de Expertos, é o titulado *As políticas públicas de fomento e desenvolvemento da Responsabilidade Social das Empresas en España* que destaca a necesidade de constituír o marco de referencia para o desenvolvemento da RSE en España. (Ministerio de Traballo e Asuntos Sociais, 2007).

Existen en España tamén, A Subcomisión do Congreso dos Deputados para o impulso da RSE ou o Consello Estatal para a RSE que tamén fan recomendacións sobre a súa aplicación.

No 2013, o deputado Ramón Jaúregui presenta unha Proposición non de Lei sobre RSC e Dereitos Humanos. Pretende establecer en España un instrumento xurídico baseado nos principios do Informe Ruggie creado polas

Nacións Unidas, sobre a base de protexer e respectar os dereitos humanos. (Observatorio de RSC, 2014)

O Consello de Ministros aproba no 2014 a Estratexia Española de Responsabilidade Social das Empresas 2014-2020 do Ministerio de Emprego e Seguridade Social que vén a plasmar as recomendacións da Estratexia Renovada da UE para o 2011-2014.

Con respecto á definición de RSE Dahlsrud (2006) recolle 37 definicións distintas. Encádraas en cinco dimensións, en base aos aspectos que se recollen na definición: o carácter voluntario, implicación ou afectación dos grupos de interese, afectación á sociedade como persoas, afectación ao medio ambiente e aspecto económico. Desas 37 destácanse catro:

1. Jones (1980): “A RSE defínese a partir de que as corporacións teñen unha obrigação cos stakeholders que existen na sociedade, máis alá dos accionistas e de todo o que estea regulado por lei ou convenio, de modo que os intereses a satisfacer van máis alá que os relativos á mera propiedade”. As dimensións ás que fai referencia esta definición son a voluntariedade e os grupos de interese.
2. World Business Council for Sustainable Development (1999): “O obxectivo dos negocios de contribuír ao desenvolvemento económico sostible, traballando cos empregados, coas súas familias, coa comunidade local e coa sociedade en xeral co fin de mellorar a súa calidade de vida.” Dimensións relacionadas: grupos de interese, sociedade e economía.
3. IBLF (International Business Leaders Forum) (2003): “Prácticas de negocios abertas e transparentes baseadas en valores éticos e respecto polos empregados, comunidades e medio ambiente o que contribuirá ao éxito do negocio sostible”. Tamén fai referencia ás cinco dimensións.
4. CE (2003): “O concepto polo que unha empresa é responsable do seu impacto en todos os grupos de interese relevantes. É o compromiso continuo das empresas de forma fiel e responsable e de contribuír ao desenvolvemento económico a través da mellora da calidade de vida da forza de traballo e das súas familias así como a de toda a sociedade da comunidade local.” Fai referencia a: Voluntariedade, grupos de interese, sociedade e economía.

A modo de síntese, pódese dicir que a RSE son todas as accións social e ambientalmente responsables, levadas a cabo polas organizacións de forma voluntaria como compromiso adquirido a longo prazo. (Marín, 2010).

É destacable que deben ser accións voluntarias que aporten melloras ao entorno externo e interno e non aquelas que unicamente cumpran a lei, pois enténdense que a RSE é un valor adicional que ofrecen as empresas á sociedade e que non a levan a cabo por imposición. Suposta esta voluntariedade, pode chegar un punto no que se vexa implicada unha certa obrigatoriedade pero non imposta a través da lexislación, senón que sexan os propios traballadores, consumidores e inversores os que presionen ás

empresas para a súa aplicación e as obriguen en certo modo, se queren seguir no mercado, a implementalas sobre todo as relacionadas coas condutas laborais, medio ambientais ou dos dereitos humanos.

Así, algo que resulta voluntario inicialmente, pódese chegar a converter nun elemento de competitividade debido a que a aplicación da RSE sexa un factor de diferenciación co cal acabaría significando un aumento do beneficio.

3. Vantaxes e desvantaxes da aplicación da RSE

Cada vez son máis as empresas que asumen a RSE xa que son máis conscientes de que a súa existencia no mercado vén dada polo grao de cumprimento dos intereses de todos os axentes cos que se relacionan tanto directa como indirectamente. (De la Cuesta & Valor Martínez, 2003).

A CE (2011) di que este crecemento se debe ás presións sociais, medio ambientais e económicas dos seus *stakeholders*. Existen novas inquietudes e expectativas dos axentes, maior preocupación polo deterioro medioambiental, os criterios sociais inflúen cada vez máis á hora de tomar decisións empresariais, o que implica e require unha maior transparencia á hora de informar a través dos medios elixidos sobre o comportamento social e ecolóxico. Todo isto fai que as empresas que ven estas accións como unha inversión e non como un gasto, pois decátanse de que a RSE inflúe positivamente na súa rendibilidade, sexan cada vez máis numerosas.

Marín (2010) dinos que a visión da empresa como axente impulsor do cambio social levaba a que inicialmente as accións neste terreo estivesen máis preto da filantropía ou mecenado con doazóns. Estas achegas eran consideradas como un gasto do que non se esperaba ningún beneficio.

Vendo certas reaccións e preocupacións na sociedade, aparece o Marketing con causa ou Marketing Social que con doazóns, colaboracións con ONG's, entre outras, aportan á empresa cuestións como un mellor posicionamento de marca e diferenciación, o que fai aumentar as vendas. Sen embargo, é preciso diferenciar entre este tipo de accións que só buscan unha mellora para a empresa e as accións que engloban a RSE que buscan beneficiar a toda a sociedade, ou a algún dos grupos de interese, independentemente de beneficiar á propia empresa. Marín (2010) destaca que a RSE é un compromiso adquirido pola empresa a longo prazo e que se considera unha inversión por todos os beneficios que aporta.

Segundo CE (2011), os beneficios son diversos: aumenta a rendibilidade, a competitividade, a produtividade,... Aínda que non poidan ser exactamente medidos, diversos estudos conclúen que a aplicación da RSE aporta resultados positivos ás organizacións. De feito falan de efectos:

- Directos: mellor entorno no traballo polo que aumenta a produtividade no traballo.

- Indirectos: se aumenta a atención que presta a empresa aos seus consumidores e inversores, aumentará así tamén a súa cota de mercado. Sen embargo, se existen críticas á empresa, afectará negativamente á súa imaxe.

Tamén existen estudos que falan de que coa aplicación da RSE asúmese menor risco de dirección, maior aforro de custos, maior acceso a capital, mellores relacións cos clientes, melloras nos ámbitos dos RRHH e incluso da capacidade innovadora. (De la Cuesta, 2004).

Á súa vez, a RSE permitirlle ás empresas anticiparse e avantaxarse ao rápido cambio das expectativas sociais. Incluso pode axudar a desenvolver novos mercados e crear novas oportunidades (Olcese, 2013).

Sen embargo, existen autores que indican que a RSE implica unha serie de propósitos plasmados nun papel e moi poucas veces levados á práctica. Garcés Cano (2007) defende que non se poden adquirir compromisos e vontades pola RSE de palabra e na práctica aplicar enfoques a curto prazo non acordos nin coa orientación ao mercado nin ao consumidor. Este autor apunta que “segundo a análise conceptual-académico, a miña experiencia laboral, a evidencia empírica acerca do funcionamento empresarial no mundo, a ineficacia dos plans de negocios con que inician e operan moitas delas, ao costado do verdadeiro mercado, permítenos expor a hipótese de que realmente foi “moi pouco marketing” o que estiveron aplicando as empresas no mundo, cunha tendencia pouco centrada no consumidor e nas súas necesidades reais; e desto, pódese dicir facilmente, que as posibilidades dunha verdadeira filosofía, vocación, política e concreción estratéxica de RSE, estivo seriamente cuestionada e por que non, invalidada na maior proporción de casos e actuais modelos empresariais de negocio”.

Hai autores que sosteñen que a RSE falla. É o caso de Blowfield (2005) que defende que a RSE establece unha ortodoxia que foi pasando en gran parte inadvertida por outras disciplinas a pesar do modo no que forma a relación do sector privado co resto da sociedade. Esta ortodoxia está na raíz do fracaso da RSE porque a disciplina aínda ten que desenvolver o medio para a crítica interna, y por conseguinte é incapaz de recoñecer as súas propias suposicións, prexuízos y limitacións. A parte do fracaso da RSE como unha disciplina é que proporciona só unha crítica a nivel funcional.

4. Influencias da RSE

A RSE inflúe a nivel interno e externo na empresa. Relaciónanse a continuación diversos aspectos nos que se poden aplicar medidas dos códigos de conduta da RSE (CE, 2001):

4.1. Medio Ambiente

Refírese á xestión dos recursos naturais en produción. Inténtase xestionar o impacto medioambiental da actividade empresarial. Existen

PIP (Políticas integradas de produtos) que analizan as repercusións do produto ao longo de todo o seu ciclo de vida. Nesta análise interveñen empresas que determinan formulacións máis rendibles.

