

***MIDIENDO LA GESTIÓN DE LA
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL
DESDE EL ESTADO EN EL ÁMBITO LABORAL Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO.***

***MEASURING THE MANAGEMENT OF CORPORATE
SOCIAL RESPONSIBILITY FROM THE STATE IN THE
LABOR FIELD AND PROMOTION OF EMPLOYMENT.***

ROSSANA TAQUÍA GUTIÉRREZ*

LUMEN

* Licenciada en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Magister en Derecho Empresarial por la Universidad de Lima y Magister en Gestión y Análisis de Políticas Públicas por la Universidad Carlos III de Madrid. Árbitro ante el OSCE. Docente en Derecho Empresarial y Derecho Societario en la Facultad de Derecho de la USMP. Presidente del Centro de Investigación en Responsabilidad Social Empresarial en la USMP. Directora del Programa Nacional IMPULSA PERU del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Correo rtaquia2009@hotmail.com

MIDIENDO LA GESTIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL DESDE EL ESTADO EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.

MEASURING THE MANAGEMENT OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY FROM THE STATE IN THE LABOR FIELD AND PROMOTION OF EMPLOYMENT.

Rossana Taquíá Gutiérrez

Resumen:

El presente artículo plantea la posibilidad de medir la gestión de la responsabilidad social empresarial desde el ámbito laboral y promoción del empleo. Plantea una interrogante: ¿Cómo se debe medir la responsabilidad social empresarial? Hoy las organizaciones sean públicas o privadas miden con indicadores de resultados o productos todas las actividades que realizan, solo así pueden lograr establecer el avance del cumplimiento de las metas que se hayan trazado, lo cual se establece hoy de manera urgente, más aun cuando cada vez más se exige que sus Reportes de Sostenibilidad posean más *accountability*, a sus grupos de interés, cuando hoy ante los casos de corrupción, el *compliance* se hace necesario instaurar o mejorar en todo nivel, cuando el gestionar bajo estándares internacionales, (ejemplo: ISOS) de anticorrupción, de cuidado ambiental, calidad, seguridad, etc, buscan el trabajar midiendo la gestión de la organización y tomar acción ante ello. La relevancia e innovación del artículo es advertir su aplicación en el país desde el ámbito público, sostiene la importancia de la gestión socialmente responsable en el ámbito de trabajo y promoción del empleo.

Palabras clave:

Responsabilidad Social Empresarial-Sostenibilidad-Triple Resultado-Índice de Gestión- Empresa Social - Variables- Empleo Verde- Gobierno Corporativo.

Abstract:

This article raises the possibility of measuring the management of corporate social responsibility from the workplace and employment promotion. Raises a question: How should corporate social responsibility be measured? Today, organizations, whether public or private, measure all the activities they carry out with results or product indicators, only in this way they can establish progress in meeting the goals that have been set, which is established urgently today, even more so when each more time it is required that their Sustainability Reports have more accountability, to their stakeholders, when today in the case of corruption, compliance becomes necessary to establish or improve at all levels, when managing under international standards, (example: ISOS) of anticorruption, of environmental care, quality, security, etc., they seek to work by measuring the management of the organization and taking action against it.

The relevance and innovation of the article is to notice its application in the country from the public sphere, sustains the importance of socially responsible management in the field of work and promotion of employment

Key words:

Corporate Social Responsibility – Sustainability- Triple Result-Management Index - Social Enterprise- Variables- Green Employment- Corporate Governance

1. Introducción:

La responsabilidad social empresarial en la mirada de un concepto de Sostenibilidad debe ser medido, para lograr dimensionar el impacto que tiene dentro y fuera de toda organización. Hoy las

organizaciones sean públicas o privadas miden con indicadores de resultados o productos todas las actividades que realizan, solo así pueden lograr establecer el avance del cumplimiento de las metas que se hayan trazado, lo cual se establece hoy de manera urgente, más aun cuando cada vez más se exige que sus Reportes de Sostenibilidad posean mas *accountability*, a sus grupos de interés, cuando hoy ante los casos de corrupción , el compliance se hace necesario instaurar o mejorar en todo nivel , cuando el gestionar bajo estándares internacionales, (ejemplo: ISOS) de anticorrupción, de cuidado ambiental, calidad, seguridad, etc, buscan el trabajar midiendo la gestión de la organización y tomar acción ante ello.

En el Perú, es novedoso el que se proponga que desde el ámbito público que se pueda medir la gestión socialmente responsablemente, acotado al sector laboral, ámbito que a su vez está inmerso a cambios internos y externos de la organización. Podríamos haber propuesto medir la gestión socialmente responsable en más ámbitos, pero ello implicaría ver más variables. Este artículo aborda el desarrollar un Índice acotado al tópico de trabajo y promoción del empleo.

Por ello, ante la premisa señalada que debe ser posible medir nuestra gestión, proponemos variables que el Estado debe considerarse al medir la gestión socialmente responsable, desde el aspecto laboral y promoción del empleo, de las organizaciones públicas y/o privadas.

Revisando las funciones y competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de nuestro país, las acciones que desde el Gobierno se deben promover, están diseñadas para abordar una Responsabilidad Social Empresarial, pero solo desde el Fortalecimiento de las Condiciones Laborales, sin embargo, se está dejando de relevar , que desde el Sector Promoción del Empleo, el Promover la Responsabilidad Social Empresarial desde el Estado, es una estrategia potente, que logra el ingreso o el afianzamiento de la población en el mercado formal laboral, lo cual está dejándose de valorar y medir, si solo lo acotamos a una mirada de fortalecer condiciones laborales.



Siendo así, la propuesta es que se considere por parte del Estado , puntualmente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a la Responsabilidad Social Empresarial como un componente dentro de sus documentos de planificación, seguimiento y monitoreo, de forma tal que al existir en el mercado peruano, las empresas que tengan prácticas y/o una gestión socialmente responsable, podremos medir su impacto en las políticas públicas de empleo que a su vez están representadas por “Variables Estratégicas” identificadas por el sector. Consideramos que las variables que podrían tenerse en cuenta por parte del MTPE, acorde a lo que en el Sector releva como políticas públicas de empleo, y que están presentes en nuestro análisis serían las siguientes.

