

Cultura de valor en la empresa desde una visión ética del Trabajo Social.

Estudio etnográfico

Value culture in the company from an Ethical Perspective of Social Work. Ethnographic Study.

Jorge Carlos Rangel Moya⁶

María Angélica Rocha Valero⁷

Lydia del Carmen Ávila Zárate⁸

Resumen

El estudio tipo etnográfico descriptivo, cualitativo se realizó con el objetivo o propósito de profundizar en la visión práctica de la cultura laboral empresarial de valor económico que se realiza como principio ético e ideológico en las organizaciones privadas, donde desde siempre el costo beneficio es regla de vida, el enfocarse en explorar cualitativamente este fenómeno social empresarial se analizó desde adentro con testimonios, costumbres y actividades que realiza el personal involucrado en diferentes tipos de empresas y profesionales con distinta formación académica y laboral, el profundizar en esta cultura laboral, permite conocer cuáles estrategias utiliza para la implementación de una cultura que no solo privilegie el valor, sino que además incorpore el valor-social en ellas, en relación con las herramientas éticas que fundamentan el Trabajo social como inclusión, justicia, transparencia, honestidad y desarrollo de la sociedad en conjunto. El estudio como idea principal accede a analizar las acciones de Responsabilidad Social en una organización que ahora con enfoque orgánico de RS permite incorporar valor, concepto con una meta social donde el valor es generado y lo social es la acción de compartir lo generado, no solo otorgar,

⁶ Profesor de tiempo completo. Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, UANL
jorge.rangelmy@uanl.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-1811-1436>

⁷ Profesora de tiempo completo. Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, UANL.
maria.rochavlr@uanl.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0009-0005-2551-5937>

⁸ Profesor de tiempo completo. Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, UANL
lydia.avilazr@uanl.edu.mx Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-7681-4154>

además contribuir con una serie de experiencias para la intervención en la generación pertinente del valor-social compartido y profundiza en acciones que a nivel operativo realiza cada uno de los entrevistados. En resultados o hallazgos se observa que es similar la ética del desarrollo de los individuos, la transparencia, la honestidad como directrices claves de RS y los conceptos básicos del TS, incorporando un análisis entre la búsqueda del valor económico y el valor social, concluyendo una serie de elementos que permiten diferenciar en como el valor generado por una organización se puede no solo otorgar, sino compartir con todos los involucrados llamado a la superación de la organización misma.

Palabras Clave: *Valor Social, Etnografía, Empresa, Responsabilidad Social.*

Abstract

This descriptive, qualitative ethnographic study was conducted with the aim of delving into the practical vision of corporate work culture as an economic value that is carried out as an ethical and ideological principle within private organizations, where cost-benefit analysis has always been a guiding rule. The focus on qualitatively exploring this business-related social phenomenon was approached from within, through the testimonies, customs, and activities of personnel involved in various types of companies and professionals with different academic and work backgrounds. Delving into this work culture allows us to understand the strategies used to implement a culture that not only privileges economic value, but also incorporates social value, in connection with the ethical tools that underpin Social Work—such as inclusion, justice, transparency, honesty, and the development of society as a whole. The main idea of the study is to analyze Social Responsibility actions within an organization, which, through an organic approach to CSR, makes it possible to incorporate value—a concept with a social goal in which value is generated and the social aspect is the act of sharing what has been generated, not merely giving. It also aims to contribute with a series of experiences for interventions in the proper generation of shared social value and explores in depth the operational actions carried out by each of the interviewees.

The findings show a similarity between the ethics of individual development, transparency, and honesty as key CSR guidelines and the fundamental concepts of Social Work, incorporating an analysis of the pursuit of both economic and social value. The study concludes with a series of elements that make it possible to distinguish how the value generated by an organization can not only be granted but shared with all stakeholders—an approach that calls for the improvement and transformation of the organization itself.

Keywords: Social Value, Ethnography, Company, Social Responsibility.

Introducción

En el entorno empresarial contemporáneo, la cultura organizacional se ha consolidado como un pilar esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar integral dentro de las instituciones. Desde la perspectiva del Trabajo Social, la construcción de una cultura de valor no solo se refiere a promover principios éticos o buenas prácticas laborales, sino que implica generar un entorno inclusivo, participativo y humano, donde cada individuo se sienta reconocido, respetado y motivado a contribuir al logro de los objetivos comunes. Esta visión reconoce a las personas como el recurso más valioso de cualquier organización y subraya la necesidad de establecer vínculos sólidos entre los intereses empresariales y el bienestar social de sus integrantes.

El Trabajo Social aporta una mirada crítica y transformadora a las dinámicas organizacionales, promoviendo el fortalecimiento del capital humano a través de la equidad, la justicia social y la responsabilidad colectiva. Una cultura de valor bien consolidada favorece la cohesión interna, mejora el clima laboral, potencia la productividad y facilita la resolución de conflictos, ya que está basada en la empatía, la comunicación efectiva y el reconocimiento de la diversidad. Además, este enfoque permite identificar y atender factores psicosociales que pueden afectar negativamente al personal, contribuyendo así a una gestión más ética y comprometida con el desarrollo humano.

En este contexto, el Trabajo Social actúa como un puente entre las necesidades individuales y las metas organizacionales, facilitando procesos de intervención que refuercen los valores corporativos, impulsen el sentido de pertenencia y promuevan la

corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores. Por ello, fomentar una cultura de valor en las empresas no solo es deseable, sino esencial para construir organizaciones más justas, resilientes y socialmente responsables.

El objetivo de este estudio es conocer la visión empresarial sobre la responsabilidad social y el valor en las organizaciones privadas, así como su aplicación a través de herramientas éticas propias del Trabajo Social.

Ética y ética empresarial

La ética es una disciplina central dentro de la filosofía que investiga cuestiones relacionadas con la moralidad, los valores y las conductas humanas. A lo largo del tiempo, distintos filósofos han ofrecido diversas visiones sobre lo que constituye una conducta ética.

Aristóteles, una de las figuras más destacadas de la filosofía clásica, abordó la ética desde la perspectiva de las virtudes y los hábitos. Para él, la virtud consistía en encontrar el equilibrio entre el exceso y la carencia, y la verdadera felicidad se alcanzaba mediante la práctica continua de virtudes morales. (Blanco, 2020)

Por otro lado, Kant defendió una ética deontológica, centrada en el deber y en la moralidad. Según su perspectiva, una acción es moralmente válida si sigue principios universales, sin importar sus consecuencias. Enfatizó la importancia de actuar por deber y no por interés personal o conveniencia. (Fajardo, 2020)

Habermas, en su teoría de la ética del discurso, propuso que las normas éticas deben surgir del diálogo racional y la comunicación. Según él, la construcción de principios éticos debe darse a través de un proceso democrático y participativo, donde todos los individuos puedan compartir sus puntos de vista. (Martínez, 2022)

Las ideas de estos pensadores continúan influyendo en las discusiones contemporáneas sobre la moralidad y el comportamiento humano. Sus propuestas siguen marcando la pauta en áreas como la política, la educación y la toma de decisiones en el ámbito empresarial.