4.2. Xestión de RRHH

Un dos obxectivos das empresas é atraer a traballadores cualificados e que estes permanezan moito tempo na empresa. Para acadar isto pódono facer a través das seguintes medidas:

- ❖ Aprendizaxe permanente. Significa estimular este tipo de aprendizaxe entre os traballadores (sobre todo naqueles con menor nivel educativo, menos cualificados e de maior idade), apoiar a axentes locais no deseño de programas de formación e definición dos mesmos, fomentar o paso da vida escolar-laboral.
- ❖ Responsabilización dos traballadores. Aliñalos cos obxectivos da empresa.
- ❖ Mellora da información dentro da empresa. Aumentará a confianza na empresa.
- ❖ Fomento de maior equilibrio traballo-familia-ocio. Fai referencia á conciliación da vida laboral coa vida persoal.
- ❖ Maior diversidade de recursos humanos.
- ❖ Igualdade de retribución e de perspectivas profesionais para mulleres.
- ❖ Oferta de xestión de carreiras.
- ❖ Levar a cabo prácticas responsables de contratación: non discriminatorias. Por exemplo, contratación persoas de minorías étnicas, traballadores de maior idade, mulleres, desempregados de larga duración, persoas desfavorecidas, ...

As prácticas da RSE tamén afectan ao comportamento das persoas dentro das empresas en función de como perciban as prácticas levadas a cabo pola empresa e tamén fóra das mesmas en función de como as perciban os potenciais demandantes de emprego.

A valoración da importancia das diferentes prácticas contribuirá a que as empresas melloren a súa imaxe como empregador atraendo a persoas máis cualificadas e que se adapten ás súas necesidades.

Evidentemente neste campo os efectos positivos son varios tales como o aumento do rendemento, o compromiso coa empresa ou a lealdade.

4.3. Seguridade e Saúde no traballo

Existen empresas que establecen certas condicións para que posibles colaboradores poidan adquirir os seus produtos ou servizos. O obxectivo desta medida é a Prevención, pois considérase voluntaria e complementaria á normativa de acordo tamén con manter a RSE e facer que se cumpra ao longo da cadea de produción. A prevención está asociada cun maior nivel de saúde e de seguridade no traballo.

Estas medidas vense reflectidas en diversos Certificados Oficiais que aseguran o cumprimento de certo grado de seguridade e saúde na empresa. Por exemplo, Certificados como OHSAS 18001 de AENOR en materia da xestión da Seguridade e Saúde no traballo; ISO 28000 que certifica a xestión da seguridade para a cadea de subministración; etc.

De feito, existe unha ampla tendencia a que as empresas inclúan criterios de saúde e seguridade nas contratacións de outras empresas. Isto permite adoptar réximes xerais de contratación con requisitos uniformes representados por programas de formación e xestión da saúde e seguridade.

4.4. Calidade no traballo

Os diálogos entre empresas e representantes dos traballadores, que garante unha maior participación do persoal, deben ir encamiñados a consultas sobre as políticas, programas e medidas levadas a cabo pola empresa no ámbito da RSE. Teranos que facer partícipes na elaboración do código de conduta e na avaliación interna da aplicación da RSE.

Algunhas empresas recoñecen vínculos entre os resultados obtidos pola empresa con respecto ao aumento da calidade dos empregos. A adopción de tecnoloxías limpas ten unha clara incidencia nos resultados, xa que a utilización de tecnoloxía punta fai que o posto sexa máis atractivo para os aspirantes e gratificante para os empregados.

Cada vez máis, os candidatos mellor cualificados son máis esixentes á hora de acceder a un posto de traballo. Piden información sobre as políticas de emprego que leva a cabo a empresa. A adecuada información desta RSE e a súa transparencia pode axudar a mellorar a imaxe da empresa, neste caso, con respecto ás prácticas da xestión de RRHH e atraer así a candidatos desexados.

Os gobernos de distintos países publican listas de empresas modélicas que constitúen bos lugares de traballo. Tamén se realizan enquisas sobre cales son as mellores empresas onde traballar. Estas enquisas mostran que existen pequenas empresas tan responsables no ámbito social como as grandes.

4.5. Comunidades Locais

A empresa debe ter coñecemento dos axentes locais, das tradicións, dos recursos do entorno local, etc. xa que interactúan co entorno no que se sitúan ata o punto de chegar a atraer ao lugar recursos e capacidades. Polo tanto, debe existir integración das empresas co seu entorno local, xa que estas contribúen ao desenvolvemento das comunidades onde se encontran situadas. As organizacións van depender do grao de saúde, prosperidade e estabilidade das zonas onde operan, así as empresas aportan a esas zonas postos de traballo, salarios, prestacións, ingresos fiscais,...

Debido a todo isto, a reputación da empresa na súa comunidade e a súa imaxe como empresario e produtor van a influír na competitividade da empresa.

O que poden facer para encaixar coa RSE neste ámbito é adquirir compromisos coa sociedade tales como, no ámbito do medio ambiente: defensa medioambiental, actitudes ecolóxicas,... E no ámbito dos RRHH: contratación de persoas socialmente excluídas, gardería para os seus traballadores,...

4.6. Socios comerciais, provedores e consumidores

Os resultados sociais dunha empresa poden verse afectados polas prácticas dos socios e provedores ao longo de toda a cadea de produción. Por este motivo deben tratar que a RSE se aplique en toda a cadea de produción non só no que atinxe á propia organización.

Os consumidores demandan produtos que se produzan de maneira responsable dende o punto de vista social, polo que o comportamento social dunha empresa inflúe nas decisións de compra dos consumidores.

As cuestións que máis preocupan aos consumidores son as seguintes:

- Protección da saúde
- Seguridade dos traballadores
- Dereitos humanos en toda a cadea de subministración
- Medio ambiente

Os produtos etiquetados que garanten que se produciu respectando todo o anterior teñen pouca venta porque son caros (importacións – comercio xusto) para un consumidor con nivel de renda media-baixa. Só son alcanzables para o consumidor con alto poder adquisitivo aínda que a demanda deste produtos está aumentando.

Aínda así, falta moito por facer neste campo, pois existe unha falta de transparencia neste tipo de produtos que fai que haxa un grao de desconfianza a eles considerable.

4.7. Dereitos Humanos

Neste campo a OIT (Organización Internacional do Traballo) define os principios e dereitos fundamentais no traballo mentres que a OCDE marca directrices para multinacionais para aplicar a RSE neste campo e mellorar a conduta.

O problema que existe refírese a poñer un límite entre a responsabilidade do goberno e a das empresas ou viceversa. O que di a OCDE, entre outras, é que as empresas deben actuar do seguinte xeito:

- Asegurarse que os seus socios comerciais respectan os valores que son fundamentais para a empresa.
- Analizar como traballar e con que enfoque nos países onde se violen estes dereitos.

No segundo aspecto, hai moito que facer pois a corrupción é un problema pendente incluso nos países desenvolvidos.

Debido a presións de grupos externos (ONG's, consumidores,...) cada vez hai máis empresas con mellores códigos de conduta en condicións laborais, dereitos humanos e medio ambiente, pois provocan unha mellora da súa imaxe.

Estes códigos de conduta non substitúen a lexislación que regula isto senón que esta lexislación adóptase como mínima. De feito, completan as leis e fomentan niveis de protección máis elevados. Serán eficaces sempre que se apliquen e controlen adecuadamente.

A formulación destes códigos de conduta leva a que as empresas faciliten información sobre a súa aplicación ás comunidades locais, ademais de ter que formar aos seus directivos e traballadores e perfeccionar dito código ao longo do tempo.

5. Xestión da RSE

A forma de aplicar e xestionar a RSE levada a cabo pola diversidade tan ampla de empresas que existen vai depender de diferenzas sectoriais e culturais e do propio interese da empresa na RSE.

Para unha correcta xestión da RSE, o primeiro será establecer un código de conduta que conteña medidas a implantar na empresa para o desenvolvemento da RSE. De seguido, deberanse levar a cabo accións en toda a empresa con respecto á aplicación deste código. (CE, 2011; De la Cuesta González, 2004)

Hai que ter en conta a RSE tanto nos plans de toda a empresa como nos presupostos, xa que a RSE engloba todas as fases da empresa. Polo tanto, debe formar parte da planificación estratéxica da empresa e ter en conta dende o inicio na toma de decisións por parte dos directivos que elaboran plans máis xerais ata niveis máis particulares. (Representación en España da UE, 2013; Foro de Expertos do Ministerio de Trabajo, 2007)

Débense crear Comités Consultivos locais e realizar auditorías sociais e medio ambientais.

Todo este proceso de xestión non sería válido sen que o control se avaliasse e se tomasen accións correctivas sobre as conclusións das auditorías. Polo tanto, este proceso require seguimento, control e redireccionamento das medidas aplicadas de RSE, sempre que fose preciso. (CE, 2001)

O Departamento de RRHH é un aliado estratéxico para o cumprimento da RSE na empresa. Está dobremente implicado neste proceso. Por unha parte, deberá de ter en conta a RSE á hora de planificar a estratexia do departamento. Todas as medidas de RSE relativas á xestión dos recursos humanos (formación, plans de carreiras, conciliación, ...) fan que estea involucrado como xestor neste aspecto. Ademais, tamén terá que desenrolar e prever a formación dos directivos e dos traballadores para a aplicación e asimilación da RSE na

empresa. Deberá tamén ter en conta do desenvolvemento das carreiras empresariais cursos e módulos de ética empresarial. (Xunta de Andalucía, 2010; Seguí Alcázar, 2010)

6. Medición, informes e auditorías sobre RSE

Para medir a aplicación da RSE fálase de Auditoría Social en dúas fases (De la Cuesta & Valor Martínez, 2003). Estas fases son a Normalización que trata a elaboración, difusión e aplicación das normas e a Certificación que se encarga do proceso e resultado realizado por unha axencia independente, as chamadas Social Ratings. Na Normalización pódense elaborar normas xerais ou sectoriais que dean máis prioridade aos intereses de algúns Stakeholders sobre outros. En canto á Certificación existen certificados que avalan distintos tipos de niveis de RSE (ISO14000, SA8000 ou ISO26000).