- Empleo Informal
- Igualdad de acceso al mercado de trabajo de las poblaciones vulnerables
- Inserción Laboral
- Transformación de Conflictos socio laborales

Pero también hay compromisos transversales a todas las políticas sectoriales del Gobierno, que cruzan a la política sectorial del MTPE como:

- Erradicación del Trabajo Infantil
- Equidad de Género
- Inclusión Laboral de grupos vulnerables
- Derechos Humanos
- Medio Ambiente

2. Importancia de la gestión socialmente responsable en el ámbito de trabajo y promoción del empleo.

Una premisa que tenemos claro es que la gestión socialmente responsable en lo laboral y promoción del empleo, en el que es consenso que se produce cuando de primera línea hay un cumplimiento de la ley (esto incluye toda la normativa laboral), tiene incidencia directa sobre las otras políticas sectoriales y componentes que desde la planificación de metas anuales y cada cinco años. Creemos que los componentes propuestos por el Gobierno Central para el Sector Trabajo y Promoción del Empleo, más abajo descritas, la gestión socialmente responsable de la organización, tendrá un impacto en cómo se muevan los indicadores del Gobierno, y ello a su vez tendrá impacto en cómo el país reporta sus avances en cumplimiento de compromisos internacionales a nivel país. Esos componentes mínimos son los siguientes:

- **Gestión Estratégica del Sector Trabajo y Promoción del Empleo:** Por concepto, la responsabilidad social empresarial es innegable la transversalidad temática de sus contenidos, por ello, desde una práctica de Promoción del Empleo que pueda realizar una organización, siempre se requerirá medir su incidencia en la articulación multisectorial e intergubernamental que generó.
- **Acceso a servicios de salud y seguridad social:** La empresa al cumplir la normativa laboral, tiene que tener niveles de cumplimiento de la salud y seguridad social de sus colaboradores, ello es parte de su gestión socialmente responsable y debe ser medido.
- **Mejora de la productividad laboral:** La empresa responsable asegura condiciones exigidas por la ley, y buscará en el marco de la gestión de sus recursos humanos el empoderarlos, con el convencimiento que sus colaboradores son uno de los pilares de la sostenibilidad de su organización, entonces la empresa buscará no solo la productividad económica, sino también un buen clima laboral.
- **Promoción de la empleabilidad:** Además de las capacitaciones exigidas por la ley, la empresa con una gestión socialmente responsable debe estar motivada a mantener a sus empleados capacitados en lo que requieran para mejorar su competitividad y su empleabilidad y eso se reflejara en los resultados.
- **Articulación entre la oferta y demanda laboral e inclusión en el mercado de trabajo:** una empresa con gestión socialmente responsable tiende a convertirse en una empresa sostenible, eso la lleva a tener prácticas de inclusión con diversidad y para ello busca canales de reclutamiento distinto, en lo público y en lo privado, moviéndose espacios de personas con mucha vulnerabilidad que ingresan al mercado laboral formal, generándose oportunidades de trabajo.

- **Fortalecimiento de las condiciones laborales:** dado que las empresas socialmente responsables como un primer piso buscan asegurar las condiciones laborales de sus empleados en el marco de la ley, también a partir de allí, implementan buenas prácticas laborales en su organización.
- **Empleo Verde:** En el último año ha sido incorporado en el Sector esta variable como parte de la transformación y tendencias que el Mundo está experimentando y que parte de la sostenibilidad de una organización es su gestión ambientalmente responsable, que va directamente relacionada a tener colaboradores capacitados en oficios, técnicas, profesiones vinculadas a la protección del ambiente.

En una mirada que el sector Promoción del Empleo del MTPE, tenga nuevas estrategias para la protección y promoción del empleo digno y productivo de más peruanos, creemos necesario asumir en el ámbito público la incorporación de esta variable: la gestión **socialmente responsable** que luego tendría indicadores a elaborar. De esa forma la empresa cumpliría un rol co-responsable en el desarrollo sostenible e inclusivo del Perú. En este esfuerzo ingresan todo tipo de empresas, vistas desde el tamaño de las mismas, es decir, empresas micro, pequeñas y medianas, pueden estar incorporadas en estas mediciones; asumiendo que el gran reto también es la formalización de más de 1 millón de empresas informales en nuestro país.

Por ello, la propuesta es que la Gestión con Responsabilidad Social debe ser un componente dentro de los documentos técnicos de planificación del MTPE, que deben ser abordados como un componente independiente, con impacto directo en los demás componentes del sector en temas específicos, de esa forma priorizamos y ponemos al igual la gestión socialmente responsable que las temáticas de informalidad o inclusión laboral, lo cual estaría acorde al rol que hoy debería tener muy claro toda organización, cual es la relación empresa y derechos humanos, en el cual el Plan Nacional de Derechos Humanos del Perú 2018-2021, como una de las novedades en su dación, ha sido el haber incluido este eje temático y que debe implementarse.

Avanzando en nuestra propuesta, ya en el año 2014 proponíamos en el sector Promoción del Empleo del MTPE, no solo que la gestión con responsabilidad social sea un componente, sino que podíamos medirlo, con la propuesta de un Índice de Gestión Socialmente Responsable, que fue socializada con expertos en temas laborales, en temas de gestión pública, como en temas de responsabilidad social empresarial: Javier Neves, Baltazar Caravedo, Flavio Ausejo, entre otros. De esas conversaciones enriquecedoras, comparto las premisas que nos permitió mejorar el diseño de Índice de Gestión Socialmente Responsable (en adelante IGSR).

3. Índice de Gestión Socialmente Responsable – IGSR.

Una empresa con gestión socialmente responsable es aquella que tiene conciencia del impacto de su accionar en la relación que mantiene con cada uno de sus stakeholders¹; desarrollando acciones positivas, pero también a prevenir efectos negativos e impulsando y dando sostenibilidad a los resultados positivos que contribuya al desarrollo de todos los actores en una relación de valor compartido.

En este sentido la propuesta de tener un Componente en el ámbito público (MTPE) sobre gestión socialmente responsable, lleva en sí, el diseñar un Índice de Gestión Socialmente Responsable – IGSR, que tiene como objetivo tener un referente de medición respecto a la gestión de las empresas en el marco de la RSE e impulsar por el MTPE, dentro de sus competencias, a nivel nacional la Gestión Socialmente Responsable por parte de las empresas en temas de aspecto laboral y promoción del empleo e intentar que a partir de allí, se creen indicadores en gestión socialmente responsable, en otros Sectores del Estado, que permitan una medición global, de muchos otros temas más, que implica una gestión con responsabilidad social empresarial en el sector que se trate.

¹ Stakeholders: Son aquellos grupos a los que la empresa impacta con su actuación y quienes, por su parte, impactan en la empresa con sus conductas. Recuperado de <https://www.confiep.org.pe/facipub/upload/publicaciones/1/2184%>.

A nivel internacional existen otras experiencias gubernamentales que buscan integrar el concepto de mejora de la calidad de vida de las comunidades tomando en cuenta la rentabilidad empresarial, es decir generar desarrollo económico, social y ambiental, tomando en cuenta el desarrollo humano².

La medición del índice permite impulsar la Responsabilidad Social Empresarial por parte de las empresas en una mirada país, que beneficia a la comunidad, incrementa la rentabilidad de las mismas y además mejora el ámbito laboral a través del trabajo dependiente, como de la promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento.

3.1 Definición y contenido del IGSR

El IGSR sería la medida que permitirá cuantificar en promedio la implementación de la gestión socialmente responsable en el ámbito laboral y promoción del empleo, de las empresas a nivel nacional. Entendiéndose la gestión responsable de las empresas, como la gestión de los vínculos internos y los externos, asumiendo el impacto de sus actos en el marco de la RSE.

Para hallar el IGSR hemos considerado cinco (05) componentes que influyen directamente con la Gestión Socialmente Responsable de las Empresas.