Por otra parte, la ética empresarial se refiere a los principios y estándares que guían el comportamiento de una organización en sus operaciones diarias; se enfoca en analizar los

principios morales que emergen dentro de una organización, con el propósito de contribuir al bienestar de la sociedad en general. Este campo abarca tanto el comportamiento individual de los miembros del equipo, como las acciones y decisiones colectivas de la empresa en su totalidad. (Lifeder, 2021)

Los temas que abarca la ética empresarial son variados, siendo los más estudiados los principios morales que guían las acciones de la empresa y los valores fundamentales de la organización. En este sentido, las empresas se esfuerzan por crear directrices fundamentadas en dichos principios éticos, con el objetivo de implementarlos tanto en el entorno laboral como en sus operaciones comerciales.

Los valores en la cultura empresarial y la cultura laboral

Los valores de una empresa son esenciales, ya que no solo definen su identidad, sino que también proporcionan un marco ético que orienta todas sus decisiones y acciones. Estos principios actúan como un modelo de conducta para líderes y empleados, promoviendo una cultura organizacional sólida y coherente. Al entender cómo se interrelacionan los valores y la cultura empresarial, las organizaciones pueden crear un entorno propicio para la innovación, la colaboración y el crecimiento sostenible. (Martínez, 2024)

Además, aunque los valores se definen al principio, es crucial que sean lo suficientemente flexibles para adaptarse a los cambios del mercado y las nuevas tecnologías. Esta capacidad de adaptación permite a la empresa mantenerse relevante y aprovechar nuevas oportunidades de manera efectiva. De esta manera, los valores no solo fomentan la cultura interna, sino que también generan una imagen sólida hacia el exterior, desempeñando un papel fundamental en el impulso del crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo.

Por otra parte, la cultura laboral se centra más en las prácticas y comportamientos específicos que se observan en el entorno de trabajo diario, tales como el clima laboral, la flexibilidad en el trabajo, las actividades recreativas, la actitud y motivación de los empleados, entre otras.

Responsabilidad social y responsabilidad social corporativa

En la ISO 26000 (ISO, 2010) se define la responsabilidad social como:

la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y en el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que: contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en consideración las expectativas de las partes interesadas; cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento, y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones. (párr.45)

En relación con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) la define 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.

Por su parte, Ayala (2021) afirma que la Responsabilidad Social Corporativa hace referencia al “conjunto de acciones planeadas a favor de las personas y su dignidad emprendidas libremente por las empresas” o aquella “forma de gestión organizacional que promueve mediante la acción un civismo responsable en el mundo de los negocios para que pase a ser uno de los retos de la organización planteada por la globalización”. (p.175)

El Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi, s.f.) establece los siguientes principios empresariales universales:

- Respeto a la dignidad de la persona
- Empleo digno.
- Solidaridad
- Subsidiariedad
- Contribución al bien común.
- Corresponsabilidad.
- Confianza.
- Ética en los negocios.
- Prevención de negocios ilícitos.

- Vinculación con la comunidad.
- Transparencia.
- Honestidad y legalidad.
- Justicia y equidad.
- Empresarialidad.
- Desarrollo social.

En el presente estudio se entenderá la RSC como el compromiso que tienen las empresas de operar de manera ética y sostenible, considerando el impacto de sus actividades en la sociedad y el medio ambiente; lo que implica ir más allá del cumplimiento de las leyes y regulaciones, buscando activamente mejorar el bienestar social, económico y ambiental.

Responsabilidad social corporativa, ética empresarial y valor compartido

Aunque la responsabilidad social y la ética empresarial están profundamente relacionadas, la implementación de la ética dentro de una empresa no asegura que esta realice las acciones propias de la responsabilidad social ni que su filosofía esté alineada con los principios de una empresa socialmente responsable. Sin embargo, los valores éticos son fundamentales en la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), actuando como guía para las acciones empresariales y asegurando que las decisiones y prácticas sean justas, transparentes y sostenibles, tanto interna como externamente.

La ética en la RSC implica considerar el impacto de la empresa en la sociedad y el medio ambiente, más allá de las ganancias económicas es importante entender que la filosofía de vida de una empresa privada siempre privilegia el valor económico y no el social como directriz; no es solo una cuestión de cumplimiento normativo, sino un compromiso profundo con valores que buscan generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, construyendo una empresa más responsable y sostenible.

Sin embargo, en muchos casos la filantropía y la acción social han ganado la partida a una concepción ética e integral de la RSC, dando lugar a lo que algunos han denominado “el efecto halo asociado a la filantropía”, en el que la mayoría de los agentes han formado

una impresión general de un concepto (RSC) en virtud de uno solo de sus rasgos (filantropía y acción social). Así muchas empresas han optado más por una RSC reactiva frente a una RSC estratégica, tratando de recuperar mediante filantropía o acción social su legitimidad frente a la sociedad, legitimidad que habían perdido en el día a día de sus actuaciones y en el modo de concebir sus negocios (Muñoz-Martín, 2013)

De esta manera surge un concepto que va más allá de la responsabilidad social, la filantropía y la sustentabilidad: valor compartido, que se enfoca en identificar y expandir las conexiones entre el progreso económico y el social; de esta manera, la generación de valor económico empresarial está relacionada y depende de la creación de valor para la sociedad. (INCAE, 2019)

Porter y Kramer (citado en Díaz, 2015:209) definen la creación de valor compartido como “las políticas y prácticas operacionales que aumentan la competitividad de una empresa, mientras simultáneamente mejoran las condiciones sociales y económicas de las comunidades en las cuales opera”, concepto que parte de la base de que una sociedad sana permite la existencia de compañías exitosas.

Si bien las organizaciones no son culpables de todos los problemas sociales y no cuentan con los fondos suficientes para solucionar todos los problemas, cuando estas se encargan de un programa que incluye el valor compartido son los entes más idóneos para generar un movimiento exitoso y fundamentado en el conocimiento de su mercado. (Díaz, 2015)

Licencia social y valor social

La **licencia social para operar** es una aprobación informal y dinámica otorgada por comunidades, trabajadores, reguladores y otros actores relevantes sobre las actividades de una empresa en un territorio o sector específico. No es un permiso legal, sino una forma de confianza, legitimidad y credibilidad construida con el tiempo mediante el comportamiento responsable y transparente de la empresa. Cuando una compañía posee esta licencia social, experimenta menos riesgos operativos, mejor reputación y mayor estabilidad, mientras que

su ausencia puede desencadenar protestas, bloqueos, suspensiones o incluso quiebra. (Geneva Centre for Security Sector Governance, 2025)

