

Recursos Humanos Y Responsabilidad Social Corporativa Macmillan

RECURSOS HUMANOS Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Editorial Paraninfo Recursos humanos y responsabilidad social corporativa Recursos humanos y responsabilidad social corporativa

El libro tiene como objetivo proporcionar perspectivas y actualizar nociones para fundamentar el programa estratégico de los recursos humanos. Por tanto, aunque a lo largo de sus páginas se alude a más de 250 empresas nacionales e internacionales, no se trata de una mera recopilación de buenas prácticas agrupadas en capítulos. Los ejemplos recogidos deben servir para que los responsables de recursos humanos tengan referencias a la hora de innovar de acuerdo con la cultura y la realidad de su propia empresa y para que no caigan en el peligro de reduplicar prácticas que son buenas en determinados contextos, pero no en todos. En la primera parte, se analizan los sucesivos planteamientos que, a lo largo de los últimos años, se han hecho para conseguir trabajadores motivados e implicados. Pero algo ha fallado ya que un elevado porcentaje de trabajadores siguen insatisfechos. Por eso nunca se había experimentado tanta necesidad de recurrir al benchmarking para mejorar la propia empresa. En la segunda parte, se analizan qué aspectos se tienen en cuenta a la hora de diseñar con éxito nuevas estrategias en la gestión del factor humano, a partir de una concepción sistémica de la empresa. El hombre realiza su actividad en una empresa concreta que tiene una visión propia del negocio y de las relaciones entre las personas. Ahora bien, la nueva concepción de las organizaciones acentúa la necesidad de desarrollar la actividad desde la ética. Muchas empresas comienzan a definirse como organizaciones socialmente responsables, es decir, organizaciones que consideran que serán más eficientes, si en su plan estratégico se introducen otros indicadores, más allá de los económicos, vinculados a los intereses armonizados de los llamados stakeholders. Esta nueva concepción de la empresa socialmente responsable, debería suponer un cambio en la filosofía de la organización, aunque en muchos casos está amenazada por el peligro de reducirla a una estrategia de imagen corporativa y de marketing. El libro recoge ejemplos de empresas que están en el buen camino. En la tercera parte se expone cómo debe integrarse el trabajador en el espacio organizacional. Su motivación para el trabajo le va a venir, sobre todo, del grado en que la organización sea capaz de acogerlo como algo indivisible, es decir, como una persona que llega a la empresa con una serie de necesidades y de proyectos personales y sociales que son inseparables de su rol profesional. Teniendo en cuenta esta nueva visión del trabajador, el libro reflexiona y ofrece “buenas prácticas” en formas de motivación; remuneración de los trabajadores; reconocimiento y participación en la empresa; las relaciones basadas en la información y comunicación; la conciliación de la vida profesional y familiar; la implicación en acciones sociales y de solidaridad. Finalmente, se recogen otros valores emergentes, como el valor que

se da no solamente a la salud en general y a la prevención de riesgo laborales, sino al cultivo del propio cuerpo. ../. Los autores: Luis Sarries es catedrático de Sociología Industrial. Autor de varios libros, en la actualidad investiga la crisis de las relaciones industriales y la flexiseguridad como alternativa. Esther Casares es doctora en Sociología y profesora de la UPN.

Martha Alles es la autora más difundida en materia de Recursos Humanos. Sus libros sirven hoy como textos de estudio en la mayoría de las universidades latinoamericanas. El conjunto de sus obras conforma un todo armónico que permite la visión sistémica de una disciplina que está llamada a ser instrumento indispensable para que las organizaciones puedan enfrentar el principal desafío de las próximas décadas: cómo gestionar el talento humano, devenido en recurso estratégico escaso. Como un complemento necesario para poder navegar con seguridad en ese vasto sistema, Martha Alles nos presenta ahora su Diccionario de términos de Recursos Humanos. La autora señala que “en la disciplina que nos convoca, existe una profusión de términos que muchas veces son usados con diferentes significados. Por esta razón, y para darle a cada uno de ellos un significado específico, he preparado esta obra”. El libro está dirigido a especialistas que hoy trabajan en el área, a estudiantes y profesores y a todos los interesados en temas relacionados con las personas, no necesariamente expertos en Recursos Humanos, y ha sido pensado para el mundo hispanoparlante. Esto implica no solo Latinoamérica y España, sino también al público de habla hispana de muchos otros países, entre ellos los Estados Unidos. Por lo cual los términos y sus definiciones no tienen un sabor local en particular. La obra cubre un objetivo preciso, novedoso y de gran utilidad práctica para los interesados en el ámbito de los Recursos Humanos, ya que apunta a lograr que en un mundo cada vez más interconectado, personas de diferentes latitudes puedan comunicarse de manera precisa y eficiente mediante el uso de un lenguaje técnico unificado.