- a) **Rotación laboral:** mide la rotación de los trabajadores en la empresa; Teniendo como premisa que las empresas que practican responsabilidad social empresarial, respeta las leyes laborales y vela por el bienestar del trabajador; el vínculo entre empresa y trabajador es fuerte, existe identificación del trabajador con su organización, comparte la visión, la misión y la forma de hacer las cosas; y la empresa valora el desempeño laboral, el talento de sus trabajadores, creando incentivos para retenerlos. Por tanto una empresa con GSR tendrá menor tasa de rotación laboral en el tiempo.
- b) **Indicador de Conflictos laborales:** se miden los conflictos laborales suscitados a nivel nacional que son registrados por el SAT³ del MTPE, los cuales están por regiones y por sectores económicos.
- c) **Indicador de Conflictos sociales:** Los conflictos sociales de tipo laboral, se producen por factores internos de la organización, la relación que posee el empleador y el trabajador, como también por la mala gestión de la empresa con su comunidad, en lo que respecta a promover el empleo, generalmente en la zona de influencia, y más aún cuando hay compromisos entre las partes, que a su vez no son cumplidos.
- d) **Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizado,** que conlleva a revisar el ODS que ha priorizado la organización, y a partir de allí, evaluar como su gestión se alinea a los indicadores de esa ODS.
- e) **Indicador de empresas listadas en la Bolsa de Valores de Lima:** mide la participación de las empresas listadas en Bolsa, y de ese universo, revisar cuales tiene gestión con Responsabilidad social empresarial, existiendo hoy varios puntos a analizar, buen gobierno corporativo, (BGC), Dow Jones Sustentability, Bonos verdes, ISO 37001 entre otros.

² Muchos países ya tienen índices de Responsabilidad Social Empresarial o mediciones equivalentes como el caso de Bélgica, Alemania, Francia, Suecia, Reino Unido, Suiza e Irlanda, entre otros. Recuperado de <http://archivo.presidencia.gub.uy/noticias/archivo/2004/diciembre/2004122003.htm>

³ Sistema de Alerta Temprana del MTPE.

3.2 Ámbito de aplicación e Importancia de un Índice de Gestión Socialmente Responsable.



El índice de gestión socialmente responsable puede tener un ámbito de aplicación nacional, por lo tanto el valor de sus componentes internos, que se usan para su construcción, son tomados de fuentes de información oficiales con alcance nacional dadas por el Estado.

De tener un IGSR y de ser aprobado por las instancias pertinentes, sería de uso del Estado para medir la gestión socialmente responsable, en el caso que proponemos para trabajo y promoción del empleo, sin embargo, el sector privado también le sería de utilidad para conocer el resultado del índice y tomar medidas correctivas o tomar medidas de mejora o reafirmación de lo que vienen realizando por RSE.

En lo que corresponde a la política pública sería de gran valor, ya que la relación Empresa – Estado y como hay un trabajo articulado que debe fomentarse, es una tarea pendiente aún en el Perú. El ingreso a la OCDE, el cumplimiento del Plan Nacional de Derechos Humanos al 2021, la lucha frontal contra la Corrupción en la que público y privado debemos estar, nos compele a mejorar lo que hoy ambos sectores estamos haciendo y si no lo medimos no habrá forma de saberlo.

Dado que en estricto no existe en el Perú, una línea de base y/ o mediciones a nivel nacional sobre el desarrollo de Responsabilidad Social Empresarial, los componentes considerados, infieren de manera próxima una gestión empresarial socialmente responsable, generando por lo tanto un “**indicador proxy**”⁴ para la Variable Estratégica⁵, que estamos proponiendo cual es Empresas con Gestión Socialmente Responsable.

La experiencia de crear y dirigir durante cinco años, desde el año setiembre 2011 a julio 2016 el único Programa en el Estado de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial, el Programa PERÚ RESPONSABLE en el MTPE, con un bajísimo presupuesto, no permitió contratar un servicio para que hicieran una línea de base a nivel nacional. Sin embargo, al cabo de cinco años, dejamos una línea de base construida, en base a los trabajos de acercamiento empresarial propios del

⁴ Uso de indicadores aproximados (proxy): cuando resulta difícil el cálculo de los indicadores porque las fuentes de datos no están disponibles o bien porque la información es de mala calidad (ej: el nivel de clorofluorocarbonos como proxy del agotamiento de la capa de ozono).

⁵ Variable Estratégica identificada en las sesiones de trabajo internas para la formulación del PESEM del MTPE.

Programa, que se hizo desde nuestra gestión, con los análisis internos del Programa y de las experiencias que realizamos como articulación y generación de proyectos a nivel nacional, para generar empleo y en base a la experiencia, creo que es un aporte el que se trabaje e incida en tener nuestro país un IGSR.

4. DESARROLLO DE LOS INDICADORES QUE PODRÍAN FORMAR PARTE DEL ÍNDICE DE GESTIÓN SOCIALMENTE RESPONSABLE

a) Rotación Laboral

El concepto de rotación asumido por el MTPE, refiere que el indicador, mide la totalidad de cambios o no de centros de trabajo que realiza una persona, a partir de ellas se mide la rotación laboral, que a su vez hay que observar tres elementos:

- 1.- Las entradas al empleo, en una empresa de individuos que se encontraban en situación de desempleo o de inactividad.
- 2.- Las salidas del empleo, en una empresa al desempleo o a la inactividad.
- 3.- Las transiciones anterior empleo – nuevo empleo, se refieren a los cambios de empleador, de tal forma que los individuos se mantienen ocupados. Esta transición también implica salidas y entradas de empleo.

El Boletín de Economía Laboral N° 21⁶ del MTPE, indicaba que los diversos factores que motivan la permanencia de los trabajadores en los empleos son: las variables institucionales (flexibilidad del mercado de trabajo), situación económica global, nivel de remuneraciones, razones personales, (desarrollo profesional, satisfacción en el puesto y calidad del mismo, entre otros aspectos) Asimismo, dicho documento indica, que la calidad de empleo depende directa y fundamentalmente de la productividad de la mano de obra, la que a su vez depende de la calificación de la fuerza de trabajo, que se obtiene vía la educación y principalmente del capital humano específico desarrollado a través del entrenamiento dentro del ambiente de trabajo.

Por ello, la alta rotación de la mano de obra tiene dos principales efectos según señala:

- Baja inversión en entrenamiento de los trabajadores al interior de las empresas, con lo cual el trabajador se llevaría consigo el capital humano específico aprendido en la empresa.
- Bajo grado de compromiso entre los trabajadores y las empresas, que conlleva informalidad porque podría haber espacios de tener futuros trabajos informales, donde la relación mano de obra o servicio realizado –empresa, hay alta rotación.

En este punto podemos señalar que la alta rotación laboral, tiene como impacto que el trabajador evalúe su permanencia en la empresa, y esta decisión tiene consecuencias en el ámbito laboral, que no están siendo considerados o visibilizada por las empresas como parte de los impactos de su gestión, y desde un enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en el cual las organizaciones miden sus acciones, debe ser tomado en consideración, ya que se refleja negativamente luego en la economía del país.

La responsabilidad social interna toma en cuenta diversos aspectos de bienestar social, económico, profesional, motivacionales, entre otros; que de no ser atractivos para el trabajador,

⁶ <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/bel21.pdf>

“en la gestión de estos vínculos por parte de la empresa”, o lo que llamaría Baltazar Caravedo como la energía social, se rompe el vínculo con la empresa y busca transferir sus capacidades y potencialidades a otra empresa, que valore sus atributos y que se valore el aporte que su empresa con ello brinda a la sociedad.