Por su parte, el **valor social** de una empresa se refiere a los beneficios tangibles e intangibles que genera para la sociedad: desde la creación de empleo, inversión en la comunidad y cuidados ambientales, hasta el fortalecimiento del capital social, la equidad y el bienestar colectivo. Este concepto forma parte del enfoque de triple resultado («people, planet, profit») y está estrechamente vinculado a la responsabilidad social corporativa (CSR) y la creación de valor compartido (Creating Shared Value, CSV). Es una inversión estratégica que no solo responde a presiones externas, sino que alinea la misión empresarial con el desarrollo sostenible, permitiendo convertir problemas sociales en oportunidades competitivas. (Geneva Centre for Security Sector Governance, 2025)

La **relación entre ambos conceptos** es simbiótica y esencial para la sostenibilidad empresarial. Por un lado, el valor social es el fundamento con el que la empresa construye la confianza y aceptación necesarias para ganar y mantener su licencia social. Actividades genuinamente responsables —como garantizar condiciones de trabajo seguras, proteger el entorno y fortalecer la comunidad— demuestran que la empresa merece operar en ese lugar. Por otro lado, la obtención de la licencia social permite que esas actividades generen valor duradero: garantiza respaldo comunitario, reduce riesgos, mejora la reputación y abre oportunidades de colaboración e inversión.

En resumen, el **valor social** es el conjunto de beneficios reales que una empresa aporta al entorno, mientras que la **licencia social** es la validación comunitaria que permite operar con estabilidad. El primero nutre y sustenta al segundo, y juntos forman un motor de legitimidad, resiliencia y crecimiento sostenible. A través de este vínculo, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad, sino que también amplían su competitividad y su aporte al desarrollo colectivo.

El Trabajo Social en la empresa

En sus orígenes el Trabajo Social desarrolló su intervención en la filantropía privada (de carácter laico, o bien de carácter religioso). La iniciativa empresarial se encontraba centrada solo en el desarrollo económico a través del proceso de industrialización.

La caridad aparece como la primera manifestación de la RS bajo la forma de iniciativas emprendidas por algunos empresarios y organizaciones de carácter religioso que, a través de la asistencia material a los pobres, buscaban dar solución a los ecos generados por el sistema económico del *lazzes faire-lazzes passer* de Smith. entre tanto el Trabajo Social encuentra en ese ambiente de benevolencia un campo de actuación patrocinado por el tipo de entidades referidas que signó una de sus primeras tendencias de acción: el asistencialismo² fundamentado básicamente en la atención de necesidades inmediatas de los menesterosos y desposeídos. Más adelante, a mediados del siglo XX, la filantropía y las acciones de bienestar laboral son cuestionadas por sus contestatarios. Con Milton Friedman, su más reconocido abanderado, se inicia el debate sobre el deber de la empresa con la sociedad, en especial, con los menos favorecidos. (Quiroga, et al., 2010)

A medida que el Estado aumentó su nivel de intervención en las estructuras sociales y se constituyó como defensor de los derechos sociales de los ciudadanos, el Trabajo Social comenzó a dirigir su práctica lentamente hacia éste.

Después, la sociedad dio un giro de acción relacionado con el incremento que se produce en la atención hacia las personas dentro de las organizaciones, la promoción de aspectos sociales, entre otros aspectos, y con este giro la profesión tuvo como desafíos su acompañamiento, su reflexión en la práctica y la transformación de la realidad.

El Trabajo Social en el ámbito empresarial ha logrado posicionarse como una disciplina esencial para equilibrar los objetivos económicos de las empresas con el bienestar de sus empleados. Su influencia no solo eleva la calidad de vida laboral, sino que también refuerza la cultura organizacional, lo que resulta en un aumento de la productividad y en una mayor sostenibilidad para la empresa. En este sentido, el trabajo social se convierte en una herramienta fundamental para las empresas que desean implementar prácticas de responsabilidad social empresarial efectivas.

Metodología

En este estudio se adopta una metodología etnográfica, enfocada en describir e interpretar detalladamente el estilo de vida y la cultura organizacional de grupos empresariales que aspiran a ser reconocidos como socialmente responsables en el entorno laboral. Se parte del entendimiento crítico y profundo de que la filosofía que guía a una empresa está estrechamente ligada a su cadena de valor económico como primicia de comportamiento, aportando identidad a cada actividad económica. Para ello, se empleó la observación participante en el ambiente de trabajo y se realizaron entrevistas semi estructuradas, con el fin de conocer las costumbres, metas y valores de los colaboradores desde su propia perspectiva, especialmente en lo que se refiere a la cultura del trabajo, así como se menciona en la introducción donde el objetivo particular es conocer la visión empresarial sobre la responsabilidad social y el valor en las organizaciones privadas, así como su aplicación a través de herramientas éticas sociales como la honestidad, transparencia, inclusión, justicia, desarrollo individual y comunitario entre otras muy propias del Trabajo Social.

El estudio propone abordar de manera cualitativa cuestiones vinculadas con la experiencia laboral en actividades que generan valor para la organización. Para ello, se analizan cinco casos de experiencias laborales, descritos en este trabajo, a partir de entrevistas y análisis cualitativo de las tareas desempeñadas y las vivencias vinculadas a la Responsabilidad Social. Así, se detalla cómo la cultura laboral, centrada en la cadena de valor —una prioridad constante para las entidades privadas—, se aplica en escenarios reales. La selección de los casos se realizó por conveniencia, eligiendo informantes que desarrollan su labor cotidiana en entornos profesionales donde la responsabilidad social está presente. Los temas analizados fueron:

- Experiencia laboral para la generación de valor social en las empresas
- Generación de informes para dar visibilidad y evidencia a la responsabilidad social empresarial (RSE).
- Cuáles son las gobernanzas que trabajan para cumplir con la Responsabilidad Social (RS)

- Tipos de proyectos a realizar en relación con la RSE.
- Practicas fundamentales de la RS en la organización empresarial.
- Implementación de Cultura de valor social y su relación con los ESG.
- Formación laboral con una dinámica de valor vs social
- Recomendaciones para la implementación de la RSE. Relacionadas con un Trabajo Social de Valor Organizacional.

El grupo de intervención se compuso por profesionales de sector, del trabajo social, administrativo, ingeniería y mercadotecnia, pero todos con experiencia en organizaciones privadas y públicas relacionadas con la Responsabilidad Social, compuesta por ambos sexos, con experiencia laboral desde los 5 hasta los 20 años.

Las entrevistas se realizaron directamente en su lugar laboral en empresa, ubicadas dentro del área metropolitana de Monterrey Nuevo León.

Resultados

Como primera parte se describen individualmente cada uno de los cinco casos de entrevistados, que se utilizaron para el análisis de la Cultura de valor, la descripción de su modo de vida empresarial y su relación con las experiencias laborales de Responsabilidad Social en la Organización, en la cual desarrollan su vida profesional, todo con el propósito de realizar una crítica entre la búsqueda diaria del valor económico empresarial y su confronta con la práctica de un valor social organizacional.

Es importante mencionar que los casos (5) aquí expuestos, presentan la misma estructura de intervención temática ya mencionada anteriormente en los 8 puntos, lo cual por consecuencia pude manifestar similitudes en su análisis y resultados entre los mismos.