As Social Ratings publican índices para mostras de empresas, normalmente grandes empresas aínda que en EEUU, algún índice inclúe PEMES. A mostra do índice EIRIS (Reino Unido) está composta de 1.200 empresas británicas e 55 europeas.

As multinacionais publican informes sobre o comportamento social pero tan só citan a Seguridade e Saúde no traballo e non o grao de cumprimento dos dereitos humanos e traballo infantil, por exemplo. Estes informes son auditados por auditores específicos.

Sen embargo, os informes que se poden presentar non son comparables debido á falta de homoxeneidade entre as prácticas voluntarias da RSE. Estas prácticas pódense informar de distintos xeitos e ningunha autoridade verifica dita información.

As organizacións deben tratar de que exista un acordo xeral sobre o tipo de información a facilitar, en canto a formato e fiabilidade do procedemento de avaliación e auditoría. Só no caso de que cumpran esta característica serán útiles.

De feito, no ámbito dos RRHH existen moi poucos informes, e moi poucas empresas, que reflictan detalles sobre a aplicación de políticas e comportamentos no campo das negociacións, recoñecemento, consulta e formación do persoal ou a responsabilidade dos consellos de administración. A UE a través dun Grupo de empresas creado para a iniciativa de crear un Informe sobre a xestión do cambio. Isto levou a crear un marco neste campo onde encadrar todas as accións relacionadas coa xestión do cambio e poder elaborar así o informe en cuestión.

Cada vez existen máis iniciativas públicas que apoian a elaboración de informes sociais e medio ambientais (este último xa é obrigatorio entregalo para algunhas empresas coas Contas Anuais).

BLOQUE II: TRABALLO EMPÍRICO

7. Obxectivos da análise empírica

O obxectivo principal deste traballo é coñecer como conciben os empregados a RSE, centrándonos na aplicada aos RRHH.

Analizamos máis en detalle o grao de coñecemento e a valoración que teñen os enquisados sobre a mesma. Queremos coñecer tamén a importancia que lle dan os enquisados a algunhas medidas da RSE. Resulta interesante ver as diferenzas nestes aspectos en base ao xénero, idade ou nivel de estudos dos enquisados. Por exemplo, queremos coñecer se os homes e mulleres valoran igualmente a conciliación da vida laboral-familiar ou se un maior salario reemprazaría a aplicación de medidas da RSE.

Por outra parte, tamén vemos o grado de aplicación da RSE nas empresas, podendo observar se existe algunha diferenza entre empresas de sectores distintos ou segundo o tamaño das mesmas. Coñeceremos, ademais, os motivos, segundo os enquisados, polos que as empresas aplican a RSE.

8. Cuestionario

O cuestionario empregado (Anexo I) inclúe 32 preguntas. Todas son preguntas pechadas, salvo a Idade e o Sector no que traballa o enquisado que son preguntas abertas.

Utilizamos os niveis de información nominais, ordinais e de escala, incluíndose preguntas dicotómicas e de escala de clasificación verbal. Engadimos algunha pregunta filtro para poder afondar máis nalgún dos temas.

O cuestionario está estruturado nos seguintes catro bloques:

- 1) Coñecemento sobre RSE
- 2) Importancia da RSE
- 3) A RSE na empresa onde traballa
- 4) Preguntas de clasificación.

A enquisa é autoadministrada, foi difundida a través dos contactos de correo electrónico da persoa que presenta o traballo e o período para a recollida dos datos foi entre o 16 de Marzo do 2015 e o 29 de Maio do 2015.

Para a análise dos datos utilizamos frecuencias, medias aritméticas e desviacións típicas. É na análise bivariante na que introducimos a significación estatística a través do Test T de diferenzas de medias ou da Táboa de Continxencias. Veremos así a relación existente entre dúas variables e se esa relación é estatisticamente significativa.

9. Mostra

9.1. Tamaño da mostra

O cuestionario enviouse a 107 destinatarios de correo electrónico dos que só obtivemos resposta de 64 (Índice de resposta = 59,81%).

Eliximos o procedemento de mostraxe non probabilística de conveniencia, xa que os elementos son seleccionados baixo criterios de accesibilidade.

Para calcular o erro no que incorremos tomamos a fórmula para poboacións infinitas con $N > 100.000$.

$$n = (Z^2 \cdot P \cdot Q) / \epsilon^2$$

n: tamaño da mostra. No noso caso son as enquisas recibidas (64).

Z: intervalo de confianza utilizado no estudio, dámoslle o valor estándar de 1,96 para o nivel de confianza desexado (95%).

ϵ : erro máximo que se está disposto a admitir.

P: Como non coñecemos a porcentaxe da poboación que posúe a característica de interese tomamos $P = Q = 0,5$.

Con estes datos obtemos que o erro é do 12,25%.

Táboa 3. Ficha técnica da investigación

Ámbito xeográfico	Galicia
Universo	Persoas empregadas
Zona de actuación	Todo o territorio da comunidade autónoma galega
Grao de confianza desexado	95%
Cuestionarios enviados	107
Tamaño da mostra real	64 cuestionarios recibidos
Erro de mostreo	12,25 % para un intervalo de confianza do 1,96 (95%) sendo $p=q=0,5$
Tipo de enquisa	Enquisa autoadministrada realizada mediante cuestionario estruturado
Data realización	Entre o 16 de Marzo do 2015 e o 29 de Maio do 2015.

9.2. Composición da mostra

Analizouse unha mostra composta de 64 individuos empregados dos cales 37 son mulleres e 27 son homes (Táboas 4 e 5). En canto á idade, o 36% dos enquisados teñen entre 41 e 55 anos, habendo só unha persoa maior de 55 anos.

Das 64 persoas que responden á enquisa, 23 teñen estudos universitarios, e o 66% teñen estudos superiores, tendo en conta os universitarios e os de ciclo formativo de grao superior.

O nivel de ingresos de case o 50% da mostra (48%) está entre 16.000 e 22.000€/anuais, non habendo ningún enquisado cuns ingresos inferiores a 10.000€/anuais e só un 5% cuns ingresos superiores a 30.000€/anuais.

Fixándonos no sector do que proceden os enquisados, observamos variedade. O 20% pertence ao sector da construción, seguido da distribución alimentaria cun 14% e o enerxético cun 13%. Hai menos representación do sector industrial da madeira (3%), do sector dos seguros e do público (ámbolos dous cun 5%).

O tamaño das empresas nas que traballan os enquisados é grande. O 45% dos enquisados traballa nunha empresa con máis de 100 empregados e o 22% presta os seus servizos en empresas de entre 6 e 30 empregados.

Táboa 4. Composición da mostra

	n=64	Porcentaxe (%)
Xénero		
Muller	37	58%
Home	27	42%
Idade		
18-30	19	30%
31-40	21	33%
41-55	23	36%
Maior de 55 anos	1	2%
Estudos		
Primarios	6	9%
Ciclo Formativo Grao Medio	16	25%
Ciclo Formativo Grao Superior	19	30%
Universitarios	23	36%
Nivel de Ingresos		
Menos de 10.000€	0	0%
Entre 10.000 e 15.000€	13	20%
Entre 16.000 e 22.000€	31	48%
Entre 23.000 e 30.000€	17	27%
Máis de 30.000€	3	5%

Fonte: Elaboración propia

Táboa 5. Composición da mostra (2)

	n=64	Porcentaxe (%)
Sector no que traballa		
Telecomunicacións	6	9%
Industria Madeira	2	3%
Construción	13	20%
Automoción	7	11%
Industria Téxtil	4	6%
Seguros	3	5%
Distribución Alimentaria	9	14%
Enerxético	8	13%
Hostalería	5	8%
Público	3	5%
Naval	4	6%
Tamaño da empresa		
Menos de 5 empregados	5	8%
Entre 6 e 30 empregados	14	22%
Entre 31 e 50 empregados	4	6%
Entre 51 e 80 empregados	7	11%
Entre 81 e 100 empregados	5	8%
Máis de 100 empregados	29	45%

Fonte: Elaboración propia

10. Análise dos datos

10.1. Variables relevantes

Variable: Escoitou falar de RSE

Táboa 6. Escoitou falar da RSE

	Frecuencia	Porcentaxe %
Si	50	78%
Non	14	22%

Fonte: Elaboración propia

Observamos que o 78% dos enquisados escoitaron falar da RSE, polo que podemos dicir que é un concepto instaurado e coñecido entre os empregados enquisados.

Variable: Significado de RSE

Gráfico 1. Significado da RSE



Fonte: Elaboración propia

Do 78% que escoitaron falar da RSE, case a totalidade di saber o que significa o concepto (o 75%).

