

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO ESTRATEGIA DE
MEJORAMIENTO Y MOTIVACION EN EL CAPITAL HUMANO DE LAS EMPRESAS
DEL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA.**



CRISTHIAN ALFONSO RAMIREZ LESMES

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL
TÍTULO DE:
ESPECIALISTA EN ALTA GERENCIA**

**DIRECTOR:
CLAUDIA YANET CUERVO ARIAS**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
ABRIL DE 2017.**

Resumen

Las empresas colombianas han implementado estrategias de competitividad entre las cuales se resalta la preocupación y seguimiento por su capital humano, lo que ha generado resultados positivos en el desarrollo de sus funciones y sus actividades, la responsabilidad social empresarial es una de ellas, dando mayor valor y peso en el mercado, posicionamiento y competencia frente a multinacionales que llegan al país con muchos beneficios y mayor presupuesto.

Palabras clave

Organizaciones, Capital Humano, Estrategias, Motivación, Mejoramiento, Habilidades, Líderes, Mercados, Responsabilidad social Empresarial, Utilidad, Economía, Planeación Estratégica, Corporación, Posicionamiento.

The Colombian companies have implemented competitiveness strategies among which the concern and monitoring by their human capital is highlighted, which has generated positive results in the development of their functions and their activities, corporate social responsibility is one of them, giving greater value And weight in the market, positioning and competition against multinationals that come to the country with many benefits and bigger budget.

Keywords

Organizations, Human Capital, Strategies, Motivation, Improvement, Skills, Leaders, Markets, Corporate Social Responsibility, Utility, Economy, Strategic Planning, Corporation, Positioning.

En el presente ensayo se muestra la importancia de la responsabilidad social empresarial como estrategia de mejoramiento y motivación en el capital humano de las empresas del sector privado en Colombia.

Iniciando con el recuento de las empresas y organizaciones y la importancia del talento humano en las empresas en Colombia, dando a conocer sus aspectos de relevancia, tipos de estrategias, clases de líderes, entre otros aspectos, que permiten motivar el capital humano de cualquier compañía, generando valor agregado frente a la competencia.

También se da a conocer conceptos de responsabilidad social empresarial, su cumplimiento normativo, principios éticos y valores, que ayudan al crecimiento de las organizaciones en Colombia generando lealtad compromiso y crecimiento en cualquier empresa.

Finalmente se explican los beneficios en el mercado de las empresas con responsabilidad social empresarial, en base al crecimiento del ámbito social y las ventajas que generan las empresas socialmente responsables.

Capítulo 1 La responsabilidad social empresarial como estrategia de mejoramiento y motivación en el capital humano de las empresas del sector privado en Colombia.	1
1.1 Empresas u organizaciones en Colombia	1
1.2 Talento humano en las empresas	3
Capítulo 2 La responsabilidad social empresarial	6
2.1 Cumplimiento normativo RSE.....	7
2.2 Principios éticos y valores de la RSE	8
2.3.....	9
Beneficios en el mercado con la RSE	9
2.3.1. Beneficios en el interior de la empresa	9
2.3.2. Beneficios en el entorno que genera la RSE.....	10
2.4. Capital humano desde la RSE.....	11
2.4.1. Ámbito social desde la RSE.....	11
2.5. Empresas socialmente responsables	15
Conclusiones	17
Lista de referencias	19

Lista de figuras

v

figura 1 Necesidades Humanas y Motivacion	3
figura 2 Recurso Humano	5
figura 3 Empresas	7
figura 4 Responsabilidad Social Empresarial	12
figura 5 Empresas Socialmente Sostenibles	15

Capítulo 1

La responsabilidad social empresarial como estrategia de mejoramiento y motivación en el capital humano de las empresas del sector privado en Colombia.

En el presente ensayo se pretende exponer como la responsabilidad social empresarial puede funcionar como estrategia motivacional para el capital humano de las empresas del sector privado en Colombia. Inicialmente se dará a conocer el tema conceptual sobre las organizaciones y empresas, estrategias, planes de mejoramiento, motivación, capital humano entre otros aspectos de vital importancia para el desarrollo del problema en mención. Posteriormente se explicará que es la responsabilidad social, que beneficios trae para las organizaciones, sus aspectos éticos, normativos, temas sociales, beneficios en un mercado competitivo y finalmente se concluirá dando respuesta al tema principal del ensayo.