Análisis de caso de la entrevista con un profesional de Trabajo Social

El perfil de la primera entrevista es de trabajadora social en el sistema penitenciario en Nuevo León, con experiencia laboral de 12 años, relacionada con el manejo del recurso humano, enfocada en el cuidado físico y mental, con aptitudes apropiadas de conducta y

conocimientos técnicos para el desarrollo de sus tareas laborales, declarando que no ha participado dentro de sus tareas en el desarrollo de informes de sostenibilidad o responsabilidad social, responde que si es parte importante de sus actividades laborales el atender las auditorias y señalamientos de la STPS relacionadas con las NOM mencionando las referidas con la seguridad y salud en el ámbito laboral, al momento de cuestionarle si ha participado en realizar proyectos o políticas de Responsabilidad social o en la construcción de herramientas de este tipo como códigos de ética, grupos de interés en otros, su respuesta es negativa, sin embargo se percibe que si implementa políticas vinculadas con el tema, al cuestionar sobre sus recomendaciones para la aportación de un valor social en su organización menciona la necesidad de que se cumplan con las obligaciones inherentes a la generación de un verdadero valor social, sin simulaciones, con ética y como las NOM pueden construirse en una herramienta de apoyo para un verdadero valor social, al recomendar a alumnos para trabajar en el tema, encomienda al sector social relacionado, que se formen académicamente en conocimiento con las reglas de seguridad laboral y las conjunen con la cultura organizacional y políticas de medio ambiente, de manera general, reconoció que en realidad falta mucho para implementarse una verdadera responsabilidad social, hay mucho por hacer y todas estas actividades se deberían alinear con mandatos universales para su realización.

Análisis de caso de la entrevista con un Licenciado en Administración

El perfil del entrevistado es de Licenciado en Administración con experiencia laboral de 6 años en el área empresarial privada con presencia en México EUA, Centroamérica y el Caribe, se desarrolla laboralmente en particular como gestor del área de R.S aplicando recursos económicos a través de donaciones económicas y en especie (materiales) es la donación de sus tipos de productos elaborados, trabaja operativamente en acciones relacionadas con su fundación social, mediante la atención a campañas de RS, como son materias primas sostenibles (reciclaje), voluntarios, recicla para ganar, estrategias de sostenibilidad, en las donaciones menciona que todas están alineadas con estrategias estructuradas con varias líneas de acción de su organización como la limpieza, la

reforestación, el reciclaje, desarrollo de comunidades entre otros, menciona que si ha participado en la elaboración de informes de sostenibilidad ya sea de manera directa o indirecta apoyando con la logística de los Indicadores RS, aclarando que el en particular no los elabora o redacta directamente, pero si los utiliza o gobierna sus actividades, el informe anual es de sostenibilidad y es la oportunidad de la empresa para transparentar todas sus acciones corporativas, los informes son públicos (internet), existe toda una estrategia bien estructurada para su cumplimiento y difusión interna, externa, alineados a mediciones ESG.

Experiencia en auditorias o cumplimiento a normativas, menciona de importancia que la empresa cuenta con un área de Relaciones Laborales e Institucionales que se encargan directamente de las NOM'S, sin embargo, menciona si participar en el desarrollo de la política de la NOM 035 STPS, además comenta que recientemente se formó una nueva área llamada "Bienestar", cuyo objetivo es buenas practicas enfocadas principalmente en el bienestar físico, mental y de salud financiera en los colaboradores.

El informante refiere que donde más colabora y tiene experiencia laboral, es en la ejecución de proyectos de Responsabilidad Social, comparte cuatro casos, el primero en la ODS 4 de educación con becas universitarias, apoyando a talentos y la economía familiar de sus trabajadores, el segundo ODS 6 Agua limpia y saneamiento aplicado en comunidades de 10 estados de la Republica, tercero ODS 12 Consumo y producción responsable, reciclaje por dinero, cuarto ODS 15 Vida de ecosistemas terrestres con reforestación de bosques, además aporta el comentario que en los proyectos se combinan las ODS como la educación, apoyo al cuidado ambiental, la salud, las alianzas estratégicas y la participación comunitaria, es una visión holística de cumplimientos.

El entrevistado no ha participado en elaborar herramientas directamente como código de ética, cuadro de involucrados, aclara que si ha realizado políticas relacionadas, como la de voluntariado, donativos para la educación o becas que el mismo ejecuta en su área de responsabilidad social, al preguntar sobre que recomienda para la implementación de una verdadera cultura de valor social con ESG, responde que es necesario que la empresa identifique la causa bandera que desea en R.S. algo que funcione y que mueva tanto al negocio, como a la gente para que participe y que se relacione con su giro de negocio,

recomendando que lo primero sería identificar que causa mueve a los líderes y a la organización, además de a partir de ahí construir alianzas con expertos y organizaciones, destacando que no es necesario mucho dinero y si más claridad, convicción incluyendo estrategia.

En el caso de sus recomendaciones a profesionales de lo social, menciona que deben estar conscientes que están aperturando oportunidades, es técnicamente nuevo, el identificar causa bandera que te apasionan en relación con ODS, tomar acción involucrando a diversos actores, inteligencia emocional, desarrollar habilidades sociales, como hablar en público, tener iniciativa y liderazgo, el aprender lo técnico, lo cual es muy dinámico en RS, además estudiar cuales son los modelos de RS que tienen las empresas, casi todos tienen un modelo único, una causa bandera y se casan con ellos realizando un benchmark o benchmarking que se define como un proceso de evaluación comparativa sistémico de investigación y análisis para identificar las mejores prácticas de tus competidores en otras empresas o en departamentos, para adoptarlas y aplicarlas internamente, para mejorar tu rendimiento “compárate con el mejor”.

Análisis de caso de la entrevista con una Licenciada en Psicología

El perfil del entrevistado es de Licenciado en psicología, en el área empresarial privada en industria de alimentos naturales, con presencia en México, se desarrolla laboralmente como jefe de recursos humanos a nivel directivo en particular con todo lo relacionado con el capital humano de la empresa, con más de 20 años de experiencia laboral.

En su experiencia profesional se enlaza más con prácticas en su rol de gerencia de los recursos humanos y económicos, menciona que a partir del 2018 se intensifico el interés de la empresas en el tema del estrés laboral (reacciones negativas físicas y emocionales al superar sus capacidades del trabajador) y el síndrome de burnout (desgaste profesional, agotamiento físico, emocional y mental en el trabajo), lo cual obliga a las empresas a redirigir parte de su presupuesto económico a temas de bienestar laboral, incluyendo capacitaciones, eventos y acciones orientadas a la salud emocional y mental de sus colaboradores, esto obligo a contratar personal suficiente, para atender la sobre carga de trabajo y se conecta con la

práctica de la NOM 035 normativa que compromete a las empresas a evaluar factores de riesgo psicosocial, obligando a evitar jornadas largas, salarios más justos y condiciones laborales menos exigentes, incluyendo la responsabilidad empresarial a garantizar pausas y descansos “Ley Silla”, la entrevistada menciona que si anteriormente en una empresa del giro metalmecánico, si participo en proyectos de responsabilidad social en el ámbito de reutilizar empaquetados de producto, con beneficio ambiental y económico ODS 13 (acciones por el clima) y ODS 15 (vida de ecosistemas terrestres) actividades que se reportaron en informes en materia de sustentabilidad corporativa.