Por lo tanto, si la empresa no se preocupa por retener el talento, como parte de la generación de valor compartido, puede generarse “salidas laborales del trabajador”.

En resumen, según Baltazar Caravedo: *“la responsabilidad social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión empresarial. Adicionalmente esta práctica responsable establece vínculos”*.

El Índice de Gestión Socialmente Responsable toma en cuenta el indicador referido a la rotación laboral, cuya información es elaborada por el MTPE a través de la Encuesta Nacional de Variación Mensual de Empleo⁷, ergo, cuando cambia el indicador podría estar reflejando esa sensibilidad de la relación y/o vínculo entre el trabajador y la empresa, reconociendo que el vínculo puede verse afectado por múltiples causas de rotación laboral. Por otro lado, la empresa gestiona parte de esa rotación laboral, cuando hay muchas “salidas del trabajo” debidas a no valorar o incentivar a su capital humano, transgrediendo los principios de la RSE⁸.

b) Conflicto Laboral

El aumento de la conflictividad social en el país durante la última década ha concitado el interés de cada vez más instituciones públicas y académicas en analizar sus causas, impactos y formas de resolución. Se trata de un tema que ha sido abordado desde perspectivas teóricas y políticas diversas, sin que existan consensos acerca de su naturaleza y uniforme definición.

La Secretaría de Gestión Social y Diálogo, de la Presidencia del Consejo de Ministros define el conflicto social como: *“un proceso social dinámico en el que dos o más partes interdependientes perciben que sus intereses se contraponen (metas incompatibles, escasez de recursos e interferencia de la otra parte para la consecución de sus metas u objetivos), adoptando acciones que pueden constituir una amenaza a las gobernabilidad y/o orden público, y para cuya resolución se requiere la intervención del Estado en calidad de mediador, negociador o garante de derechos”*⁹.

El MTPE define los conflictos laborales como *“aquellos conflictos de interés sobre un determinado bien jurídico o (que aparecen) cuando se produce incertidumbre jurídica en torno al reconocimiento o vigencia de un derecho”*¹⁰

La Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y Responsabilidad Social Empresarial Laboral (DPSCLRSEL) del Viceministerio de Trabajo, propone una definición

⁷ Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (MTPE) Recuperado de: <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=93&tip=86>

⁸ Principios de la Responsabilidad Social Empresarial según la NTP-ISO 26000:

- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Transparencia
- Rendición de Cuentas
- Respeto al principio de la legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamientos
- Respeto a los derechos humanos

⁹ “Willaqniki: Informe de diferencias, controversias y conflictos sociales”, Secretaría de Gestión Social y Diálogo” PCM, N°4-2018 p. 17.

¹⁰ En: “Directiva General N°005-2012-MTPE/2/14 Lineamientos para la intervención administrativa en conflictos laborales colectivos: los llamados “extraprocesos”, aprobada por Resolución Ministerial N°076-2012-TR. Disponible en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-03-06_076-2012-TR_2155.pdf.

de conflicto laboral que se encuentra más cercano al enfoque propuesto por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De acuerdo a ésta, un conflicto laboral aludiría a “(...) una situación de desacuerdo referente a una cuestión o un conjunto de cuestiones con relación a la(s) cual(es) existe una discrepancia entre trabajadores y empleadores, acerca de la(s) cual(es) los trabajadores o empleadores expresan una reivindicación o queja, o dan su apoyo a las reivindicaciones o quejas de otros trabajadores o empleadores”¹¹.

Esta definición importante, identifica el origen de un conflicto laboral, en el momento en que existe una situación de desacuerdo o discrepancia entre los actores laborales y empresariales. Los desacuerdos en una relación laboral pueden manifestarse a través de una acción colectiva o individual, que tiene por fin reclamar o defender intereses, derechos o aspiraciones que consideran legítimas. Cuando los asuntos en disputa involucran a colectivos específicos (un grupo de trabajadores, un sindicato, una empresa o un grupo de empresas, etc.), la confrontación o negociación es manejada por actores que los representan con legitimidad frente a sus contrapartes sindicales o empresariales.

El concepto de conflicto laboral, entendido, definido y registrado a partir de su manifestación más visible y radical, se constituiría en el derecho a la huelga. Así, desde esta perspectiva, un conflicto laboral –en su acepción sociológica– puede desencadenarse con la presentación de un pliego de reclamos, una plataforma de lucha o petitorio que no es atendido o negociado; con la presentación de un plazo de huelga o su ejecución, para el caso de los trabajadores, o con el cierre patronal –o lock out– en el caso de los empleadores; manifestaciones que no agotan la complejidad y diversidad de procesos que implican la conflictividad laboral.

Adaptando el esquema planteado por la PCM al caso específico de los conflictos laborales, es posible clasificar las siguientes etapas de los mismos en función del momento en el que se encuentra la negociación y las estrategias adoptadas por los actores, tras el agotamiento de la etapa de trato directo.

PROBLEMA SOCIAL	Hace referencia a todas las posibles causas que originan los conflictos laborales. Algunas problemáticas comunes en el Perú se vinculan a: <ul style="list-style-type: none"> • Pliego de reclamos no resueltos o negociados. • Denuncias de pago de utilidades incumplidas. • Denuncias de despido de dirigentes u otras prácticas antisindicales. • Otros.
CONTROVERSI PÚBLICA [CONFLICTO EMERGE]	Hace referencia al momento en que los actores hacen público –por ejemplo, ante la AAT– que existe cierta problemática a tratar. Por ejemplo, una vez vencido el plazo de un convenio colectivo y la presentación de un pliego de reclamos; o el incumplimiento sistemático de un derecho laboral o beneficio social, frente a lo cual los trabajadores deciden solicitar una inspección o la intervención de la AAT mediante un mecanismo alternativo de solución de conflictos.
CRISIS [CONFLICTO ESCALA]	Se da cuando el conflicto escala en intensidad. Se inicia con la presentación de un plazo de huelga, su desarrollo prolongado o violento; o con la manifestación pública del conflicto a través de plantones o denuncias en medios de comunicación.
VIOLENCIA [CONFRONTACIÓN DESTRUCTIVA]	Máximo nivel de conflictividad. Se da cuando las partes se acusan mutuamente de no actuar de buena fe y se adoptan medidas de protesta como toma de locales o carreteras por parte de los trabajadores.

***AAT- Autoridad Administrativa de Trabajo.**

¹¹ OIT. “Resolución sobre las estadísticas de huelgas, cierres patronales y otras acciones causadas por conflictos laborales, adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo, enero de 1993”, En: Recomendaciones Internacionales de Actualidad en Estadísticas del Trabajo, Edición 2000, Organización Internacional del Trabajo [OIT], Ginebra, pág. 86-92. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/ stat/ documents/normativeinstrument/wcms_087546.pdf

Un conflicto laboral no siempre conduce a acciones vinculadas con la paralización de labores, sino que puede incluir también otras formas de acción colectiva o legal. Sin menoscabo de la complejidad, implícita en los conflictos laborales, y considerando la información disponible en el Sector Trabajo sobre el particular, el enfoque metodológico que se adopte implica una definición de conflicto laboral colectivo, el cual según la bibliografía revisada, se constituye como aquellas acciones colectivas emprendidas para expresar el descontento o reivindicación de unas de las partes de una relación laboral que se considera en desventaja o afectada por la otra; definición que comprende la culminación del trato directo como medio de diálogo social y negociación colectiva, pudiendo derivar en una manifestación pública, movilización o inicio de una paralización de labores.