1.1 Empresas u organizaciones en Colombia

Según el diccionario Definiciones ABC (2017). “Cuando se habla de empresas u organizaciones se puede nombrar que son creaciones administrativas que buscan el cumplimiento de metas u objetivos trazados por medio de personas cumpliendo funciones específicas con el fin de obtener un beneficio económico. También se puede decir que es el trabajo de un grupo social que generan interacciones entre sí produciendo un bien o servicio para satisfacer la necesidad del consumo de su entorno. (p.1).

El éxito de toda organización u empresa se basa en las estrategias que implementen sus líderes para el desarrollo adecuado de la misma, colocando en funcionamiento las habilidades gerenciales necesarias para el crecimiento y posicionamiento de su compañía.

Las estrategias son opciones que muestran caminos, a través de la utilización de recursos físicos o humanos, que se implementan a fin de lograr objetivos claros en los tiempos trazados. A través de estas se disminuye el campo de acción de una tarea propuesta dando mayor claridad a el objeto a alcanzar (Carreto, 2008).

De igual forma a nivel corporativo se dan a conocer tipos de estrategias:

Las estrategias de crecimiento, que se implementan para obtener un mayor rendimiento en la organización mediante las actividades que se ejecutan con entidades ajenas a la compañía. Las estrategias intensivas las cuales buscan aprovechar al máximo las oportunidades que se le presenten a la empresa, intensificando el posicionamiento en el mercado frente a la competencia, disminuyendo así el riesgo de quiebra. Las estrategias de consolidación buscan encontrar un punto de equilibrio entre todas las unidades de la organización, realizando un trabajo conjunto obteniendo mayor rendimiento y estabilidad funcional. Las estrategias de diversificación se utilizan cuando las empresas no encuentran oportunidades en el mercado de sus productos, lo que lleva a innovar para competir obteniendo mayor diversidad de oferta y mayor estabilidad empresarial. Las estrategias de estabilidad organizacional se basa en la revisión del plan estratégico empresarial, generando una evaluación interna en el funcionamiento de la empresa. La estrategia de contracción es la evaluación que se le aplica al mercado en el cual ya se encuentra la empresa posicionada con el fin de evaluar si esta generando la rentabilidad esperada por la compañía. (Prieto, 2013).

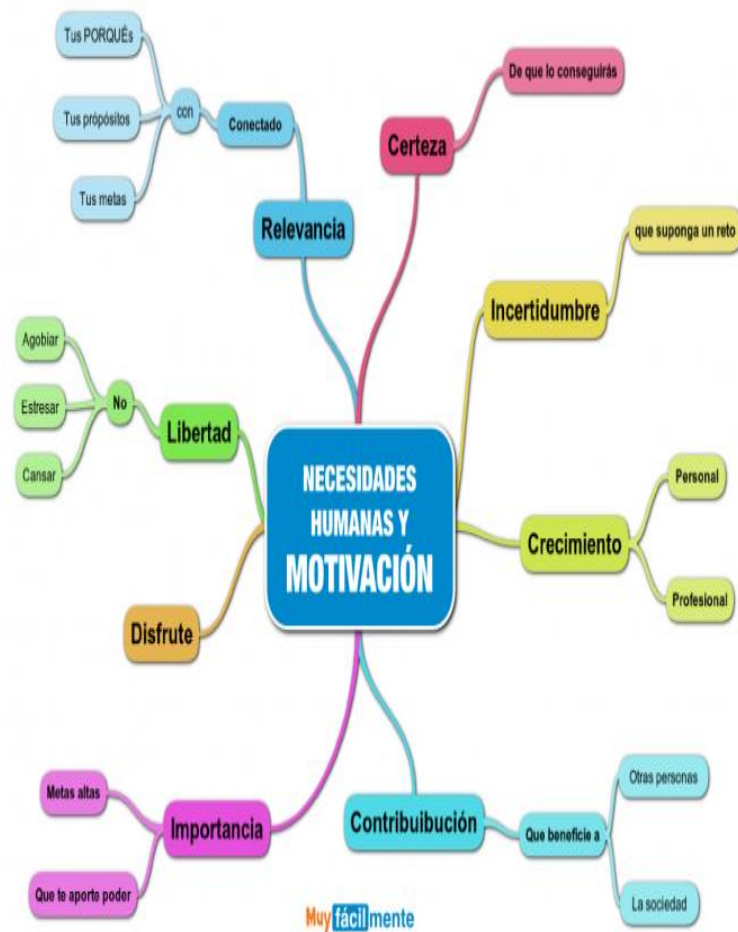


Figura 1 (Sescovich, (2015).