En relación con su experiencia en normas o estándares, menciona que es amplia en conocimiento y en práctica en auditorias y cumplimiento y más en NOM’S relacionadas con seguridad laboral y salud ocupacional, responsabilidad social en manufactura de alimentos, recientemente en auditorias claves en Global Markets Intermedia, el Programa de Mercados Globales (GMP o GMaP) de la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI), el cual es un programa de certificación que ayuda a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas empresas (PYMES), a mejorar sus sistemas de gestión de la inocuidad alimentaria y a acceder a mercados nacionales e internacionales, es como un estándar ISO, además auditoria FSSC 22000 (esquema de certificación para la seguridad alimentaria) basado en las normas ISO 22000 (estándar en seguridad alimentaria) y otras especificaciones técnicas del sector. Es un sistema completo que ayuda a las empresas a gestionar la seguridad alimentaria en toda la cadena de suministro, desde la producción hasta el consumidor final y participo en auditoria SMETA, la auditoría SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) es una metodología de auditoría social que permite a las empresas evaluar el desempeño ético y social de sus proveedores y, en algunos casos, de su propia organización. Se trata de una herramienta para asegurar que las empresas cumplen con los normas y estándares laborales, de los cuatro pilares salud y seguridad, ambientales y de ética empresarial –ESG-, destacando las de mayor importancia NOM 035 STPS (factores de riesgo psicosocial), NOM 036 STPS (ergonomía y manejo de cargas, sexo, edad, tipo de tareas, tiempo, condición física), NOM 011 STPS (seguridad e higiene en ruido laboral), en su experiencia en participación en proyectos, menciona que ha desarrollado el plan de vida y carrera de los empleados en su

empresa, la cual de manera particular menciona que no se relaciona con la Responsabilidad Social, pero es fundamental para el desarrollo estratégico integral de un trabajador, fomentando su crecimiento y bienestar dentro de la organización y si termina por afirmar que si lo consideran como una responsabilidad social interna de mejora de calidad de vida del trabajador.

En relación a si ha participado en la elaboración de herramientas de responsabilidad social en su experiencia, manifiesta que ha elaborado códigos de ética, códigos de conducta, políticas contra el trabajo infantil y políticas de no discriminación alineadas con el cumplimiento obligado de la NOM 035, destacando que fue todo un reto implementarlas desde cero (antes PYME “menos de 250 empleados”, 72% de los empleos y 52% del PIB), analizando su demografía laboral en cantidad y educación para que comprendieran en forma clara, accesible y uniforme la política, determinando las características sociales de todos sus grupos de interés internos, al solicitarle al entrevistado que se necesita para la implementación de un verdadero valor social en una empresa con visión ESG, menciona categóricamente que es necesario como base el partir de la Cultura Organizacional para que la acción de cualquier esfuerzo tenga éxito, partiendo de educar a todos los empleados primero con su “deber ser”, adaptando la comunicación a todo tipo de público, recomendando en administrativos la información masiva y formal, además en tipo de personal operativo atención más personalizada y directa, donde la misión, visión y valores de la empresa deben estar vividos por todos, para una coherencia evitando los favores y la discriminación en todos los niveles (personas sin saber leer y sin compadrazgos).

En recomendaciones para una mejora para el crecimiento laboral

1. Evolución de la industria y las auditorias constantes
2. Demanda de perfil especializado por alta demanda de profesionales con conocimientos técnicos en RS
3. Profesión ya no del futuro es del presente y ya no como un plus es como algo necesario
4. Diferenciación profesional del que no es experto “le entran al quite” pero sin expertiz.

Recomienda que la persona de RS. Primero deberá entender lo que ya existe en la empresa “valor de la organización” revisar los procesos, las políticas, la cultura vigente para no iniciar de cero y sin rumbo, para diseñar estrategias efectivas, con planeación estratégica, menor riesgo e impulsar el cambio, reconocer la resiliencia al cambio de los empleados más antiguos y formarse habilidades sociales para la mejor actitud para su éxito, con el apoyo en herramientas técnicas actualizadas, para soluciones viables y sencillas.

Análisis de caso de la entrevista con una Licenciada en Criminología con maestría en Psicología de la Salud

El perfil de la entrevistada es licenciado en Criminología con Maestría en Psicología de la Salud Labora, experiencia en el área empresarial privada de la industria del cemento con presencia en México e Internacional se desarrolla laboralmente en la gerencia del área administrativa y gestión del recurso humano a nivel directivo, con más de 20 años de experiencia laboral.

En su experiencia profesional se relaciona más con el recurso humano, fomentando ambientes colaborativos, con metas y tareas claras en cumplimiento de los objetivos de los proyectos desarrollados, priorizando la comunicación efectiva, la empatía y el cumplimiento de metas en tiempo y forma, administra como responsable los recursos económicos y materiales de proyectos comunitarios a su cargo para su operación y se enfocan principalmente en el desarrollo social, en la mejora de las condiciones de vida de las personas ejemplo desde la mejora de viviendas hasta recuperación y adecuación de espacios públicos en comunidades en proyecto de capacitación en autoconstrucción, ejecutan estos proyectos y buscan el empoderamiento de las comunidades y que los apliquen, forman alianzas (gobierno, universidades y OSC) para impactos duraderos y reales generando un valor social (impacto positivo de las acciones en la sociedad), los recursos 3 son claves para tener una visión laboral integral de la operación de proyectos sociales, desde lo técnico y logístico, hasta lo humano y comunitario siempre con un enfoque de impacto social y la sostenibilidad el más allá de la operación técnica más sensibilización y formación.

Al preguntar si ha participado en la elaboración de informes de sustentabilidad, menciona que no los redacta o estructura técnicamente, pero si colabora en los contenidos que nutren esos informes, es decir las acciones que operan esos proyectos sociales, generan datos importantes que se registran a través de indicadores de impacto social (indicadores cuantas viviendas se mejoraron, cuantos espacios públicos se intervinieron, cuantas comunidades adoptaron nuestros proyectos etc.), todo se sistematiza y se comparte, generando información útil y medible, transparente para la rendición de cuentas. En su relación con su experiencia en auditorias o cumplimientos de la Normas o Estándares no las elabora, pero si cumple con los marcos normativos alineándolos a la institución, asegurando que la gestión de proyectos sociales no se desentienda de los marcos regulatorios y que los integre como parte fundamental de su estrategia de trabajo, demostrando una postura transversal de conciencia organizacional, cumplimiento normativo y responsabilidad operativa.