La Dirección General de Trabajo del Viceministerio de Trabajo, usa la siguiente tipología de conflictos laborales, los cuales son cuantificados en número de casos presentados y expresados en porcentajes.

A) Negociación Colectiva:

A1. No Resolución del Pliego de Reclamos (Convenio Colectivo).

A2. Incumplimiento de Convenios.

B) Incumplimiento de Normas Legales y/o Convencionales:

B1. Registro de trabajadores en planillas.

B2. Pago de Remuneraciones, Asignaciones y/o gratificaciones, Sobre – tiempo.

B3. Depósito de la CTS.

B4. Distribución de utilidades.

B5. Libertad sindical (Licencia Sindical).

B6. Seguro Complementario de Riesgo.

B7. Incumplimiento de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

B8. Aumento de Remuneraciones.

B9. Cambio en las horas de trabajo.

C) Despedido o Amenaza de Despido:

C1. Despido Arbitrario.

C2. Actos de Hostilidad-Maltrato.

C3. Cese Colectivo.

C4. Amenaza de Despido.

Para el indicador de conflictos laborales considero se puede manejar el supuesto que las Empresas con Gestión Socialmente Responsable, tendrán menor cantidad de conflictos laborales puesto que

las empresas cumplirían con los derechos laborales y realizarían aspectos adicionales (ejemplo: capacitación especializada, mejora de ambiente laboral, beneficios para la familia, participación de sus colaboradores en actividades de la comunidad, entre otros), a los que comúnmente se da en la relación vínculo trabajador – empleador, ya que hay un convencimiento que deben permitir el desarrollo personal, fomentar la empleabilidad, en consecuencia las empresas deberían tener una mayor productividad, utilidades y mejor ambiente laboral.

c) Conflicto Social

Baltazar Caravedo¹², define a la responsabilidad social empresarial como “...una visión y filosofía empresarial que sostiene que ésta puede y debe jugar un rol más allá de hacer utilidades o ganancias. Es también una conciencia de que lo que las empresas producen tiene impactos directos e indirectos dentro y **fuera de la compañía**”¹³. Continúa: “...por otro lado, la responsabilidad social es una forma de asumir la dirección estratégica de la empresa. Constituye un planteamiento integral para el manejo organizacional. No es una acción esporádica, puntual o exclusivamente filantrópica, desarticulada de la dinámica interna de la empresa y su entorno. La responsabilidad social busca un mayor compromiso de los trabajadores para con los objetivos y la misión empresarial. Adicionalmente, esta práctica responsable **establece vínculos y acciones de compromiso para con la comunidad**”.

En el contexto de la Responsabilidad Social Externa de las empresas que gestionan los vínculos con diversos grupos de interés fuera de la organización y sus expectativas, en específico la relación con la comunidad, la Responsabilidad Social Empresarial aporta a través de sus principios y valores comprendidos en la RSE, el desarrollo, fortalecimiento y solidez de las relaciones con su comunidad, sobre la base de diálogo y cumplimiento de los acuerdos de existir. Por lo tanto, en la medida que se tome en cuenta las expectativas, necesidades y la gestión de esta relación empresa – comunidad, se puede reducir el impacto de algunos procesos legales y/o conflictivos de los conflictos sociales.

En el Estado, existen dos (02) instancias que registran los conflictos sociales que se suscitan diariamente y se reportan a través de informes mensuales e incluso diarios: La PCM a través de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo¹⁴(SGSD) y la Defensoría del Pueblo¹⁵ órganos encargados de registrar los conflictos sociales, pero que difieren sustancialmente en el número de reportes de conflictos sociales.

Sin embargo, la Defensoría del Pueblo a través de sus informes mensuales, sí recoge explícitamente los casos, y estado situacional de avance de los mismos, referidos a Responsabilidad Social. Asimismo, cuenta con un Sistema de Monitoreo de Conflictos Sociales, que, si bien difiere metodológicamente de la SGSD respecto a la Clasificación de la etapa de los Conflictos, es la entidad que conglera la mayor cantidad de Conflictos suscitados en el país.

Hay que denotar que, cuando el Gobierno Central, informa los conflictos, denota la siguiente idea: “ *el conflicto como oportunidad; ha reconocido su complejidad y revalorado el diálogo*”¹⁶.

¹² Fundador de CTC Consultores. Fundador de SASE, entidad que, desde hace veinte años, es pionera en investigar y promover la responsabilidad social en nuestro país.

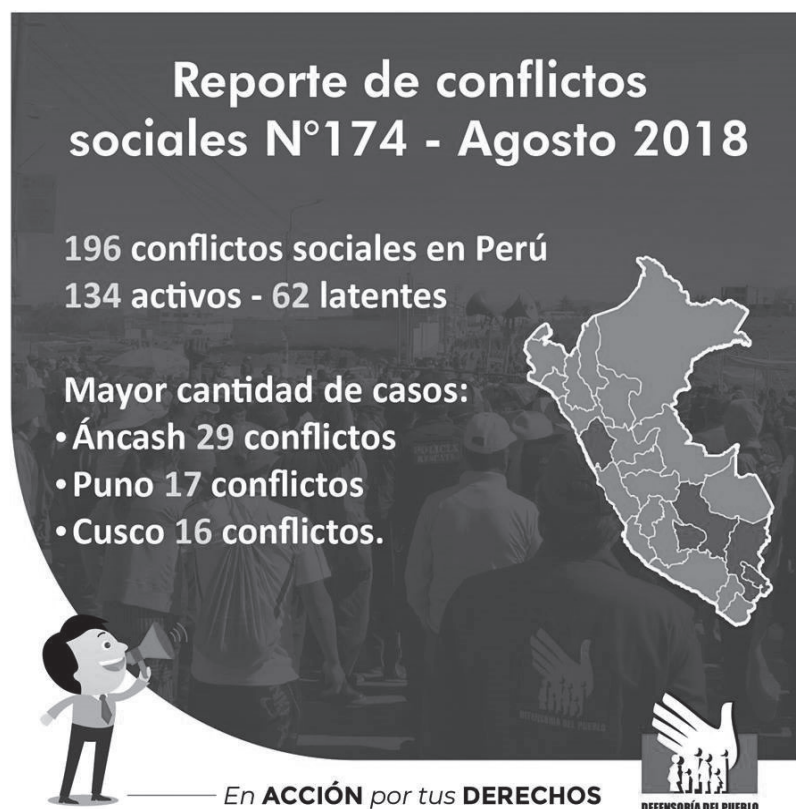
¹³ http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XI/5_Caravedo.pdf

¹⁴ SGSD- Secretaría de Gestión Social y Diálogo: es el órgano de línea especializado del Viceministerio de Gobernanza Territorial (VGT) de la Presidencia del Consejo de Ministros que cuenta con autoridad técnica normativa en materias de prevención, gestión y solución de los conflictos sociales a nivel nacional, es la instancia responsable de prevenir y gestionar los conflictos sociales, promoviendo el diálogo y generando soluciones fruto de los acuerdos entre las partes y dentro del marco de la ley. El objetivo final de esta práctica es contribuir a la gobernabilidad democrática y al desarrollo territorial, así como a la consolidación de una cultura de paz y de respeto a los derechos humanos.