Variable: Conceptos que asocia a RSE*

Táboa 7. Conceptos que asocia a RSE

	Frecuencia	Porcentaxe %
Actuar Moralmente	54	84%
Protección Medio ambiente	62	97%
Conciliación vida laboral e familiar	59	92%
Lavado de imaxe para empresas	25	39%
Invención do Marketing	21	33%
Quédase só en teoría, non se aplica na práctica	45	70%
Axuda ao entorno	54	84%
Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	59	92%
PRL	60	94%
Protección dos Dereitos das persoas	58	91%
Transparencia na actividade empresarial	50	78%

Fonte: Elaboración propia

*Nesta pregunta existe a opción de marcar varias respostas

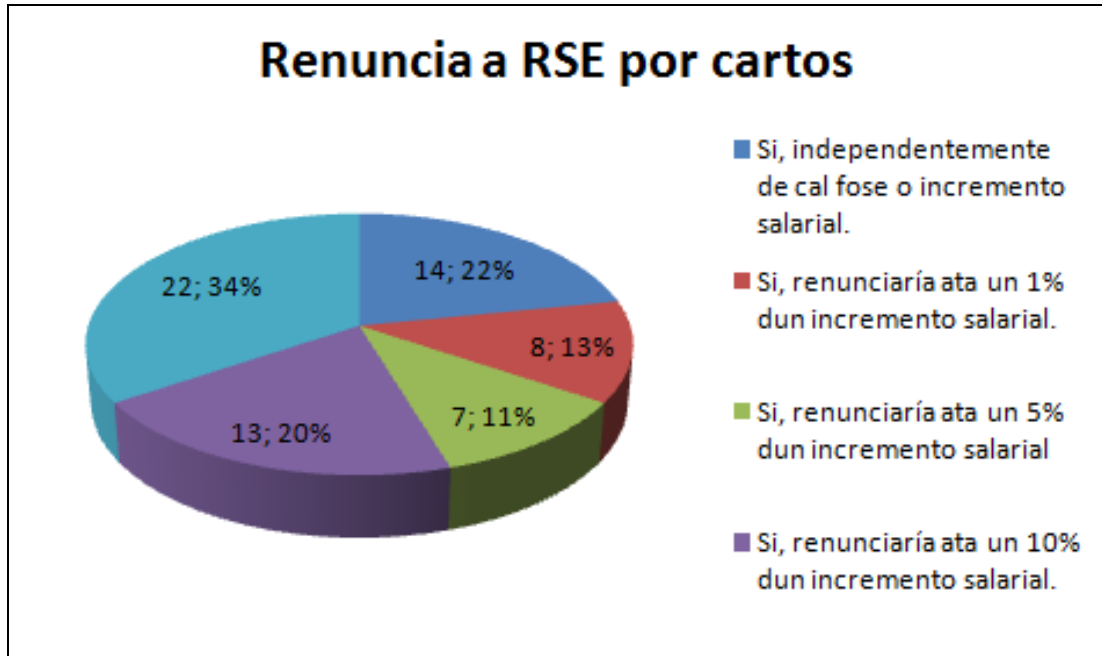
Segundo os datos mostrados na táboa 7 podemos dicir que en xeral os enquisados coñecen as prácticas levadas a cabo para aplicar a RSE, xa que a gran maioría (78%, no caso da transparencia na actividade empresarial coa porcentaxe máis baixa e 97% no caso da protección do medio ambiente coa porcentaxe máis alta) recoñecen ditas prácticas.

Aínda así, hai que facer mención a que o 39% dos enquisados asocian a RSE a un lavado de imaxe para as empresas e o 33% cren que é un invento do Marketing.

O máis preocupante desta táboa é que o 70% dos enquisados consideran que o concepto de RSE se queda na teoría e que as empresas non o levan á práctica.

Variable: ¿Renunciaría a RSE en RRHH por cartos?

Gráfico 2. Renuncia a RSE



Fonte: Elaboración propia

En relación a se as persoas enquisadas renunciarían a que a súa empresa aplicase medidas relacionadas coa RSE e os RRHH a cambio de cartos, o 66% dos enquisados renunciaría a un incremento salarial ou parte del. O 22% renunciaría calquera que fose o incremento salarial e o 11% renunciaría como máximo a un 5% de incremento salarial.

Tan só un 34% dos enquisados non renunciaría en ningún caso, o que implica que valoran máis a remuneración económica que calquera outra prestación que a empresa poida ofrecer aos seus empregados.

Os resultados parecen indicar que as medidas relacionadas coa RSE nas empresas están ben valoradas polos empregados, chegando a renunciar a un incremento salarial (acoutado nalgúns casos) para que a empresa poida dedicar eses recursos a aplicar ditos códigos de conduta.

Variable: Motivos das empresas para aplicar a RSE****Táboa 8. Motivos da aplicación da RSE**

	Frecuencia	Porcentaxe %
Oportunidades mercado	10	16%
Contratos AAPP	59	92%
Presión clientes	23	36%
Presión provedores	7	11%
Presión Sector Público	53	83%
Presión traballadores	5	8%
Presión accionistas	6	9%
Beneficios fiscais	59	92%
Mellora imaxe ante os consumidores	11	17%
Mellora imaxe antes posibles candidatos	9	14%
Aumento da satisfacción dos traballadores	4	6%
Cultura da empresa	2	3%

Fonte: Elaboración propia

**Nesta pregunta existe a opción de marcar varias respostas

Preguntamos ao enquisados cales crían que eran os motivos polos que as empresas aplicaban a RSE o 92% dos enquisados coinciden en que dous destes motivos son a consecución de contratos coas administracións públicas e a obtención de beneficios fiscais.

O terceiro motivo que destacan os enquisados é a presión por parte do sector público, marcando esta opción 53 persoas.

Só dúas persoas pensan que estas prácticas son aplicadas debido á cultura da empresa, é dicir, que a empresa adopta esas medidas sen presión de ningún tipo e por iniciativa propia.

Variable: Importancia das medidas da RSE

Táboa 9. Importancia das medidas da RSE

	Media Aritmética	Desviación típica
Formación Permanente	3,77	0,684
Igualdade entre mulleres e homes	3,72	0,999
Promoción interna	3,30	0,749
Conciliación da vida laboral e familiar	3,45	1,296
Xestión horaria	3,00	0,873

Fonte: Elaboración propia en SPSS

En canto á relevancia das diferentes medidas da RSE (táboa 9) as persoas enquisadas as ordenan do seguinte modo:

- Formación Permanente
- Igualdade entre mulleres e homes
- Conciliación da vida laboral e familiar
- Promoción Interna
- Xestión horaria

Os datos mostran que non existe unha gran diferenza na valoración das medidas indicadas da RSE sobre recursos humanos. A media de cada unha das medidas varía entre 3 e 3,77 para un máximo de 5 puntos. Aínda que estas medidas son valoradas positivamente, ningunha acada os valores máximos.

A medida cunha mellor puntuación (3,77 sobre 5) é a Formación Permanente. A igualdade entre mulleres e homes tamén é importante á hora de valorar un posto de traballo (3,72), quizais debido a que a nosa mostra componse por máis mulleres que homes.

A xestión horaria é a menos valorada neste caso cunha media de 3 sobre 5.

Variable: Igualdade entre mulleres e homes en postos de responsabilidade**Táboa 10. Igualdade en postos de responsabilidade**

	Frecuencia	Porcentaxe %
Si	1	2%
Non, hai máis mulleres que homes	0	0%
Non, hai máis homes que mulleres	63	98%
Non sei	0	0%

Fonte: Elaboración propia

En canto á igualdade entre mulleres e homes en postos de responsabilidade observamos que a realidade é que hai máis homes ocupando estes postos, sendo 63 persoas das 64 enquisadas as que marcaron esta opción. Tan só unha persoa dixo que si había igualdade neste aspecto.

Variable: Igualdade entre mulleres e homes nos salarios**Táboa 11. Igualdade nos salarios**

	Frecuencia	Porcentaxe %
Si	5	8%
Non, os salarios son maiores para os homes	59	92%
Non, os salarios son maiores para as mulleres	0	0%
Non sei	0	0%

Fonte: Elaboración propia

A igualdade en canto aos salarios tamén mostra que os homes perciben un salario máis alto que as mulleres. O 92% dos enquisados din que esta é a realidade na empresa para a que traballan. Só o 8% di que si existe igualdade nos salarios entre mulleres e homes.

Vendo a análise das tres últimas variables, os resultados amosan que, pese a que a igualdade entre homes e mulleres é ben valorada polos traballadores, a realidade nas empresas estudadas é ben distinta pois os homes aínda seguen ocupando máis postos de responsabilidade e cobran ademais un salario máis elevado que as mulleres. Vemos entón que queda un largo treito por percorrer en canto a este concepto.

Variable: Medidas de conciliación traballo-familia nas empresas**Táboa 12. Conciliación nas empresas**

	Frecuencia	Porcentaxe %
Gardería	0	0%
Subvencións para gardería	1	2%
Servizo coidado persoas dependentes	0	0%
Campamento verán fillos	0	0%
Xornada reducida	8	13%
Flexibilidade horaria	2	3%
Xornada coincidente co horario escolar	0	0%
Teletraballo	0	0%
Ampliación permiso maternidade e paternidade	0	0%
Outros	0	0%
Non sei	0	0%

Fonte: Elaboración propia

Os datos da táboa 12 (conciliación nas empresas) mostran que tan só as empresas nas que traballan o 18% dos enquisados aplican algunha medida para a conciliación da vida laboral e familiar. O 13% dos enquisados comentan que a medida que ofrece a empresa na que traballa é a xornada reducida, sendo esta a de maior frecuencia.