En referencia a si en su experiencia ha realizado proyectos de RS, menciona que sí y se relacionan directamente con las comunidades en las que operan un eje es (causa bandera) autoconstrucción de vivienda es ODS 10 (reducción de desigualdades), espacios públicos para la cohesión social ODS 11 (Ciudades y Comunidades Sostenibles) desarrollo de comunidades, la educación financiera ODS 4 (Educación) por mayor control con sus recursos y más con mujeres “autonomía” en niveles económicos, emocional y social ODS 5 (Igualdad de Género), tecnologías limpias como estufas ecológicas ODS 13 (acciones por el clima), todos los proyectos medibles a través de intervención en comunitarios para la generación real de impactos positivos medibles, en relación a si ha elaborado herramientas de RS comenta que no ha participado directamente, pero si participa en su desarrollo y actualización e iniciativas desde la dirección de RS, implicando revisar constantemente la forma en la que operan, identifican áreas de oportunidad, documentan prácticas, establecer procedimientos más eficientes para que los proyectos sigan un marco normativo alineado con los objetivos institucionales para la mejora continua aprendiendo del pasado y adaptándose a los nuevos contextos.

Al preguntarle que recomienda para una verdadera gestión de valor social con ESG en las organizaciones menciona lo siguiente:

- Educación con sentido de concientización de los programas
- Difusión interna de los programas de manera continua (comunicación, visibilidad y transparencia)
- La evaluación rigurosa del impacto de los programas (mecanismo de medición)
- Contar con indicadores claros para evidenciar resultados alineados al valor organizacional (medición de causas bandera)
- Evidenciar el valor real de los programas (atacando la falta de conciencia de todos los actores de la organización)
- Justificar recursos y orientar mejoras

En recomendaciones para los alumnos con formación social que recomienda desde su experiencia en RS.

- Desarrollar un pensamiento crítico que vaya más allá de lo común “realmente fuera de la caja” cuestionar, análisis y no quedarse con lo primero, una capacidad de análisis profundo de las condiciones actuales de las organizaciones y/o comunidades
- Ser estudioso de nuestra realidad local, nacional e internacional para identificar recursos y necesidades
- Actualización en temas de sostenibilidad, no es un tema nuevo, si es obligado para todos en responsabilidad.
- Estudiar temas como normativas, estándares, des carbonización, medio ambiente.

Como aportación el informante aporta el siguiente comentario “La Responsabilidad Social es una estrategia que genera valor de manera compartida, en la que las empresas realizan acciones para la comunidad interna y externa y el medio ambiente, así mismo estos beneficios “retornan” a la empresa, al mejorar su reputación, imagen, y atraer alianzas estratégicas que coadyuven en responder a retos actuales”. Cita: Janet Lic. en Criminología y MC. en Psicología de la Salud Laboral.

Análisis de caso de la entrevista con un Licenciado Químico Farmacéutico Biólogo en Criminología con maestría en Psicología de la Salud

El perfil de la entrevistada es licenciado QFB en Criminología con experiencia profesional en el área empresarial en la industria ambiental privada en México, en gerencia del área de calidad con más de 8 años de experiencia laboral.

La respuesta de su participación en la generación de valor en la empresa tiene relación mencionando que en el área financiera y más a la generación de valor medio ambiental para después apoyar el valor social, al cuestionar si participa en la redacción de informes, menciona que si en específico en el rubro del medio ambiente, otorgando significancia a su aportación y de manera medible, al preguntar cuales normas atiende personalmente menciona la NOM- STPS 001 (Edificios y áreas centros de seguridad), 002 (seguridad contra incendios en centros de trabajo), 004 (sistemas de protección y dispositivos de seguridad en equipos y maquinaria centros de trabajo), 005 (manejo de sustancias químicas peligrosas en Centros de Trabajo “CT”), 006 (Almacenamiento de materiales con maquinaria CT.), 009 (Condiciones de seguridad en altura CT), 010 (Agentes químicos contaminantes CT), 011 (Seguridad e higiene en generadores de ruido en CT), 026 (Colores y señales en fluidos conducidos en tuberías en CT), 035 (Factores de Riesgo Psicosocial en CT) entre otras más NOM, al preguntarle si ha participado en realizar proyectos de RS, comenta que sí, menciona que en entrega de apoyos económicos a externos y colectas en especie en periodos navideños, además de su participación en elaboración de herramientas, refiere su intervención en elaborar códigos de ética y de RS, no detallando más. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2008)

En relación de solicitarle recomendaciones para una verdadera cultura de valor social en la organización y su relación con ESG, el informante refiere que es muy importante los estándares de las ISO alineados a la cultura organizacional, seguirlas y aplicarlas muy adecuadamente su misión, visión, políticas, valores, al preguntarle sobre recomendaciones para fortalecer los conocimientos de RS, menciona que es necesario conocer y saber aplicar las ISO’S y relacionar temas normativos de seguridad, higiene y medio ambiente, con todo este fenómeno organizacional de la RS y sus fundamentos, donde se debe entender que estos no están aislados, se complementan y por ultimo recomienda prepararse a través de la lectura

técnica y una práctica adecuada en organizaciones empresariales que por política organizacional natural enfocan el valor económico como prioridad.

Resultados en tipo Tabla 1 donde se mencionan y describen los tipos de Normas y Estándares Nacionales e Internacionales que aplican durante su experiencia profesional y laboral, los sujetos seleccionados de intervención (5 casos) para conocer sus diversas acciones en busca de formar una cultura de Valor con sentido Social se presenta a continuación.

Tabla 1.

Responsabilidad Social, mención de Normas y Estándares aplicados laboralmente por los casos de intervención.

Licenciatura	Trabajo Social	.		Licenciatura	Criminología MC en Psicología Social
Nom STPS	002 seguridad incendios				OIT
	003 señales y avisos PC				NOM 035 Factores de Riesgo Psicosocial en CT
	017 equipo de protección personal				ISO 9001
	019 comisiones de seguridad e higiene				SSA
	113 equipo de				STPS

	protección calzado				
Lic. en Administración	035 factores de riesgo psicosocial	ODS 4, 6, 12 y 13			NOM 036 de ergonomía a partir de 17 junio 25 ley silla 5 min por cada 60 de trabajo
Lic. en Psicología	011	Seguridad e higiene en generadores de ruido en CT			ODS 4, 5,10,11,13
	035	Factores de Riesgo Psicosocial en CT		Licenciado QFB	NOM STPS 001 Edificios y áreas centros de seguridad
	036	Factores de riesgo ergonómico, manual de cargas			002 seguridad contra incendios en centros de trabajo
		NSF	organización global independiente que establece estándares, realiza pruebas, certifica productos y servicios relacionados con alimentos, agua, productos de		004 sistemas de protección y dispositivos de seguridad en equipos y maquinaria centros de trabajo

			consumo y medio ambiente.		
		ISO			005 manejo de sustancias químicas peligrosas CT
		FSC 22000	Esquema de certificación para sistemas de gestión de seguridad alimentaria reconocido internacionalmente.		006 Almacenamiento de materiales con maquinaria CT
		Global Market Intermedia	Esta estrategia implica considerar las diferencias culturales, económicas y sociales de cada país o región para asegurar que el mensaje de la marca sea efectivo y resuene con el público objetivo		009 Condiciones de seguridad en altura CT
		SMETA	Los cuatro pilares de SMETA (Sedex Members Ethical Trade		010 Agentes químicos contaminantes CT