¹⁵ Defensoría del Pueblo: cuya misión indica que es una institución pública autónoma responsable de **defender y promover los derechos de las personas y la comunidad**. Para ello supervisamos la actuación del Estado y la prestación de los servicios públicos, evidenciando la vulneración de los derechos e incidiendo en la mejora de la política y la gestión pública.

¹⁶ <http://www.defensoria.gob.pe/blog/el-monitoreo-de-conflictos-diferencias-entre-los-reportes-de-la-defensoria-y-de-la-pcm-2/>

La SGSD de la PCM, en el reporte de agosto 2018 indica “El presente reporte tiene como finalidad compartir información actual y relevante respecto al panorama de la conflictividad social en el Perú durante el mes de agosto de 2018. La información estadística y analítica contenida en este documento ha sido generada a partir del trabajo realizado por el equipo de la Secretaría de Gestión Social y Diálogo en todo el territorio peruano”. Por lo tanto, hay diversos elementos que nos orientan a definir sobre que son los Conflictos Sociales, mas no hay uno solo. Requerimos información más completa, que recoja además aspectos de responsabilidad social, y tenga información histórica al respecto; por ello creemos que la que elabora la Defensoría del Pueblo es la que cuenta con una información más pormenorizada que la SGSD de la PCM.



Cabe señalar, que según la PCM, en el 2011 cerró el año con 322 conflictos acumulados y en el 2014 con 276, según Lucio Ríos, consultor minero y catedrático de la UPC y la UNMSM, “las causas de la disminución, son por que en los últimos años las empresas, **sobre todo del sector minero e hidrocarburos, se preocuparon por fortalecer sus áreas de responsabilidad social y relaciones comunitarias** con el fin de sostener mejores relaciones con las comunidades de sus áreas de influencia”¹⁷ también consideramos que actualmente se reporta menor cantidad de conflictos según la SGSD, (al 31 de agosto del 2018, fecha de cierre del último reporte, la Secretaría de Gestión Social y Diálogo identificó 200 casos de conflicto social a nivel nacional. De ellos el 31.5% (63) se encuentra en estado de Pre conflicto) ya que la clasificación ha variado, hoy se reporta Pre conflicto, Conflicto, Postconflicto y Crisis, esto facilita la identificación oportuna del escalamiento del mismo y permite su intervención temprana.

En ese sentido, el Índice de Gestión Socialmente Responsable, toma en cuenta la información de conflictos sociales, como un factor, de la dimensión externa de la RSE, que influye en la medición de la gestión y que al conocer su dimensión, nos ayuda a la toma de decisiones tanto al privado como al público, siendo un índice medible y por tanto necesario incluirlo en la organización diariamente.

¹⁷ <http://elcomercio.pe/economia/peru/estamos-preparados-atender-conflictividad-social-noticia-1793246>

d) Empresas Listadas en Bolsa de Valores de Lima

Uno de los propósitos de la Responsabilidad Social Empresarial es tomar *consciencia* de los impactos que genera la empresa con su actividad en el ámbito territorial donde opera. A nivel internacional se han desarrollado diferentes herramientas de autoevaluación para promover que el accionar empresarial gestione de manera sostenible la organización y genere un impacto positivo en su ámbito territorial donde asienta sus operaciones¹⁸. Dentro de estas herramientas que regulan la conducta empresarial se encuentran las denominadas **Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**¹⁹.

En este sentido las empresas que listan en la Bolsa de Valores son las más próximas a encontrar empresas multinacionales, y que deben ser referentes en promover un accionar sustentable y respetuosos de los derechos humanos por parte del sector privado en el Perú, muchas de ellas por convicción y otras por un alinearse a los estándares que les exigen sus casas matrices.

Cabe señalar que la OCDE ha contribuido de manera importante, al marco jurídico y político internacional en el que se desarrolla la actividad empresarial, dictando normas aplicables válidas en campos como gobierno corporativo, lucha contra la corrupción, medio ambiente, política fiscal, emprendimientos, educación, empleo, energía, entre otros, sumándose a este proceso ininterrumpido de elaboración de normas aplicables a numerosos campos de la Responsabilidad Empresarial²⁰. Asimismo, las Directrices OCDE, resaltan la importancia que las empresas asuman una conducta y prácticas responsables²¹.

En consecuencia, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales recomiendan que las empresas apliquen prácticas de buen gobierno corporativo²², inspiradas en los **Principios de Buen Gobierno Corporativo de la OCDE**, es así que el Perú en la mirada de ingresar a la OCDE, y cumplir la Agenda País al 2030 de Naciones Unidas, tiene una ruta que implementar con las empresas que listan en Bolsa, por ello la Bolsa de Valores de Lima - BVL y la Superintendencia de Mercado de Valores - SMV²³, anteriormente denominada CONASEV, dada la tendencia a nivel internacional, asumió el reto de exigir a las sociedades listadas, cuyos valores fueran objeto de oferta pública, la obligación de revelar el grado de adhesión a los Principios de Buen Gobierno Corporativo, a través de sus respectivas memorias anuales y en los prospectos informativos²⁴.

¹⁸ Directrices de la OCDE: Un avance en la codificación internacional de la RSE. Verónica Cicolatti. http://wp.cedha.net/wp-content/uploads/2011/05/DirectricesOCDE_cicolatti.pdf

¹⁹ Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales son recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las empresas que tiene ese carácter. Enuncian principios y normas voluntarias para una **conducta empresarial responsable** compatible con las legislaciones aplicables en cada país. <http://www.prochile.gob.cl/noticias/nuevas-guias-ocde-para-responsabilidad-social/>

²⁰ Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

²¹ Líneas Directrices de la OCDE para empresas Multinacionales. La importancia de una Conducta Responsable por parte de las empresas. http://www.oecd.org/corporate/MNEguidelines_RBCmatters_ES.pdf

- Divulgación de la Información (transparencia)
- Derechos Humanos
- Empleo y relaciones laborales
- Medioambiente
- Lucha contra la corrupción, la petición de sobornos y otras formas de extorsión
- Intereses de los consumidores
- Ciencia y tecnología
- Competencia
- Cuestiones tributarias

²² Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, página 25: <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

²³ <http://www.smv.gob.pe/>

²⁴ Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas, página 4: <http://www.bvl.com.pe/acercabuengobierno.html>

Creemos que las empresas que listan en la Bolsa de Valores de Lima – BVL, cuyos reportes de sostenibilidad incluso son de obligatorio cumplimiento presentarlos, se constituyen en empresas referentes de cómo realizar una gestión responsable, que sirva de incentivo y estímulo a las medianas y pequeñas empresas peruanas en sus etapas de escalamiento.

En Perú, la Superintendencia de Mercado de Valores (SMV) publicó la Resolución 033-2015-SMV, en la que se exigía a las empresas que cotizaban en la Bolsa de Valores de Lima, presentar sus reportes de sostenibilidad, como anexo a la Memoria Anual, en marzo de cada año.