Soamente unha empresa ofrece subvencións para a gardería e dúas persoas din que a empresa para a que traballan facilita a conciliación a través da flexibilidade horaria.

O resto das medidas ningún dos enquisados as mencionou.

Variable: Formación ofrecida polas empresas**Táboa 13. Formación ofrecida polas empresas**

	Frecuencia	Porcentaxe %
Puntual	60	94%
Plan formación	4	6%
Carreira profesional	4	6%

Fonte: Elaboración propia

O 94% das persoas enquisadas afirman que as empresas ofrecen formación puntual, sendo case a totalidade das mesmas. Só 4 persoas recoñecen que as empresas nas que traballan ofrecen un plan de formación aos empregados e proxectan carreiras profesionais. Querendo afondar máis neste tema, buscamos o sector ao que pertencen as empresas para as que traballan estas catro persoas, sendo este o sector téxtil. Trátase de catro persoas que traballan para Inditex, polo que os resultados mostran que esta empresa ofrece aos seus empregados o desenvolvemento de carreiras profesionais.

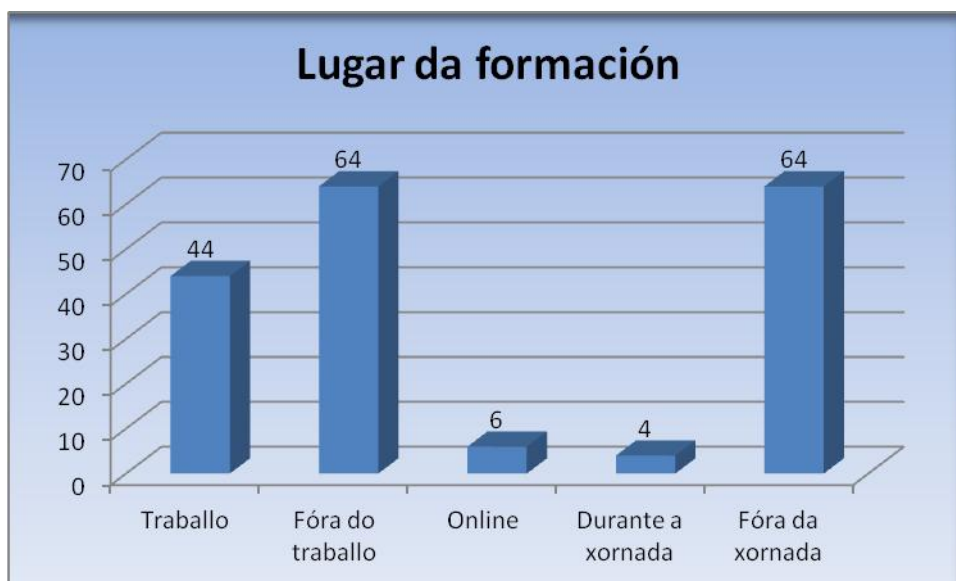
Variable: Lugar da formación

Táboa 14. Lugar da formación

	Frecuencia	Porcentaxe %
Traballo	44	69%
Fóra do traballo	64	100%
Online	6	9%
Durante a xornada	4	6%
Fóra da xornada	64	100%

Fonte: Elaboración propia

Gráfico 3. Lugar da formación

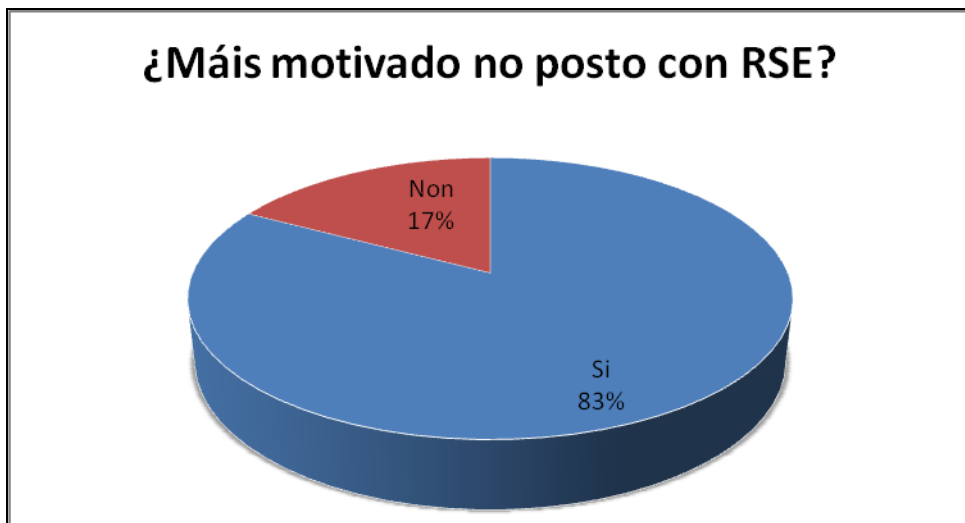


Fonte: Elaboración propia

Como mostran a táboa 14 e o gráfico 3, o lugar no que as empresas ofrecen a formación é maioritariamente fóra do traballo e fóra da xornada laboral, xa que todas as persoas seleccionaron esta opción. O 69% dos enquisados din que tamén reciben formación no traballo, só o 9% a recibe online e unicamente o 6% recibe formación durante a xornada laboral.

Variable: Motivación no posto con RSE

Gráfico 4. Motivación no posto con RSE



Fonte: Elaboración propia

No gráfico 4 móstrase que o 83% dos enquisados afirman que estarían máis motivados no seu posto de traballo se as empresas aplicaran medidas de RSE relacionadas cos recursos humanos. Pola contra, o 17% opina que non estaría máis motivado.

Variable: Mellora de condicións no posto

Táboa 15. Mellora de condicións nos posto

	Frecuencia	Porcentaxe %
Nunca	0	0%
Algunha vez	14	22%
Ocasionalmente	46	72%
Frecuentemente	4	6%
Sempre	0	0%

Fonte: Elaboración propia

As empresas nas que traballan o 72% dos enquisados (Táboa 15) melloran ocasionalmente as condicións do posto, o 22% algunha vez e o 6% frecuentemente. Ningún enquisado seleccionou nunca ou sempre, polo que se pode dicir que é habitual que de vez en cando as condicións do posto de traballo sexan melloradas.

Variable: Plans de pensións na empresa

Gráfico 5. Plans de pensións na empresa



Fonte: Elaboración propia

Como vemos no gráfico 5 só unha empresa ofrece plans de pensións aos seus empregados. Pódese dicir polo tanto, que esta medida non é aplicada polas empresas.

Variable: Resposta da empresa á solicitude de redución horaria para conciliación

Táboa 16. Resposta empresas a solicitude conciliación

Resposta da Empresa á solicitude de redución horaria por conciliación

	Frecuencia	Porcentaxe	Porcentaxe válido	Porcentaxe acumulado
Aceptou	7	63,6	63,6	63,6
Válidos Denegou	4	36,4	36,4	100,0
Total	11	100,0	100,0	

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Como vemos na táboa 16, un total de 11 persoas das 64 enquisadas din que nas empresas nas que traballan se solicitou a redución horaria para facilitar conciliación. Destas 11 solicitudes, 7 foron aceptadas e 4 denegadas. Polo que podemos dicir que un 63,6% das solicitudes se aceptaron mentres que o 36,4% foron rexeitadas.

10.2. Análise Bivariante

Vemos a continuación se o coñecemento que posúen os empregados enquisados está relacionado co nivel de estudos que teñen.

Táboa 17. Significado RSE - Estudos (1)

Táboa de continxencia Sabe o que significa a RSE * Estudos

			Estudos				Total
			Primarios	Grao Medio	Grao Superior	Universitarios	
Sabe o que significa a RSE	Non	Reconto	4	9	2	1	16
		Frecuencia esperada	1,5	4,0	4,8	5,8	16,0
	Si	Reconto	2	7	17	22	48
		Frecuencia esperada	4,5	12,0	14,3	17,3	48,0
Total		Reconto	6	16	19	23	64
		Frecuencia esperada	6,0	16,0	19,0	23,0	64,0

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 18. Significado RSE - Estudos (2)

Probos de chi-cadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cadrado de Pearson	21,244 ^a	3	,000
Razón de verosimilitudes	21,397	3	,000
Asociación lineal por lineal	18,243	1	,000
N de casos válidos	64		

a. 4 casillas (50,0%) teñen unha frecuencia esperada inferior a 5. A frecuencia mínima esperada é 1,50.

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Se analizamos os datos da táboa 18, vemos que o modelo é válido, pois a significación do Chi-cadrado de Pearson é inferior ao 5%, polo tanto podemos dicir que os estudos inflúen no grao de coñecemento da RSE sendo os datos estatisticamente representativos.

Como vemos na primeira táboa (17), e fixándonos nos datos onde o recuento é superior á frecuencia esperada, podemos dicir que as persoas con estudos de grao superior ou universitarios é máis probable que coñezan o significado da RSE. Sen embargo, as persoas con estudos primarios ou de grao medio é máis probable que non coñezan este concepto.

Analizamos tamén se o xénero dos enquisados está relacionado co grao de coñecemento que teñen sobre a RSE.