El objetivo de esta obra es profundizar en el impacto positivo que la responsabilidad social empresarial (RSE) tiene en las empresas y en el resto de sectores sociales. Las oportunidades y desafíos se analizan desde los planos estratégico, organizativo y de recursos humanos e intersectorial. La estructura del libro recorre tres bloques: la visión desde la sociedad, con el qué, el porqué, el quiénes y el cómo de la RSE; la visión desde la empresa, principal protagonista en hacer viable este modelo de triple cuenta de resultados económica, social y ambiental; y la visión de los profesionales, que desde dentro, y con un papel protagonista de los trabajadores llamados del conocimiento, deben hacer suya esta cultura de la RSE. Tras este recorrido, los autores dan su visión sobre cómo será la RSE en los próximos diez años. Afirman que si las tres perspectivas de la RSE que se muestran en el libro no se consolidan, o se dan sólo desde alguno de los actores -sociedad civil, administraciones, empresa o trabajadores-, estaríamos probablemente ante el escenario de su paulatina desaparición. Por el contrario, si avanzan coordinadamente podremos vislumbrar una nueva realidad en la que la RSE habrá sido un verdadero catalizador para la transformación social. La obra es de gran interés para las empresas y también para las universidades. En el entorno empresarial, está destinado a los trabajadores directamente involucrados en el desarrollo de la RSE. A ellos hay que añadir a todos los profesionales de las empresas, y muy especialmente a los directivos, ya que en la medida en que avanza la RSE, sus principios deben ser integrados en toda la organización. Por otro lado, en el ámbito de la universidad se dirige a los profesionales del mundo de la educación, de los que se espera que ayuden a transmitir este conocimiento a sus alumnos.

El consumidor y las empresas están cada vez más concienciados de sus respectivas responsabilidades sociales en calidad de “stakeholders” del proceso de producción, distribución y venta/consumo. La empresa debe obtener

beneficios, pero no a cualquier costa y para ello tendrá que considerar el impacto inmediato y futuro de sus actuaciones. La forma en cómo lo hace y en qué campos de actuación es lo que hoy damos en llamar RSC. El Tercer Sector (economía social) y las ONGs han ido cobrando importancia y presencia social. También tienen una responsabilidad ante la sociedad; y también las ONGs colaboran y se relacionan con las empresas. ¿Es incompatible esa relación? ¿De qué manera lo hacen? Este libro sienta las bases teórico-prácticas de la RSC. Aunque no suele ser habitual en los libros de esta materia, es importante que el lector cuente con una base teórica asequible sobre “ética” para introducirlo en conceptos que son esenciales a la RSC (responsabilidad, legitimidad social, toma de decisiones prudentes, libertad y voluntariedad...) y sin los cuales la RSC no sería más que pura “cosmética” al servicio de una moda más o menos pasajera. No es un manual de “filosofía moral”; pero tampoco parece que sea coherente excluir radicalmente conceptos, ideas y valores morales que han sido la justificación y origen de este nuevo paradigma organizacional. La ética pasa por la coherencia. Este libro incorpora las principales líneas acciones “socialmente responsables”, los sistemas de gestión internacionales más aceptados y los ejes de intervención básicos: los Derechos Sociolaborales, los Derechos Humanos y el Medio Ambiente. El enfoque del libro es constructivo: creemos que el nuevo enfoque estratégico de RSC coadyuva a la mejora de nuestra sociedad globalizada y, por tanto, el libro incidirá no solamente en los errores y fraudes bajo la cortina de humo de la RSC sino también en las buenas prácticas, a menudo menos conocidas. FERNANDO NAVARRO GARCÍA. Licenciado en Derecho. En la actualidad es Director de Formación y Desarrollo de la Fundación Acción contra el Hambre y profesor universitario. Desde 2003 es miembro de la Comisión de Seguimiento del Código Ético de la Coordinadora Española de ONGDs (CONGDE). Socio fundador de Trípode Proyectos, sociedad dedicada a la investigación aplicada de políticas de RSC.