Comentaba a inicios de este año, Cecilia Rizo Patrón que “del cumplimiento de dicha norma, solo el 85% de esas empresas presentaron el documento y que a su vez, solo el 33% contaba con información adecuada, el 20% estaba acogida a una metodología reconocida y el resto contaba con información que no correspondía a lo solicitado, información inconclusa, información repetida e incluso se identificó un reporte que, aunque suene increíble, estaba en blanco. Esta información es un reflejo del compromiso que tienen las empresas en nuestro país con la sostenibilidad. Actualmente, muchas de las organizaciones se ciñen al cumplimiento de lo solicitado en el reglamento y consideran haber cumplido, reportando alguna actividad de responsabilidad social, e incluso sus actividades de voluntariado empresarial; pero, si bien estas acciones son positivas, no son el objetivo.”

La medición de las empresas que listan en la BVL del Perú tendría que considerar el número de empresas que mensualmente listan como vigentes en la BVL, tanto de las empresas extranjeras que listan a nivel nacional, como de las empresas nacionales. Este estudio lo monitorea mensualmente la Federación Iberoamericana de Bolsas – FIAB²⁵.

Este indicador con empresas que listan en la Bolsa de Valores de Lima mide el logro en RSE de un mayor o menor número de empresas que incrementaría o disminuiría el Índice de Gestión Socialmente Responsable, reflejando el real o no compromiso de hacer una gestión socialmente responsable desde lo laboral y de promoción del empleo

Paralelamente no debemos dejar de lado, que está en crecimiento en nuestro país, la tendencia de un nuevo concepto y tipo de Empresas, las denominadas “Empresas B²⁶” o empresas sociales, que son aquellas que redefinen el sentido del éxito en los negocios y en los mercados, dando solución a las principales problemáticas sociales y ambientales, donde el objeto de la empresa tiene incorporado ser respuesta a un problema social o ambiental y que para ello, como consecuencia de lograr el objeto requiere de una actividad económica, es decir en el corazón de la empresa, se sitúa lo social y lo ambiental, y no como centro una actividad económica.

Actualmente, a octubre 2018, en el Perú sólo están certificadas como Empresas B veintiuna (21) empresas, en Chile ciento doce (112) empresas, en Brasil setenta y ocho (78) empresas, a nivel mundial a mayo de 2015, son 1281 empresas certificadas como Empresas B, en 41 países y de 121 industrias²⁷ y esta data sigue incrementándose, lo que nos da una prospectiva que estas

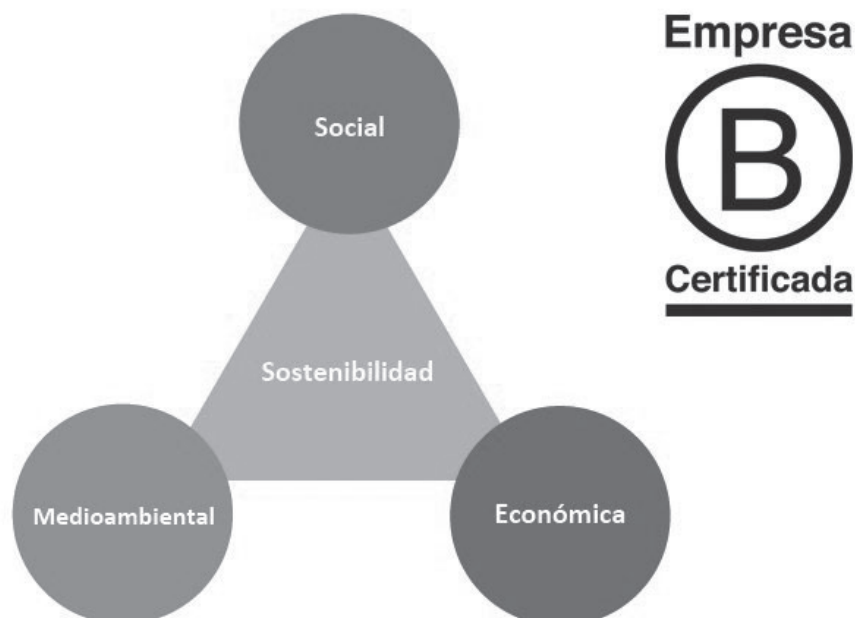
²⁵ FIAB - Federación Iberoamericana de Bolsas: <http://www.fiabnet.org/es/index.asp>. La FIAB recoge mensualmente información de Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, México, Panamá, Perú, y Venezuela. FIAB recoge información mensual de diversos países desde 1996 hasta la fecha con la finalidad de:

- Promover el desarrollo y perfeccionamiento de los respectivos mercados de valores e instrumentos financieros.
- Cooperar con las entidades nacionales e internacionales con competencias legislativas, reglamentarias o de cualquier índole en el ámbito de los mercados financieros y de valores,
- Alentar normas y procedimientos que aseguren la solvencia, idoneidad, legitimidad e información transparente a todos aquellos que invierten sus ahorros a través de las Bolsas de valores e instrumentos financieros, entre otros.

²⁶ “Empresas que buscan provocar un cambio social o ambiental a través del mercado. Asimismo, persiguen contribuir a solucionar problemas sociales y ambientales con los productos y/o servicios que comercializa, pasa un riguroso proceso de certificación, e incorpora modificaciones legales para proteger su misión o propósito empresarial en el que combina el interés público y privado. El Fenómeno de las Empresas B en América Latina, Redefiniendo el éxito empresarial. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=38977884>

²⁷ Sistema B: <http://www.sistemab.org/>

generaciones más conscientes del tema ambiental y llevados por la solidaridad y el bien común, apuestan por un tipo de empresa distinto, que cada año son más en el Mundo, y que a nivel de empresas mundiales ya van teniendo referentes.



Por lo tanto, en un futuro, en el que ya nos encontramos, las empresas referentes con gestión socialmente responsables serán las empresas tipo B, más aun habiéndose presentado este año en el segundo bimestre, una propuesta de ley ante el Congreso de la República para la creación de Empresas BIC, en el que se da un hito importante, donde el Poder Legislativo de aprobarlo, daría un nuevo marco jurídico, social y ambiental que se le ofrezca al emprendedor una forma sostenible de actuar en el mercado.

e) Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) priorizados

Las empresas peruanas que listan en Bolsa tienen presente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dado por las Naciones Unidas al Mundo, cuyos 17 Objetivos deben ser medidos mundialmente al año 2030, por ello, estas empresas han priorizado a que ODS van a alinear su gestión

Es por ello, que para medir y lograr ese alineamiento, hay estándares, guías, como son el Global Reporting Initiative (GRI), The United Nations Global Compact (Pacto Global) y el World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) que desarrollaron el SDG Compass¹, que es un protocolo organizado en (5) cinco etapas que facilita los compromisos públicos y privados de la organización, así también no olvidemos que tenemos la ISO26000, que si bien no es certificable por las empresas, ofrece una guía de como instaurarla.

Los ODS hacen un llamado a la acción entre gobiernos, empresas y sociedad civil, para poner fin a la pobreza y crear una vida digna y de oportunidades para todos, sin embargo, observamos que la empresa no tiene claramente definido como medir si sus acciones efectivamente están siendo alineadas al ODS que han priorizado o no.