Táboa 19. Significado RSE – Xénero (1)

Táboa de continxencia Sabe o que significa a RSE * Xénero

			Xénero		Total
			Home	Muller	
Sabe o que significa a RSE	Non	Reconto	15	1	16
		Frecuencia esperada	6,8	9,3	16,0
	Si	Reconto	12	36	48
		Frecuencia esperada	20,3	27,8	48,0
Total	Reconto	27	37	64	
	Frecuencia esperada	27,0	37,0	64,0	

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 20. Significado RSE - Xénero (2)

Probos de chi-cadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cadrado de Pearson	23,255 ^a	1	,000		
Corrección por continuidade ^b	20,522	1	,000		
Razón de verosimilitudes	25,688	1	,000		
Estatístico exacto de Fisher				,000	,000
Asociación lineal por lineal	22,892	1	,000		
N de casos válidos	64				

a. 0 casillas (0,0%) teñen unha frecuencia esperada inferior a 5. A frecuencia mínima esperada é 6,75.

b. Calculado só para unha táboa de 2x2

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Segundo a táboa 20, a significación asintótica do modelo (inferior ao 5%) dinos que o modelo é válido polo que os datos son estatisticamente significativos cun nivel de confianza do 95%. Así, podemos dicir que existe relación entre o xénero dos enquisados e o grao de coñecemento da RSE.

Como vemos na táboa 19, se se é home é máis probable que non se coñeza o significado deste concepto. Polo contra, se se é muller é máis probable que si se coñeza. Estes datos poden ser debidos a que a mostra é maioritariamente feminina.

Observamos a relación entre o significado da RSE e a idade dos enquisados.

Táboa 21. Significado da RSE - Idade (1)

Estadísticos de grupo					
	Sabe o que significa	N	Media	Desviación típ.	Erro típ. da media
Idade	Non	16	41,3125	11,44097	2,86024
	Si	48	35,8333	9,32015	1,34525

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 22. Significado da RSE - Idade (2)

Proba de mostras independentes										
	Proba de Levene para a igualdade de varianzas	Proba T para a igualdade de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferenza de medias	Erro típ. da diferenza	95% Intervalo de confianza para diferenza	
									Inferior	Superior
Idade	Asumíronse varianzas iguais	3,274	,075	1,922	62	,059	5,4791	2,85070	-2,1930	11,1776
	Non se asumiron varianzas iguais			1,733	22,026	,097	5,4791	3,16080	-1,0754	12,0338

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Como mostra a táboa 22, non asumimos nin varianzas, nin medias iguais debido a que o nivel de significación é inferior ao 10%. Este datos móstranos que as medias das idade non son iguais, tal e como se pode ver na táboa 21, para as persoas que coñecen o significado da RSE e para as que non.

Concluimos polo tanto que a idade si inflúe significativamente no grao de coñecemento da RSE. Así, a media de idade das persoas que saben o que significa a RSE está entorno aos 36 anos. A media de idade para as persoas que non coñecen o concepto está entorno aos 41 anos.

Polo tanto, coas tres análises anteriores podemos dicir que serán as mulleres con idade entorno aos 36 anos e con estudos de grao superior ou universitarios as que posúan un maior coñecemento sobre a RSE.

Nas táboas seguintes (23 e 24) vemos a relación entre o tamaño das empresas (referidas ao número de empregados) e a colaboración con ONGs.

Táboa 23. Colaboración ONG - Nº Empregados (1)

Táboa de continxencia Colaboran as empresas con ONG * Nº Empregados Empresas

		Nº Empregados Empresas						Total
		Menos de 5	Entre 6 e 30	Entre 31 e 50	Entre 51 e 80	Entre 81 e 100	Máis de 100	
Colaboran as empresas con ONG	Reconto	5	14	4	7	5	22	57
	Non Frecuencia esperada	4,5	12,5	3,6	6,2	4,5	25,8	57,0
	Reconto	0	0	0	0	0	7	7
	Si Frecuencia esperada	,5	1,5	,4	,8	,5	3,2	7,0
Total	Reconto	5	14	4	7	5	29	64
	Frecuencia esperada	5,0	14,0	4,0	7,0	5,0	29,0	64,0

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 24. Colaboración ONG - Nº Empregados (2)

Probos de chi-cadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cadrado de Pearson	9,486 ^a	5	,091
Razón de verosimilitudes	12,132	5	,033
Asociación lineal por lineal	6,831	1	,009
N de casos válidos	64		

a. 9 casillas (75,0%) teñen unha frecuencia esperada inferior a 5. A frecuencia mínima esperada é ,44.

Fonte: Elaboración propia en SPSS

As probas de chi-cadrado mostradas na táboa 24, dinnos que o modelo é válido cun nivel de significación inferior ao 10%. Polo tanto, concluimos que a análise é estatisticamente significativa e que existe relación entre a colaboración das empresas coas ONGs e o tamaño das mesmas. Así

é que é máis probable que as empresas que colaboran con ONGs teñan máis de 100 empregados. Mentres que as que teñen menos de 100 empregados é menos probable que colaboren con ONGs.

Analizamos tamén a relación entre a importancia dada á Igualdade entre mulleres e homes e o xénero dos enquisados.

Táboa 25. Igualdade Mulleres e Homes - Xénero (1)

Estadísticos de grupo

	Xénero	N	Media	Desviación típ.	Erro típ. da media
Importancia Igualdade	Home	27	2,7778	,50637	,09745
	Muller	37	4,4054	,64375	,10583

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 26. Igualdade Mulleres e Homes - Xénero (2)

Proba de mostras independentes

	Proba de Levene para a igualdade de varianzas		Proba T para a igualdade de medias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. bilatera	Diferenza de medias	Error típ. da diferenza	95% Intervalo de confianza para a diferenza		
								Inferior	Superior	
Asumíronse varianzas iguais	6,177	,016	-10,89	62	,000	-1,62763	,14935	-1,9261	-1,3290	
Non se asumiron varianzas iguais			-11,31	61,606	,000	-1,62763	,14386	-1,9152	-1,3400	

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Cun nivel de significación inferior ao 5%, tal e como mostra a táboa 26, non asumimos varianzas nin medias iguais. Polo tanto, podemos dicir que o xénero inflúe significativamente na valoración que os enquisados lle dan á importancia da igualdade entre mulleres e homes na empresa.

Así, como vemos na táboa 25, a importancia que as mulleres lle dan a este aspecto toma un valor medio de 4,40 mentres que para os homes a igualdade entre mulleres e homes ten unha relevancia media de 2,78.

Vemos a continuación a relación entre a importancia dada á Formación Permanente e o xénero dos enquisados.

Táboa 27. Importancia Formación Permanente – Xénero (1)

Estadísticos de grupo					
	Xénero	N	Media	Desviación típ.	Erro típ. da media
Importancia Formación Permanente	Home	27	3,5185	,75296	,14491
	Muller	37	3,9459	,57474	,09449

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 28. Importancia Formación Permanente – Xénero (2)

Proba de mostras independentes										
	Asumíronse varianzas iguais	Proba de Levene para a igualdade de varianzas		Proba T para a igualdade de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral	Diferenza de medias	Erro típ. da diferenza	95% Intervalo de confianza para a diferenza	
									Inferior	Superior
Importancia Formación Permanente	Non se asumiron varianzas iguais	7,460	,008	-2,57	62	,012	-,42743	,16589	-,7590	-,09582
	Non se asumiron varianzas iguais			-2,47	46,711	,017	-,42743	,17299	-,7755	-,07936

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Na proba de mostras independentes (táboa 28), rexeitamos a hipótese de que tanto as varianzas como as medias son iguais para un nivel de significación inferior ao 5%. Polo tanto, podemos concluír que existe relación significativa entre a importancia que lles dan os enquisados á formación permanente e o xénero.

A táboa 27 indícanos que as mulleres valoran a formación permanente máis que os homes, aínda que a diferenza que hai entre ámbolos dous datos non é moi relevante. O valor medio dado polas mulleres é de 3,94 mentres que a media dos homes é de 3,52.

Analizamos a relación entre a importancia dada á Conciliación entre a vida laboral e familiar e o xénero dos enquisados.

Táboa 29. Importancia Conciliación - Xénero (1)

Estadísticos de grupo

	Xénero	N	Media	Desviación típ.	Erro típ. da media
Importancia Conciliación	Home	27	2,3333	,55470	,10675
	Muller	37	4,2703	1,04479	,17176

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Táboa 30. Importancia Conciliación – Xénero (2)

Proba de mostras independentes

	Proba de Levene para a igualdade de varianzas	Proba T para a igualdade de medias								
		F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral	Diferenza de medias	Erro típ. da diferenza	95% Intervalo de confianza para a diferenza	
									Inferior	Superior
Importancia Conciliación	Asumíronse varianzas iguais	7,820	,007	-8,76	62	,000	-1,93694	,22107	-2,3788	-1,49502
	Non se asumiron varianzas iguais			-9,57	57,338	,000	-1,93694	,20223	-2,3418	-1,53202

Fonte: Elaboración propia en SPSS

Dado que na proba de Levene como na proba T (táboa 30) non podemos asumir a igualdade das varianzas nin das medias para un nivel de significación inferior ao 5%, dicimos que o xénero dos enquisados inflúe significativamente na importancia que lle dan á conciliación da vida laboral e familiar.

Así é que na táboa 29, observamos que as mulleres lle dan maior importancia á conciliación da vida laboral coa familiar que os homes. A diferenza entre as dúas medias é relevante, posto que a valoración das mulleres recolle unha media de 4,27 e a dos homes 2,33.