1.2 Talento humano en las empresas

La dirección del talento humano es de vital importancia en cualquier organización y esta se basa en la planeación, organización, desarrollo y coordinación y control de actividades que promuevan el desempeño laboral eficiente y motivacional del personal que se tiene bajo un mando, permitiendo tener presente los objetivos y metas individuales y grupales de cada organización (Ginocchio, 2009).

Para poder implementar estrategias adecuadas en el talento humano, es necesario hablar de la motivación que habla de aquellas cosas que impulsan a una persona a cumplir unas acciones y metas trazadas de forma voluntaria y eficiente con el mayor interés.

Las grandes organizaciones han decidido implementar estrategias motivacionales en su personal, lo que ha generado resultados esperados en el desempeño de los mismos, el talento humano en las compañías se considera el potencial de muchas empresas, generando ventaja sobre la competencia mantener personas motivadas. Es importante nombrar que una buena administración permite extraer lo mejor de cada trabajador, el sentido de pertenencia por la empresa y la lealtad con la misma (Ginocchio, 2009).

Existen puntos clave en la implementación de estrategias en el talento humano de una empresa:

- Inicialmente se debe descubrir y capacitar a cada trabajador que se encuentre invisible para la organización, resaltando su trabajo y motivando a seguir realizándolo de la mejor manera.
- Seguido es importante utilizar el talento de cada persona adecuadamente, ubicando a cada empleado en el puesto que mejor se desempeña y en el cual él está alegre de ejecutar.
- Continuamente se requiere motivar y retener el talento de cada persona, y esto solo se consigue manteniendo al empleado plenamente satisfecho es decir si la persona no se encuentra de su total agrado en algún momento se va a retirar de la organización.

- Posteriormente es importante crear nuevos talentos, capacitando continuamente al empleado y motivándolo en su formación y conocimiento.
- Finalmente es necesario adaptar la organización al talento de su equipo de trabajo y esto se logra por la interrelación de factores y permitiendo que los empleados participen en la toma de decisiones (Ginocchio, 2009).

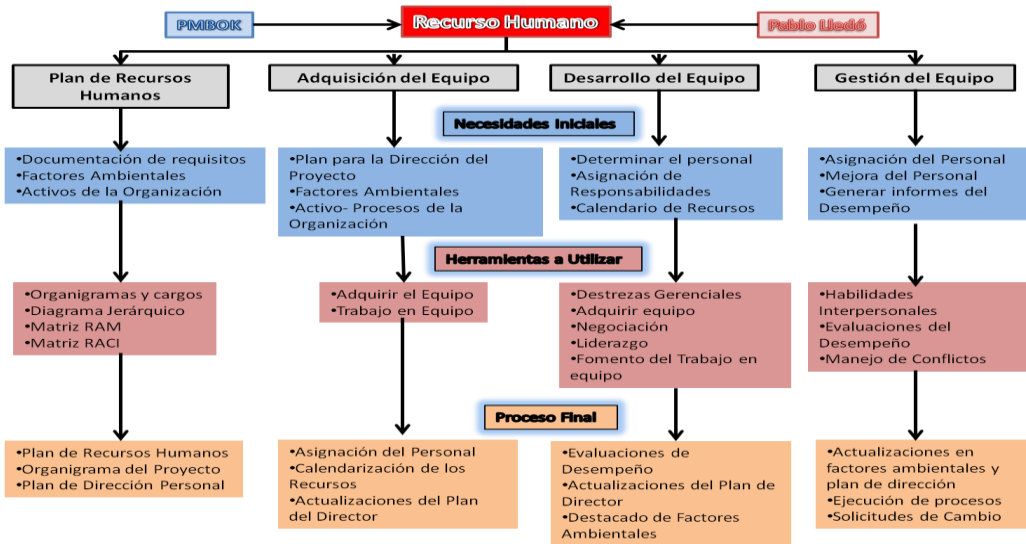


Figura 2 (Ginocchio, 2009).