A nivel país, se ha establecido por el CEPLAN indicadores de cómo se mide el avance en la agenda país, de los 17 ODS, pero para el caso puntual de empresas, aun no vemos que se esté utilizando el SDG Compass¹, que sería el instrumento más difundido con el que se podría realizar esa medición.

No obstante, para la construcción del IGSR, es bueno buscar mayores alcances que permitan que tenga también una valoración este factor.

5) IMPACTO DEL IGSR EN LA TOMA DE ACCIÓN

El índice de Gestión Socialmente Responsable (IGSR), es una medida de los logros de una organización, en términos de Responsabilidad Social Empresarial, que proponemos esté acotado a trabajo y promoción del empleo en este artículo.

Se busca cuantificar en un índice, distintas variables que registra el Perú, en Responsabilidad Social Empresarial en cinco dimensiones (componentes) fundamentales: La tasa de rotación²⁸, conflictos laborales²⁹, conflictos sociales³⁰, empresas listadas en la Bolsa de Valores de Lima³¹ y los (ODS) objetivos de desarrollo sostenible identificados.

Dichas dimensiones abarcan la Responsabilidad Social Empresarial Interna - RSEI³² y la Responsabilidad Social Empresarial Externa - RSEE³³.

Dentro de la Responsabilidad Social Empresarial interna - RSEI está comprendida la Tasa de Rotación, la acción alineada a los ODS y los Conflictos Laborales, "*practica interna*", mientras que en la RSEE trata de medir mediante un indicador promedio, considerando las empresas listadas en la Bolsa de Valores, los conflictos sociales, y la acción alineada a los ODS, la "*práctica externa*"³⁴ de la Responsabilidad Social Empresarial, teniendo en cuenta el vínculo de la empresa con su entorno; es importante que las empresas tomen conciencia del impacto negativo y/o positivo, que pueda estar produciendo en su zona de influencia y gestione con todos sus grupos de interés un relacionamiento con valor compartido.

Consideramos es relevante avanzar en la propuesta pública, la elaboración del IGSR, ya que indicará cuánto avanzó el país en el tiempo, en la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral y generación de empleo, de un año a otro.

Estas variables deben ser aprobadas por el CEPLAN, para que sea incorporado en los documentos de gestión del sector público, como también incorporarlo en los sustentos de políticas públicas transversales en todos los sectores de Gobierno, que conlleva la RSE, lo que como ya dijimos, también puede ser incorporado en los sustentos de la empresa privada para medir su gestión en RSE en lo laboral y en generación de empleo.

Hoy la tendencia en el mundo va a explicitar el desarrollo sostenible, siendo la RSE una manifestación de ese desarrollo de la empresa, pero avanzando en conocer la madurez de ese "desarrollo" debe medirse el desempeño y comparar su evolución año a año, para luego medir los resultados en tres ámbitos: social, económico y ambiental.

²⁸ Tasa de Rotación, fuente MTPE.

²⁹ Conflictos Laborales, fuente MTPE.

³⁰ Conflictos Sociales, fuente Defensoría del Pueblo. <http://www.defensoria.gob.pe/conflictos-sociales/home.php>

³¹ Empresas listadas en Bolsa de Valores de Lima, fuente Federación Iberoamericana de Bolsas. <http://www.fiabnet.org/es/index.asp>

³² ROSSANA ARBOCCÓ, Gerente de Asuntos Corporativos de Perú 2021: "Responsabilidad Social Empresarial Interna *"Aquí se trata de darle al trabajador las mejores condiciones para que realice sus labores, capacitación y preocuparse por su balance de vida. Esto a su vez, genera una mayor productividad dentro de la compañía"*. <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-2021-rse-interna-genera-mayor-productividad-noticia-1718286>

³³ En la Dimensión Externa de la RSE, "*la empresa debe retribuir a la comunidad, por los aportes de infraestructura y capital social, representado por sus trabajadores, inversionistas, proveedores y contratistas, que hacen posible el desarrollo de su proyecto, empresa y de sus negocios, actuando como agente de desarrollo comunitario y de progreso social"*. <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/127/39.773.438.%20doc.pdf?sequence=1>

³⁴ Acciones puestas en marcha por la Empresa en el marco de la RSE de cara a la gestión de vínculos con su grupo de interés externo.

Solo si medimos con indicadores, podemos controlar y tomar decisiones para mejorar la gestión, siendo una labor que nunca cesa en una organización.

6) CONCLUSIONES

El Perú está inmerso en los cambios que están ocurriendo y que las mega tendencias ya están aquí. Estamos haciendo muy poco desde el Estado, para colegir esta nueva revolución industrial con los nuevos conocimientos y estándares con los que la Empresa, el Estado y la Sociedad Civil debemos reaccionarnos.

En ese marco, el IGSR coadyuva a que nuestro país tenga una medida cuyas variables en el tiempo, se observa cambios sociales, ambientales y económicos, irán modificándolo, pero nos brindará una medida para la toma de decisiones internas y externas de la organización como en el caso del Estado, el reconducir o reafirmar lo que se viene haciendo en el sector trabajo y promoción del empleo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Revista CONFIEP. [https://www.confiep.org.pe/facipub/upload/publicaciones/1/2184%. N° 43- Año 2013. Lima. Perú.](https://www.confiep.org.pe/facipub/upload/publicaciones/1/2184%2043-Año%202013.pdf)
- Presidencia Gobierno Uruguayo. [www.presidencia.gub.uy. http://archivo.presidencia.gub.uy/noticias/archivo/2004/diciembre/2004122003.htm](http://www.presidencia.gub.uy/archivo/noticias/archivo/2004/diciembre/2004122003.htm)
- Informe Estadístico Mensual - MTPE. <http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/bel21.pdf>
- Revista Willaqniki: “Informe de diferencias, controversias y conflictos sociales”, Secretaria de Gestión Social y Diálogo PCM - N°4-2018 pag. 17.
- Recomendaciones Internacionales de Actualidad en Estadísticas del Trabajo, Edición 2000, Organización Internacional del Trabajo (OIT) Ginebra, pág. 86-92.
- El Fenómeno de las Empresas B en América Latina. Año 2012. Investigación y publicación del BID. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getDocument.aspx?DOCNUM=38977884>
- Reporte de Conflictos Sociales. Blog de la Defensoría del Pueblo. <http://www.defensoria.gob.pe/blog/tag/reporte-de-conflictos-sociales/>.
- Federación Iberoamericana de Bolsas - <http://www.fiabnet.org/es/index.asp>
- Diario El Comercio – Abraham Taipe. <http://elcomercio.pe/economia/peru/peru-2021-rse-interna-genera-mayor-productividad-noticia-26-marzo-2014>
- 10) Sanin Pombo Sheila y Redondo Fajardo Javier, Aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en el Proyecto de Infraestructura Vial, Concesión Santa Marta Paraguachon con respecto a los stakeholders comunitarios. Tesis para optar el MBA. Fundación Universidad del Norte. Barranquilla. Noviembre 24 del 2008. [.http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/127/39.773.438.%20doc.pdf](http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/127/39.773.438.%20doc.pdf)

Fecha de recepción: 14 de setiembre de 2018

Fecha de aceptación: 30 de octubre de 2018