Nas tres últimas análises realizadas volvemos a mostrar os tres conceptos da RSE aplicado aos RRHH máis valorados. Vemos que tanto a igualdade, a formación permanente como a conciliación son mellor

valorados polas mulleres que polos homes. Sen embargo, hai unha diferenza máis significativa entre os valores medios dos dous xéneros na valoración da igualdade entre mulleres e homes e na conciliación entre a vida laboral e familiar. Isto pode ser debido a que, aínda que vai decrecendo, a desigualdade a sofren as mulleres e a conciliación tamén a teñen que solicitar as mulleres para poder facerse cargo de fillos ou persoas dependentes. Pese a que estes aspectos están a mudar na actualidade, a realidade aínda está lonxe do obxectivo a alcanzar en este sentido.

11. Conclusións, limitacións e ampliación

O concepto de RSE, recada, cada vez máis importancia a nivel empresarial e corporativo. Aínda que non haxa un ámbito legal que o ampare, existen múltiples recomendacións ao respecto que veñen de organismos internacionais relevantes. A CE di que a aplicación da RSE leva ás empresas a aumentar a produtividade e cota de mercado. Polo tanto, as empresas teñen unha ferramenta máis á hora de competir.

A análise empírica lévanos a dicir que o coñecemento da RSE está bastante instaurado nos empregados xa que o 78% dos enquisados escoitaron falar sobre o tema e a gran maioría din saber o seu significado. De feito, identifican claramente os conceptos e medidas correctos da RSE.

Sen embargo, o 70% di que as empresas non aplican estas medidas, senón que se queda na teoría. Pode ser que o motivo desta crenza radique en que o 92% da mostra pensa que as empresas levan a cabo estas medidas para adquirir contratos coas AAPP e para obter beneficios fiscais, é dicir, que non o fan por cultura da empresa ou por vontade propia, senón que sexa por presión por parte do Sector Público. De feito, só dúas persoas cren que as medidas adoptadas pola empresa na que traballan para aplicar a RSE é pola cultura e valores da propia empresa.

Concluimos que a gran maioría dos enquisados pensan que as empresas aplican a RSE por cuestións relacionadas co sector público.

A lectura destes datos é que a impresión que dan as empresas á hora de aplicar algunha medida relacionada coa RSE é que o fan por obrigación ou porque van conseguir algo a cambio por parte do sector público.

O 83% dos enquisados afirma que estaría máis motivado no posto de traballo se a empresa para a que traballa aplicase medidas relacionadas coa RSE e os RRHH. Tanto é así que o 66% renunciaría a un incremento salarial a cambio de que a empresa as aplicase. Pódese dicir, polo tanto, que a RSE ten unha boa valoración entre os empregados.

Observamos, ademais, que as medidas relacionadas cos RRHH e RSE mellor valoradas son :

- ✓ *Formación Permanente.* É a mellor valorada, polo que pode ser apropiado que as empresas interesadas en comezar a aplicar a RSE o

fagan con esta medida. Se observamos a realidade sobre a formación nas empresas vemos que a formación que ofrecen as empresas aos seus empregados, segundo estes, é puntual. Tan só en catro casos a empresa ofrece plans de carreira, e como xa vimos, son traballadores de Inditex. Ademais, a formación ofrecida pola empresa é maioritariamente fóra da xornada laboral e fóra do posto.

- ✓ *Igualdade entre mulleres e homes.* É a segunda mellor valorada. Pese a posuír unha boa valoración, a realidade neste aspecto é totalmente oposta, pois, a maior parte dos enquisados afirman que hai máis homes que mulleres ocupando postos de responsabilidade nas empresas nas que traballan e que os salarios son máis elevados para os homes que para as mulleres.
- ✓ *Conciliación da vida laboral e familiar.* É a terceira mellor valorada. Sen embargo, o noso estudo móstranos que tan só o 18% dos enquisados afirma que as empresas nas que traballan leva a cabo algunha medida que facilite a conciliación entre a vida laboral e familiar. Esta porcentaxe é moi baixa, dada a importancia que ten para os traballadores. Dentro das medidas que utilizan as empresas para facilitar a conciliación vemos que a máis utilizada é a redución da xornada. De feito, vemos que pouco máis da metade das empresas aceptan a solicitude de redución horaria. Estes datos están lonxe das propostas da CE. Ademais, isto lévanos a pensar que as empresas aínda conciben estas medidas como gasto, pois, a redución horaria conleva un aforro para a empresa xa que as horas que non se traballan tampouco se pagan. Esta medida é a que menos esforzos económicos lle supón a unha empresa se a comparamos co resto de medidas a aplicar para cumprir coa conciliación..

En canto á valoración media dada por mulleres e homes ás tres medidas anteriores, hai que facer mención a que son as mulleres as que lle dan unha valoración superior. A menor diferenza entre os dous xéneros está na formación permanente e a maior está na conciliación. Esta maior diferenza na valoración da conciliación e da igualdade pode estar motivada a que son as mulleres as que a sofren e polo tanto mellor as valoran. Vemos así, que na realidade aínda falta que toda a sociedade se implique para que estas medidas pasen a ser habituais e non unha rareza.

Visto o anterior e decatándonos de que a aplicación nas empresas de medidas de RSE relacionadas cos RRHH motivan aos empregados, sendo as medidas máis valoradas a formación permanente, a igualdade e a conciliación, observamos que a realidade é totalmente oposta ao que representa a RSE nestes aspectos. As empresas, para aumentar o benestar e a motivación dos seus empregados, deben incidir nestes conceptos xa que son unha vía para aplicar RSE e aumentar así a produtividade na empresa a través dos RRHH. Entendemos que a maior motivación, maior produtividade.

O grao de coñecemento da RSE é máis elevado en mulleres con idade entorno aos 36 anos. En canto aos estudos, é máis probable que coñezan o termo as persoas que teñan estudos superiores ou universitarios. Podemos recomendar, polo tanto, que este termo se de a coñecer máis polas empresas e incluso en

titulacións de grao medio. Cando un concepto se ve instaurado na sociedade, é máis probable que se exerza presión para o seu desenrolo.

En canto ás limitacións do estudo, temos que destacar que a información foi recollida a través dos empregados e pode que non posúan información completa en relación á existencia de determinadas medidas relacionadas coa RSE.

Ademais, hai que engadir como limitación o tamaño da mostra. Un maior tamaño contribuiría a aumentar a representatividade do estudo.

Na análise establécese como moito a relación ou a non relación entre as variables pero non causa-efecto polo que non se poderá demostrar nin coñecer os motivos de ditos datos.

Como ampliación pódese facer o estudo a nivel nacional xa que as enquisas recibidas foron cubertas por traballadores da comunidade autónoma galega.

12. Referencias bibliográficas

- Banerjee, B. (2011). Corporate Social Responsibility: The Good, the Bad and the Ugly. *Critical Sociology* 34 (1) p. 51-79. DOI: 10.1177/0896920507084623.
- Blowfield, M. (2008). *Corporate Social Responsibility -The Failing Discipline and Why it Matters for International Relations*. DOI: 10.1177/0047117805052812.
- Comisión Europea. (2001). *LIBRO VERDE. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. COM, 366 final.
- Comisión Europea. (2003). *What is Corporate Social Responsibility (CSR)?* Recuperado de: http://europa.eu.int/comm/employment_social/social/csr/csr_whatiscsr.htm
- Comisión Europea. (2011). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*. COM, 681 final.
- Dahlsrud, A. (2006). How Corporate Social Responsibility is Defined: an Analysis of 37 Definitions. DOI: 10.1002/csr.132. *Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt.* 15 p. 1-13.
- De la Cuesta, M. (2004). El por qué de la responsabilidad social corporativa. *Boletín Económico de ICE nº 2813* p. 45-58.
- De la Cuesta, M., Valor, C. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en España. *Boletín Económico de ICE nº 2755* p. 7-19.
- Garcés, J. (2007). Marketing y Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Recup. de: <http://www.inpsicon.com/elconsumidor/archivos/Maryres.pdf>
- Gully, S., Phillips, J., Castellano, W., Han, K., Kim, A. (2013). *A mediated moderation model of recruiting socially and environmentally responsible job applicants* 66 p. 935-973. DOI: 10.1111/peps.12033
- International Business Leaders Forum (IBLF). (2003). *IBLF Members*. Recuperado de: <http://www.iblf.org/csr/csrwebassist.nsf/content/g1.html>
- Jones, T. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited, Redefined. *California Management Review* 22(2), p. 59-67.
- Junta de Andalucía. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. (2010). *Guía de Responsabilidad Social Interna y Recursos Humanos*. Recuperado de: http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2012/02/guia_rse_interna_y_recursos_humanos.pdf
- Marín, A. (2010). Del Marketing con causa a la responsabilidad social de la empresa. *Investigación y Marketing*, 85, p. 48-51.