Las empresas colombianas se han visto en la obligación de generar estrategias con el fin de competir en el mercado global y estar a la vanguardia de la tecnología, las integraciones mundiales entre otros muchos aspectos que han generado la penetración de diferentes marcas multinacionales en el mercado local, que brindan mayores beneficios a su personal, lo que inclina al empleado colombiano a preferir laborar en estas multinacionales, llevando a la quiebra a empresas nacionales que no han innovado con la implementación de la responsabilidad social empresarial en cada una de ellas, valorando la mano de obra y el capital humano.

Capítulo 2

La responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial, en base a la globalización y tendencia mundial de crecimiento, un mercado cada vez más competitivo, ha obligado a las grandes empresas a incluir la RSE como una estrategia de crecimiento y fuerte de competencia en su estructura organizacional, se toma en beneficio para realizar una contribución activa y de voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, estas responsabilidades se proponen como valor agregado para mejorar la situación competitiva y valorativa (Duarte, 2012).

Hay que tener en cuenta que las empresas son de naturaleza competitiva y consumista, debido a que su gestión empresarial en la responsabilidad social empresarial, fijan objetivos o metas específicas, debido a que las empresas no tienen una continuidad y seguimiento se pueden ver amenazadas por las empresas donde mostrarán la carencia de sostenibilidad (Duarte, 2012).

La R.S.E. muestra que los aspectos más importantes de la empresa es demostrar una innovación del producto, también implementar una estructura organizacional, donde se detalle que el mejoramiento continuo, ayuda y aporta valor agregado a la empresa, cabe resaltar que los empleados son la estructura de la empresa, debido a que ellos realizan sus labores tanto interna como externamente hacia la empresa (Duarte, 2012).

Las empresas que deseen implementar la R.S.E. una tarea que deben proponer es buscar de qué forma pueden cumplir la ley establecida para el trabajo; hoy en día se puede ver que

las empresas están siendo consumidas por si mismas buscando el beneficio propio, y no por respetar la costumbre de crear más trabajo, de igual forma una empresa que implemente las normatividades de calidad, seguridad y ambiental, podrá ser vista como una empresa competitiva al mercado global, generando estratégicamente competitividad al entorno de ella (Duarte, 2012).

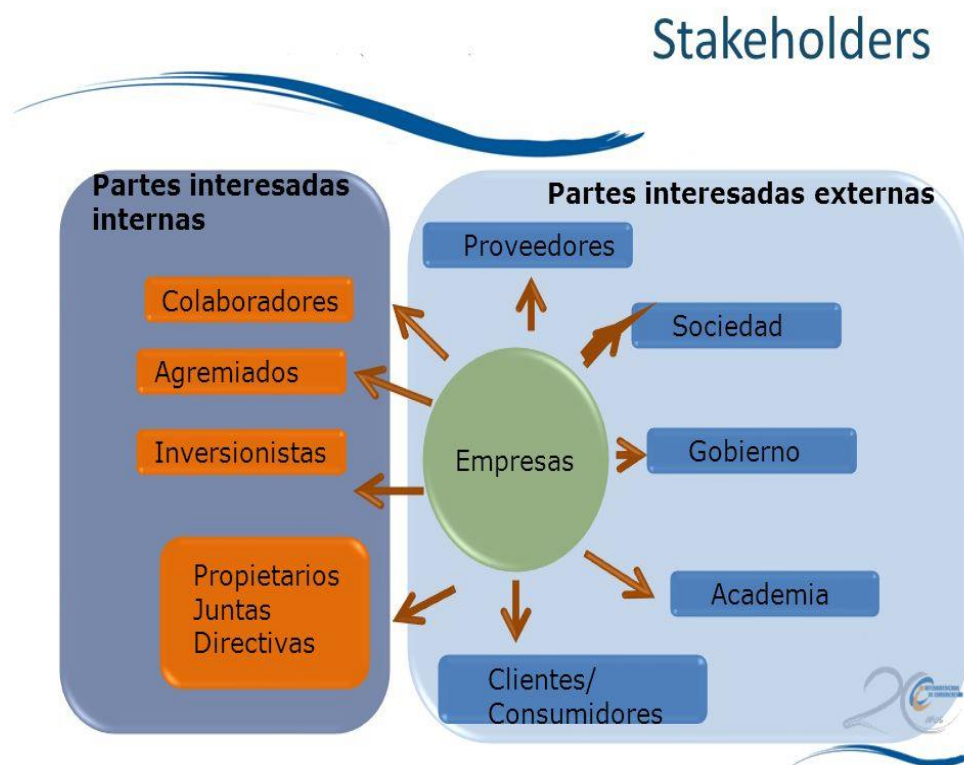


Figura 3(Duarte, 2012)