El estudio desarrolla un modelo conceptual, que pone de manifiesto la intersección entre la responsabilidad social de las empresas y la dirección estratégica de los humanos. Hasta el momento, ambas disciplinas han avanzado de manera aislada. En este sentido, la dirección de recursos humanos puede integrar la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las prácticas organizativas, y proporcionar las herramientas necesarias para cambiar comportamientos organizativos. Por lo tanto, este estudio nos va a permitir examinar si la combinación de estas líneas de investigación, puede proporcionar ventajas competitivas para las empresas. En concreto, analizaremos la responsabilidad social corporativa estratégica de los recursos humanos, partiendo de una gestión de alto compromiso a través de sus diferentes dimensiones, y como pueden incidir sobre los resultados organizativos. El estudio responde a sugerencias de futuras investigaciones sobre como los sistemas de recursos humanos trabajan juntos, para influir en los resultados organizativos, relacionando las prácticas de alto compromiso como “mejores prácticas” y el ámbito social. Se lleva a

cabo un análisis empírico mediante regresión múltiple, para una muestra de 60 casos correspondientes a grandes empresas en España.

Una adecuada gestión de los recursos humanos permite a las organizaciones alcanzar sus objetivos de una manera más eficiente. Esta obra está construida en torno a la idea de que eficiencia en los resultados y motivación en los empleados son dos conceptos no solo compatibles, sino imprescindibles en la gestión de los recursos humanos. El profesional de los recursos humanos también debe asumir un papel importante en la definición e implantación de las políticas de responsabilidad social corporativa de las organizaciones. Las empresas cada vez se enfrentan con mayores retos de carácter ético a los que sus empleados deben saber dar respuesta. Esta obra desarrolla una orientación práctica, fundamentada en unos contenidos teóricos vinculados a las necesidades reales de la función de recursos humanos. Se dirige a los alumnos de los ciclos superiores de Administración y Finanzas, y de Asistencia a la Dirección, aunque también será muy útil para todos aquellos profesionales implicados en la gestión de recursos humanos. En ella encontrarán una serie de recursos didácticos que facilitan el aprovechamiento de este material.

La RSC ya no es una moda pasajera. La comunicación de la Comisión Europea a finales de 2011 con su apuesta por la RSE para el período 2011-2014 es una prueba más de ello y la crisis económica internacional nos recuerda, una vez más, que la ética es rentable y que saltarse las reglas morales del juego es algo que tarde o temprano pagamos todos y no beneficia a nadie. El consumidor y las empresas están cada vez más concienciados de sus respectivas responsabilidades sociales en calidad de “stakeholders” del proceso de producción, distribución y venta/consumo. La empresa debe obtener beneficios, pero no a cualquier costa y para ello tendrá que considerar el impacto inmediato y futuro de sus actuaciones. Tendrá que considerar a otros nuevos actores, distintos del tradicional triunvirato socios-accionistas-clientes. La forma en como lo hace y en qué campos de actuación, es lo que hoy damos en llamar RSC, RSE o sencillamente RS. El Tercer Sector (economía social) y las ONG son organizaciones no lucrativas y solidarias que paulatinamente han ido cobrando importancia y presencia social. También tienen una responsabilidad ante la sociedad; y también las ONG colaboran y se relacionan con las empresas. ¿Es incompatible esa relación? ¿De qué manera lo hacen? ¿Tienen alguna responsabilidad las empresas en la lucha contra la corrupción y en la promoción de los derechos humanos en países en conflicto armado? Este libro sienta las bases teórico-prácticas de la RSC. Aunque no suele ser habitual en los libros de esta materia, es importante que el lector cuente con una base teórica asequible sobre ética para introducirlo en conceptos que son esenciales a la RSC (responsabilidad, legitimidad social, toma de decisiones prudentes, libertad y voluntariedad...) y sin los cuales la RSC no sería más que pura “cosmética” al servicio de una moda más o menos pasajera. No es un manual de filosofía moral; pero tampoco creemos que sea coherente