UANL FTSyDH



POLÍTICAS SOCIALES SECTORIALES

Innovación en la intervención social desde una perspectiva humanista

			Audit) son: Normas RS Laborales, Salud y Seguridad, Medio Ambiente y Ética Empresarial. Est os pilares son evaluados durante una auditoría SMETA de 4 pilares		
		ODS 13,15			011 Seguridad e higiene en generadores de ruido en CT
		SABS	Los Indicadores SASB (Sustainability Accounting Standards Board) son estándares diseñados para ayudar a las empresas a identificar y reportar información sobre aspectos ambientales, sociales y de		026 Colores y señales en fluidos conducidos en tuberías en CT

			gobernanza (ESG) que son financieramente relevantes. Estos estándares están organizados por industria y ofrecen un marco para comunicar el rendimiento en sostenibilidad de manera estandarizada.		
					035 Factores de Riesgo Psicosocial en CT
					ISO 9001 Calidad

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1 el análisis de los resultados de todos es consistente en que cada uno de los 5 casos participan en cumplimientos de Normas, destacando las relacionadas con las de la Secretaria del Trabajo y Prevención Social, destacando la NOM 035 de la STPS, en Estándares se mencionan en tres de los 5 casos, incluye el de calidad, el de SMETA (Auditoría de Comercio Ético para Miembros de Sedex), es un procedimiento de auditoría que permite a las empresas evaluar las condiciones laborales en sus operaciones o las de sus proveedores. SMETA se centra en cuatro áreas principales: derechos laborales, salud y seguridad, medio ambiente y ética empresarial. La auditoría es utilizada por empresas de todo tipo, sector y tamaño, y es una herramienta importante para asegurar prácticas laborales justas y sostenibles en las cadenas de suministro, además mencionan los indicadores SABS muy útiles para aplicarse en la industria en informes de sostenibilidad y en el caso de experiencia

laboral con ODS se menciona en dos de los 5 casos relacionadas con la seguridad y salud laboral.

Tabla 2.

Numeralia de su experiencia de participación laboral en acciones relacionadas con el establecimiento de una cultura de valor con sentido de Responsabilidad Social en Organizaciones.

Experiencia Laboral en casos relacionados con la Responsabilidad Social en Organizaciones													
CASO	Ha Administrado			Experiencia Informes de RS		Atiende Auditorías RS		Realiza Proyectos RS		Elabora Herramientas RS		Utiliza herramientas de RS	
	R.Hum.	Financieros	Mat.	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Sí	No
C-1		X			X	X		X			X	X	
C-2	X		X	X			X	X			X	X	
C-3	X	X		X		X		X		X		X	
C-4	X	X	X	X		X		X			X	X	
C-5	X	X		X		X		X		X		X	
Total	4	4	2	4	1	4	1	5		2	3	5	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2 el Resultados en su análisis se confirma, que en cada uno de los 5 casos si administran al menos algún tipo de recurso en la empresa ya sea humano, económico o de infraestructura, colocando al individuo en un perfil más gerencial en comparación con individuos operativos, también como resultado en cuatro de los cinco casos entrevistados si tienen experiencia en la elaboración de informes de RS, al igual que en si atiende auditorias es si en 4 de 5 casos, en el caso de realizar proyectos y utilizar herramientas de RS la respuesta es de 100% es decir siempre lo realizan de manera continua, el porcentaje o relación menor es en solo 2 de 5 casos solo participan en elaboran herramientas de Responsabilidad Social, detallando que si efectivamente no las elaboran como son los códigos de ética, las políticas, los cuadro de involucrados, pero si las utilizan al 100%. Todo lo anterior confirma que la persona que labora en aplicar Normas y Estándares de RS, siempre deberá incluir dentro de su ejercicio profesional habilidades Directivas y Gerenciales de Administrador y Planificador de estrategias que combinen el valor de la empresa, además de las obligaciones a las cuales

son sometidos en auditorias y la incorporación de una visión de valor social de la organización.

En relación a lo registrado en Tabla No. 2 resulta evidente que existe una concordancia entre las barreras naturales de lo social ante lo privado y lo político, ya que al profesional en labores de RS siempre se le solicita estar preparado técnicamente, para ejecutar acciones en responsabilidad social, pero su diseño y administración de recursos y acciones se marcan más con la autorización de mandos gerenciales y/o directivos asegurando, con esto el rumbo primero de éxito de organización con valor y después en lo social, pero demostrando que es frecuente ya el factor de integralidad entre estos dos conceptos o líneas de acción empresarial.

Porcentajes de Resultados de Tabla 2

- ha administrado algún tipo de recurso es de 100%
- ha administrado recursos humanos es de 80%
- ha administrado recursos financieros es de 80%
- ha administrado recursos materiales es de 40%
- ha administrado al menos un tipo de recurso es de 20%
- ha administrado al menos dos tipos de recursos es de 80%
- ha administrado los tres tipos de recurso es de 20%
- experiencia en realizar informes de RS es de 80%
- experiencia en atender auditorias de RS es de 80%
- experiencia en realiza proyectos de RS es de 100%
- experiencia en elaborar herramientas de RS es de 40%
- experiencia en usar herramientas de RS es de 100%

Conclusiones

Después del análisis de los resultados, se reconoce la abundancia y complejidad de la vida social laboral empresarial, y se puede concluir que:

- En todos los casos se mencionó que primero se deberá estudiar la empresa y como esta genera valor antes de iniciar con planteamientos de RS.