2.1 Cumplimiento normativo RSE

Cuando se habla de responsabilidad social empresarial en las empresas, siendo esta un valor agregado de crecimiento a las organizaciones se debe resaltar su parte normativa básica para poder llevar en función a la misma, en la que se puede resaltar:

La declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, es el único instrumento de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) que brinda orientación dirigida directamente a las empresas sobre política social y prácticas inclusivas, responsables y sostenibles en el lugar de trabajo (Alfaro, 2016).

La Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007, sobre la responsabilidad social de las empresas, donde se debe mostrar el comportamiento transparente, responsable de las empresas y crecimiento sostenible (Alfaro, 2016).

2.2 Principios éticos y valores de la RSE

La responsabilidad social empresarial, en gran parte de su desarrollo debe incluir todo lo relacionado con la inteligencia emocional, valores y aspectos éticos, Para un cumplimiento moral para la empresa es bueno demostrar que la empresa actué íntegramente y con probidad a la hora de prestar o vender sus servicios, de igual forma la empresa debe demostrar un punto de equilibrio para los benéficos del negocio al igual como el de sus empleados y clientes (Nieto, 2015).

Nieto, (2015) afirma que, Las principales responsabilidades éticas y morales de la empresa con los trabajadores y la comunidad son:

- Implicar que sus empleados den una buena práctica de la R.S.E.
- Implicar y dar a conocer a los consumidores, comunidades y el resto de la sociedad que contribuyan a generar la práctica de la RSE.

- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Procurar la continuidad de la empresa y si es posible, lograr un crecimiento razonable.
- Planear, verificar y actuar al momento de supervisar las condiciones de trabajo y salud de los empleados. (p.1).

2.3. Beneficios en el mercado con la RSE

Los beneficios que se quieren impartir, son tomados directamente de la calificación propia y de la naturaleza de la empresa, ya que es difícil cuantificar por que las misiones de las empresas no son igualitarias, la empresa se puede basar es en el desempeño ambiental, social y de cumplimiento normativo (Mejía, 2013).

La gestión del RSE implica que la empresa constituya de formar departamentos internos en la empresa, como grupos de salud ocupacional y/o grupo de talento humano, en la cual se puedan dar reportes al director o bien sea a una junta de directivos, para que procedan a mitigar o realizar la acción respectiva de ese hallazgo (Mejía, 2013).

2.3.1. Beneficios en el interior de la empresa

El recurso humano, y los aspectos laborales son fundamentales para el éxito de cualquier empresa la cual se muestra como la principal fuente de su productividad. Es esencial que la empresa tenga empleados calificados y motivados, pues ellos son quienes le generan mayor valor a las empresas, ya que son los trabajadores directos de las empresas, ya que el conocimiento y la retribución a su pro actividad genera la competitividad interna y asi pueda ser demostrada externamente (Mejía, 2013).

La empresa debe preocuparse por una correcta selección y motivación del personal, promoviendo un correcto clima organizacional del empleado, programas de salud, bienestar y seguridad laboral para todo el personal e invertir en formación y desarrollo para su proyección profesional.

El beneficio más grande se trata de que la empresa le brinde a sus empleados un ambiente laboral óptimo y de igual forma tenga en cuenta, planes y beneficios para sus familias, entre más motivado este el personal, generará más oportunidad de pro actividad y demostrara que superaran los logros que la empresa podría esperar ver.

2.3.2. Beneficios en el entorno que general la RSE

El beneficio puede ser visto por los inversionistas que son un grupo de stakeholders, en los cuales se pueden ver altamente afectados o beneficiados por la empresa, y del interés que estos tengan en ella y del apoyo que le proporcionen, depende en gran parte el desempeño de la misma (Mejía, 2013).