excluir radicalmente conceptos, ideas y valores morales que han sido la justificación y origen de este nuevo paradigma organizacional. ¿Qué es la teoría sin la práctica? La ética pasa por la coherencia; por el equilibrio entre lo que “digo” y lo que “hago”. Este libro incorpora las principales líneas acciones “socialmente responsables”, los sistemas de gestión internacionales más aceptados y los ejes de intervención básicos: los derechos socio laborales, los derechos humanos y el medio ambiente. El enfoque del libro es constructivo: creemos que el nuevo enfoque estratégico de RSC coadyuva a la mejora de nuestra sociedad en crisis global y, por tanto, el libro incidirá no solamente en los errores y fraudes bajo la cortina de humo de la RSC sino también en las buenas prácticas, a menudo menos conocidas. **ÍNDICE** Parte I: TEORÍA DE LA RSC: De la Ética a la RSC.- Los Grupos de Interés o "stakeholders".- Transparencia y comunicación externa de la RSC.- Parte II: PRÁCTICA DE LA RSC: CONVENCIONES, NORMAS Y CERTIFICACIONES DE RSC.- El impulso político de la RSC en España y Europa.- Normas y declaraciones internacionales de RSC.- Otras normas e iniciativas internacionales de RSC.- Consecuencias prácticas de la responsabilidad social.- Parte III: ÁMBITOS ESPECIALES DE RSC.- RSC y estrategias comunicativas sociales: el marketing social.- La responsabilidad de las ONG: el código ético de la CONGDE.- Relaciones responsables de empresas y ONG.- La responsabilidad de las empresas en el desarrollo humano.- RSC, corrupción y soborno internacional.- RSC, conflictos armados y desarrollo.- Fondos solidarios y fondos éticos.- Conclusiones: La RS ha llegado para quedarse.- Epílogo: Volver a Cuito Cuanavale.

For undergraduate/graduate courses in Human Resource Management. This best-selling survey of contemporary human resource management offers a balance of practical and applied material as well as underlying Human Resource Management theory. It reflects the latest information, including the impact of global competition and rapid technological advances that have accelerated trends such as shared service centers, outsourcing, and just-in-time training. A wealth of actual company examples demonstrates how concepts are being used in today's leading-edge organizations.

Este libro aporta a la Dirección y a los profesionales de Recursos Humanos, metodologías, técnicas y herramientas que les permiten diseñar en todas sus fases un Plan Estratégico totalmente aplicable “sobre el terreno” con la misma o, si cabe, mayor profundidad y rigor con que lo hacen las Direcciones Comerciales, de Marketing o la propia Dirección General. Con este Plan Estratégico Recursos Humanos va a transmitir, a todos sus equipos y a toda la empresa, su Visión, su Misión y su Plan Estratégico para los próximos años demostrando que también puede hacer suyas las herramientas de análisis, diagnóstico y diseño estratégico que, hasta ahora, han sido de uso exclusivo en las Direcciones Generales y de Marketing. Todas las metodologías que aquí se exponen se están aplicando en las empresas líderes, tanto por los equipos de Recursos Humanos como por consultores externos, evidenciando que los profesionales de Recursos Humanos están orientados al negocio, al mercado y a sus clientes y que son el eslabón de la cadena que es capaz de aportar, en estos tiempos, el valor añadido más alto para su empresa.

[Copyright: 85dd0305ac7fba9f14c8b509054b5d7](#)