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Foro de Expertos sobre RSE. (2007). *Informe del Foro de Expertos en responsabilidad social de las empresas*. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/autonomos/economia-soc/RespoSocEmpresas/foro_expertos/contenidos/INFORME_FOROEXPERTOS_RSE.pdf
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Foro de Expertos sobre RSE. (2007). *Acta de la VI Sesión de Trabajo del Foro de Expertos sobre RSE*. Recuperado de: http://www.economistassevilla.com/info/observatorio/responsabilidad_social/RSE.pdf
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2014). *Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas 2014-2020*.
- Observatorio de RSC. (2014). *Las Políticas Públicas en torno a la Responsabilidad Social Corporativa*. Recuperado de: http://observatoriorsc.org/wp-content/uploads/2014/08/Ebook_Politiclas_Publicas_modificado-06.06.14_OK.pdf
- OCDE. (2011). *Declaración da OCDE sobre inversións internacionais e empresas multinacionais*. Recuperado de: www.oecdwatch.org
- Olcese, A. (2013). *Informe sobre la responsabilidad social de la empresa en España. Una propuesta para Europa*. Recuperado de: <http://ec.europa.eu/spain/pdf/informe-responsabilidad-social.pdf>
- ONU. (2000). *Dez Principios do Pacto Mundial*. Recuperado de: www.pactomundial.org
- Organización Internacional de Normalización. (2010). *ISO 26000: Guía de Responsabilidad Social*. Suiza: ISO.
- Rodríguez, M. (2014). Motivaciones e incentivos para hacer Responsabilidad Social Empresarial (RSE). *UNACIENCIA Revista de Estudios e Investigaciones*, 13, p. 42-52.
- Seguí, A. (2010). *La responsabilidad social de la empresa en las entidades de crédito españolas: un enfoque basado en los grupos de interés*. (Depósito legal: V-2104-2011; I.S.B.N.: 978-84-370-7867-0). Valencia: Universidad de Valencia.
- World Business Council for Sustainable Development. (2000). *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense*. World Business Council for Sustainable Development. Ginebra.

13. Anexo I

Traballo Empírico sobre a RSE nas empresas e o seu impacto nos RRHH

Este cuestionario forma parte do TFG que a alumna Zulema Iglesias está a preparar para a súa titulación na USC. O cuestionario é anónimo e os datos unicamente serán tratados para este propósito quedando excluída calquera outra fin.

1.-¿Escoitou algunha vez falar da Responsabilidade Social Empresarial (RSE)?

Si Non

2.-¿Sabe o que significa?

Si Non (Siga por favor na pregunta 4)

3.-Das seguintes frases, ¿cales asocia coa RSE? (pode marcar varias):

Actuar moralmente

Protección do medio ambiente

Conciliación da vida familiar e laboral

Lavado de imaxe para as empresas

Foi inventada polos departamentos de Marketing para mellorar a imaxe das empresas

É pura teoría, non se aplica nada, só o que obriga a lei

Axuda ao desenvolvemento do entorno social da empresa

Iguala oportunidades entre homes e mulleres

Prevén os riscos laborais

Protexe os dereitos das persoas

Transparencia sobre a actividade empresarial

4.-¿A empresa para a que traballa publica ou da a coñecer información sobre a aplicación das súas prácticas de RSE?

Si Non Non sei

5.-¿A empresa para a que traballa leva a cabo algunha das seguintes actividades? (Marque as que corresponda)

Colaboración con ONG

Control ético dos procesos de produción de produtos e servizos

Actividades de interacción coa comunidade local

Control do impacto medioambiental da actividade

Instauración de certificados recoñecidos de Calidade e Prevención (ISO, OHSAS, ...)

Formación permanente para o persoal

Contratación ou colaboración con colectivos especiais (inmigrantes, minusválidos, ...)

Beneficios para os traballadores como servizo de gardería, horario flexible, redución de xornada e outros relacionados coa conciliación da vida laboral e familiar

Esixencia dun mínimo de responsabilidade deste tipo aos provedores

Non teño coñecemento das actividades da empresa neste campo

6.-¿Renunciaría a que a empresa o beneficiase coas medidas mencionadas na pregunta 5 a cambio dun maior salario?

Si, independentemente de cal fose o incremento salarial.

Si, renunciaría ata un 1% dun incremento salarial.

Si, renunciaría ata un 5% dun incremento salarial.

Si, renunciaría ata un 10% dun incremento salarial.

Non, en ningún caso.

Trabalho Empírico sobre a RSE nas empresas e o seu impacto nos RRHH

7.-¿Por que motivo cree que as empresas aplican a RSE (medidas descritas na pregunta 5 (excepto a última)? (pódense marcar varias respostas)

Ofrece oportunidades de mercado
Favorece á hora da contratación coa Administración Pública
Presión de clientes
Presión de provedores
Presión do sector público
Presión dos traballadores
Presión dos accionistas
Obtención de beneficios fiscais
Ofrecer unha mellor imaxe da empresa hacia os clientes para aumentar a súa lealdade
Ofrecer unha mellor imaxe da empresa hacia os traballadores potenciais
Ofrecer maior satisfacción aos traballadores para incrementar a súa produtividade e a súa lealdade
Non existen razóns máis que é a cultura da empresa

8.-Indique a importancia que vostede lle da ás seguintes medidas de RSE á hora de optar a un posto de traballo nunha empresa. Marque un valor entre 1 e 5, (1: ningún valor, non me importa se a empresa o aplica e 5: imprescindible á hora de optar a un posto de traballo)

Formación permanente
Igualdade entre homes e mulleres
Promoción Interna
Conciliación
Xestión de horarios

9.-Indique a importancia destas medidas de RSE para un bo funcionamento da empresa. Marque un valor entre 1 e 5 (1: irrelevante; 5: imprescindible)

Formación permanente
Igualdade entre homes e mulleres
Promoción Interna
Conciliación
Xestión de horarios

10.-¿Existe igualdade en número de mulleres e homes contratados en postos de responsabilidade?

Si Non, hai máis mulleres que homes
Non, hai máis homes que mulleres Non sei

11.-¿Existe igualdade nos salarios percibidos polas mulleres e homes contratados?

Si Non, os salarios son maiores para os homes
Non, os salarios son maiores para as mulleres Non sei

12.-¿Ofrece a empresa conciliación entre a vida laboral e persoal?

Si Non Non sei

Traballo Empírico sobre a RSE nas empresas e o seu impacto nos RRHH

13.-¿Que medidas adopta a empresa para facilitar a conciliación?

Gardería na empresa
Subvencións económicas para a gardería
Servicio para o coidado de persoas dependentes
Campamentos de verán para os fillos
Xornadas reducidas
Flexibilidade de horarios
Xornada coincidente con horario escolar
Teletraballo
Ampliación do permiso de maternidade ou paternidade
Outros
Non sei

14.-¿Algún empregado solicitou a redución horaria para a conciliación?

Si Non Non sei

(Se a resposta foi Non ou Non sei, siga por favor na pregunta 16)

15.-¿Cal foi a resposta da empresa?

Aceptou a solicitude Denegou a solicitude Non sei

16.-¿Xestiónanse os horarios de acordo cos empregados ou son ríxidos e os empregados deben adaptarse a un horario imposto?

Si se xestionan Non se xestionan; son ríxidos Non sei

17.-¿Ofrece a empresa formación aos empregados no posto de traballo?

Si Non Non sei

18.-¿Paga a empresa total ou parcialmente a formación fóra do posto aos empregados?

Si Non Non sei

(Se a resposta ás preguntas 18 e 19 foi Non ou Non sei, siga por favor na pregunta 20)

19.-A formación ofrecida pola empresa aos seus empregados é:

Puntual e enfocada ao coñecemento de actividades específicas ou solicitada por clientes para poder traballar con eles

Ten desenrolado un plan de formación continua para o perfeccionamento do persoal.

20.-¿Existe a posibilidade de desenrolar unha carreira profesional na empresa?

Si Non Non sei

21.-¿A empresa apoia ese desenrolo con formación ou esta formación debe ser adquirida externamente polo candidato?

Si, a apoia Non, a apoia Non sei

22.-Se a empresa na que traballa aplica ou aplicase estas medidas (xestión dos horarios, formación permanente, desenrolo de carreiras profesionais, conciliación, ...), ¿estaría máis motivado no posto?

Si Non É indiferente

Traballo Empírico sobre a RSE nas empresas e o seu impacto nos RRHH

23.-¿A empresa analiza en consenso cos empregados calquera alternativa de redución nos gastos de persoal antes de proceder aos despedimentos?

Si Non Non sei

24.-En canto ás condicións no posto de traballo a empresa, ¿trata de mellorar continuamente a comodidade, seguridade e saúde no posto de traballo estando aberta ademais a estudar calquera proposta dos traballadores?

Nunca Algunha vez Ocasionalmente
Frecuentemente Sempre

25.-¿Ofrece a empresa plans de pensións ao persoal?

Si Non Non sei

26.- Indique onde ten lugar a formación marcando cada unha das opcións ofrecidas cun número entre 0 e 3 onde:

0= "Nunca", 1= "Ocasionalmente", 2= "Habitualmente" 3= "Sempre"

No lugar de traballo
Fora do lugar de traballo
On-line
Durante a xornada laboral
Fora da xornada laboral

27.-Idade:

28.- Muller Home

29.-Nivel de estudos

Primarios Ciclo Grao Medio Ciclo Grao Superior
Universitarios

30.-Nivel de Ingresos:

Menos de 10.000€/anuales
Entre 10.000 e 15.000€/anuales
Entre 16.000 e 22.000€/anuales
Entre 23.000 e 30.000€/anuales
Máis de 30.000€/anuales

31.-Sector no que traballa:

32.-Nº de empregados da empresa:

Menos de 5 6-30 31-50 51-80 81-100 Máis de 100

Moitas grazas pola súa colaboración.