- Las Normas y los Estándares se constituyen como herramientas fundamentales para poner en práctica la RS en una empresa u organización.
- Los profesionales primero deberán realizar Diagnósticos de las Obligaciones con las que cumple la empresa cuales Normas, cuales estándares, cuales políticas ya se ejecutan en la empresa y plantear acciones partiendo de ese diagnóstico.
- Los profesionales de RS deberán entender que esto ya no es un plus en un profesional es una necesidad real por solucionar y emprender acciones de RS.
- El profesional deberá profesionalizarse en habilidades blandas y de comunicación organizacional para crearse un perfil más administrativo, gerencial e inclusive directivo en todo lo relacionado entre la organización y la responsabilidad social.
- Entender que la empresa privilegia en primera instancia el valor económico y posteriormente el cómo al compartirlo se integra en un valor social.
- Siempre estará presente las herramientas éticas del Trabajo Social en la práctica de la Responsabilidad Social como son la inclusión, transparencia, honestidad, justicia entre otras relacionadas con sus grupos de interés “Stackeholders”.
- El profesional de RS siempre deberá estar actualizado en conocimientos amplios en lo ambiental, Social, Económico y de Gobernanza “ESG” por ser un área muy dinámica, además de siempre procurar una visión de lo que se conoce como “afuera de la caja” es decir mirar y proponer acciones poco comunes, atrevidas, pero con conocimiento “nuevos planteamientos”.
- Entender que la RS llegó para quedarse, es muy cambiante y actualizable.
-

Discusión de los resultados

Como en todo estudio de tipo cualitativo su representación de los resultados es cuestionable sin embargo para estar en posibilidad de interpretar una cultura social es primordial el describirla en factores o indicadores que permitan proporcionar o explicar comportamientos y su causalidad, es claro que el estudio aquí expuesto parte de la experiencia laboral de informantes adecuados, para determinar cómo el valor económico se

antepone al valor social y como ambos se pueden enlazar o compartir para conseguir una cultura de valor en la empresa, es posible, se puede compartir de manera social para mejorar el entorno en que las empresas se desarrollan e interactúan diariamente, es decir un actor más y no el actor único en una comunidad.

Limitaciones de la presente investigación

Siempre el tiempo y la disponibilidad en un estudio es limitante, sin embargo, en el presente estudio no causó interferencia, la limitación lógica es que el número de casos es posible incrementarlos y tal vez separarlos por tipo de profesión, ya que si es muy notable que según su perfil profesional y laboral es el tipo de retos que resuelven, sin embargo, es notorio que en algunos caso o en casi todos no es determinante en sus objetivos a cumplir, evidenciando que el profesional de RS (independiente de su formación académica) siempre tendrá la obligación de tener un conocimiento de integralidad de causa intervenciones y efectos con fenómenos Sociales de Gobernanza y Ambientales, aplicando por consecuencia las herramientas éticas del Trabajo Social..

Recomendaciones y sugerencias

La prioridad que le da el proporcionar valor económico en la organización como cultura laboral en una empresa privada hasta cierta medida es entendible, por ser la finalidad prioritaria de cualquiera de este tipo, siempre es medir el costo contra el beneficio al momento de realizar una actividad económica, sin embargo, en la investigación se posibilita que no es necesario que esta finalidad se contraponga con la adquisición de una cultura de valor social o aplicación ética del Trabajo Social, donde ambos conceptos se concilian e interactúan en beneficio de una organización, partiendo de esta visión organizacional, las recomendaciones que se generan del análisis de esta intervención es que el individuo, sujeto profesional que se integra en la misma debería incorporar las siguientes practicas a su quehacer laboral:

- Preparase continuamente e incrementar sus habilidades gerenciales, administrativas y directivas.
- Entender que la RS no es un extra, es ya una realidad a resolver en las organizaciones y se necesitan expertos en el tema.
- Pensar más allá “afuera de la caja” de lo ya establecido como obligación.
- Medir con el uso de indicadores de manera constante, entendiendo que el valor es prioridad, sin descuidar la aplicación ética del TS como la honestidad, justicia, transparencia, inclusión, el desarrollo de individuos y comunidades entre otros.
- Para establecer acciones pertinentes de RS en una empresa privada primero se deberá estudiar toda su cadena de valor y como se alinea con sus objetivos.
- Las Normas, los Estándares y las Certificaciones se pueden establecer como aliados para la incorporación de un enfoque de licencia social de la organización.
- Buscar una causa de RS “Bandera” que se relacione con su actividad económica y motive a su organización.
- Utilizar la observación participativa como parte importante de sus habilidades.
- Siempre pensar en cómo el valor de la empresa se concilia con actividades pertinentes enfocadas en RS.
- Siempre moverse en la filosofía entre el dar y compartir, el valor creado por la organización.
- Los proyectos se constituyen en una herramienta profesional fundamental tanto los internos y externos en las organizaciones.

“Si el empleado de una empresa privada no le da a ganar valor a la organización, la misma no te considera de valor”

Dr. Jorge Carlos Rangel Moya.

Referencias

- Ayala C. (2021) La Responsabilidad Social Corporativa: concepto, ámbito de aplicación, grupos de interés y objetivos. [file:///C:/Users/Angelica%20Rocha/Downloads/DialnetLaResponsabilidadSocialCorporativa-8162269%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Angelica%20Rocha/Downloads/DialnetLaResponsabilidadSocialCorporativa-8162269%20(1).pdf)
- Blanco, B. (2020) Los fundamentos de la ética: Aristóteles. *Nueva Revista. Clásicos*. <https://www.nuevarevista.net/los-fundamentos-de-la-etica-aristoteles/>
- Cemefi (s.f.) El concepto de responsabilidad social empresarial. <https://www.cemefi.org/centrodedocumentacion/1426.pdf>
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001) Libro Verde [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com\(2001\)36_6_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/committees/deve/20020122/com(2001)36_6_es.pdf)
- Díaz, N. (2015) La creación de valor compartido: estrategia de sostenibilidad y desarrollo empresarial. [file:///C:/Users/Angelica%20Rocha/Downloads/Dialnet-LaCreacionDeValorCompartido-9145580%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Angelica%20Rocha/Downloads/Dialnet-LaCreacionDeValorCompartido-9145580%20(1).pdf)
- Fajardo, A. (2020) La Ética de Immanuel Kant. *Revista Internacional de Filosofía Teórica y Práctica*. 1(1) pp. 127-138. <https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/La%20%C3%89tica%20de%20Immanuel%20Kant.pdf>
- Geneva Centre for Security Sector Governance (2025) Company-Community Relations and the Social License to Operate. [Company-Community Relations and the Social License to Operate - Content Boxes](#)
- INCAE (2019) Valor compartido: Una nueva forma de éxito empresarial. <https://incae.edu/valor-compartido-una-nueva-forma-de-exito-empresarial/>
- ISO (2010) ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social ISO 26000:2010(es), Guía de responsabilidad social <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>
- Lifeder (2021) Ética empresarial. Ética empresarial: concepto, principios, importancia, ejemplos. <https://www.lifeder.com/etica-empresarial/>

- Martínez, D. (2022) La justificación de la Ética Del Discurso de Habermas: Entre lógica e historia. *Revista de Humanidades*, Núm. 47, pp. 113-138.
<https://www.redalyc.org/journal/3212/321274276005/html/>
- Martínez, P. (2024) La influencia de los valores en la cultura empresarial. La influencia de los valores en la cultura empresarial <https://powerplan.es/influencia-de-los-valores-en-la-cultura-de-la-empresa/>
- Muñoz-Martín, J. (2013) Ética empresarial, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Creación de Valor Compartido (CVC).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511851339007>
- Quiroga, M., Vargas, F. y Cruz, A. (2010). Trabajo Social y Responsabilidad Social: notas para una discusión ideológica. *Tabula Rasa*, (12), 175-193.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39617422009>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008) NOM- STPS 001. Diario Oficial.
<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/680193/NOM-001-STPS-2008.pdf>