A la empresa le interesa la credibilidad y confianza que tengan estos grupos en ella. Para esto juega un papel muy importante la comunicación y la información que exista y circule entre ellos, esta debe ser transparente, y puede verse reflejada en la imagen de la empresa, en su reputación, crecimiento y prestigio.

2.4. Capital humano desde la RSE

Así como se habla de una empresa tiene mucho o poco capital económico en función de sus ventas, es posible que se pueda decir que dicha empresa tiene mucho o poco capital humano debido a su comportamiento ético con sus trabajadores, grupos de interés, clientes, sus responsabilidades ecológicas, y sus responsabilidades sociales (Neira, 2014)

Es bueno resaltar que, así como siempre se busca incrementar la economía de la empresa, también debe buscar el incremento del capital humano, lo cual internamente puede reflejar el bienestar de los empleados, ya que no habría rotación de pestos, carga laboral, y se podría ver el incremento en la productividad y así mismo llevará a la empresa ser vista con una empresa confiable mejorando las ventas y la satisfacción al cliente (Neira, 2014)

2.4.1. Ámbito social desde la RSE

Calderón, (2012) afirma que “los aspectos sociales son referidos a los impactos producidos por la empresa en las personas, principalmente en aquellas que trabajan en ella, y en las comunidades donde opera”. (p.1).

Una buena gestión de los recursos humanos de la empresa y su involucración en la comunidad mejora la competitividad de la misma, porque:

- Permite la atracción y retención del talento
- Incrementa la calidad y productividad
- Mejora de la imagen de la empresa, reduciendo los riesgos de mala reputación
- Contribuye al desarrollo socioeconómico de la comunidad.

Es importante recordar que una condición básica en la RSE es que una organización cumpla con la ley. Por eso, cuando se trata de la RSE y los aspectos sociales, se refiere a aquellas acciones más allá de las requeridas por la legislación en vigor. Por ejemplo, una empresa que tiene operaciones en varios países puede tomar la decisión de aplicar en todos ellos la legislación laboral más exigente de todos. Para el país que tiene la legislación más exigente, el mero cumplimiento de la misma no se considera como una acción social de RSE, mientras en el resto de los países, todo lo que la empresa haga, por encima de la legislación local, es una acción de RSE (Calderón, 2012).

Dentro de los aspectos sociales se pueden diferenciar claramente tres áreas:

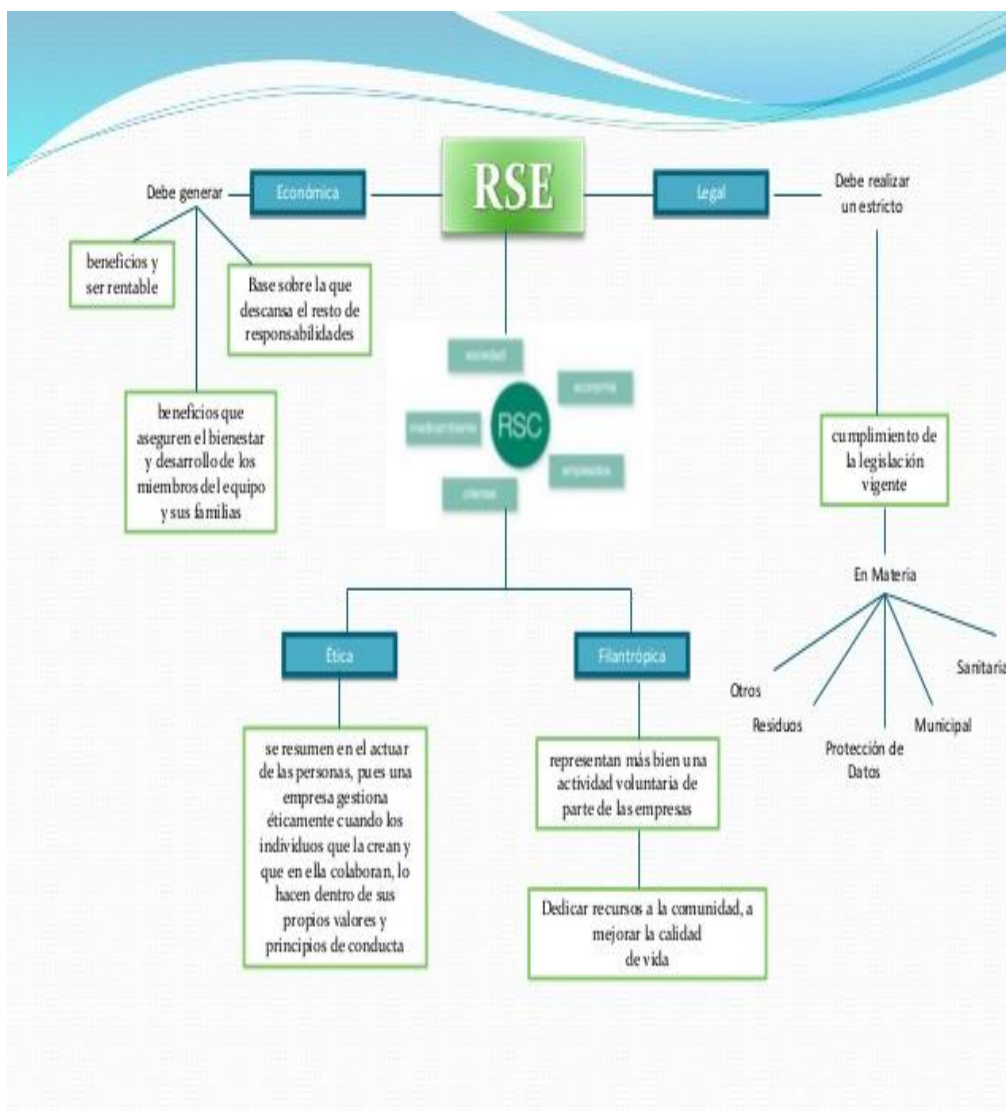


Figura 4 (Calderon, 2012).

1. Relaciones laborales

Estas relaciones pueden verse dentro de la empresa, sin que fomente una falta grave al cumplimiento del trabajo o beneficio propio con proveedores; de igual forma, está enmarcado las condiciones laborales la cuales son factores clave para crear un entorno de

trabajo que permita la atracción y retención de la persona, por un lado, y por otro, incrementar el compromiso de las personas con la empresa (Calderón, 2012).

2. Relaciones con la sociedad

Las empresas generan una importante contribución a las comunidades donde están ubicadas; por su propia naturaleza las empresas interactúan con su entorno generando impactos positivos, ya que abarca también una integración en el entorno local generando empleos, comodidad a la hora de las ventas.

Pero también se pueden generar impactos negativos, como la contaminación y ruidos desgastantes para la comunidad; pero si vemos varios factores en muchas ocasiones la ubicación de la empresa tiene relación directa con sus clientes y funcionarios, o a veces con cercanía en materias primas, para una agilización del producto; cabe resaltar que la empresa siempre será la primera en construir y generar un proyecto para el desarrollo social, económico y ambiental frente a la sociedad. (Calderón, 2012).

3. Acción Social

Esta busca generar beneficio a la comunidad, debido a que es el propósito principal de una empresa cuando decide participar en iniciativas de carácter social, y su objetivo debería centrarse en enfocar su esfuerzo en aquellos programas y proyectos en la comunidad donde puede maximizar su beneficio.

Una buena estrategia para la acción social puede ser enfocar sus programas de forma estratégica, alineándolos a sus objetivos empresariales, de esta forma tanto la comunidad como la empresa se benefician de la inversión y el reconocimiento que reciban. (Calderón, 2012).

2.5. Empresas socialmente responsables

Las empresas que aportan al crecimiento de su entorno y sus empleados se llaman socialmente sostenibles, estas deben cumplir con un conjunto de normas y principios en base a la realidad social del momento, de igual forma aspectos sociales y ambientales hacen parte de la formación de estas organizaciones, ayudando a ser más productivas, las empresas socialmente sostenibles establecen como principal función para su mejoramiento continuo la cultura organizacional, la ética, la moral en base a directrices como la dignidad humana, el bien común, el desarrollo humano, la transparencia, participación social, cuidado del medio ambiente entre otros que coadyuvan al mejoramiento y posicionamiento de las empresas en el mercado (Neuman, 2017).



Figura 5 (García, 2017).

Es importante decir que la responsabilidad social empresarial es una estrategia fundamental para cualquier empresa que se desee posicionar en el mercado que le corresponda en Colombia, ya que a través de la motivación y sentido de pertenencia que genera esta actividad, el personal actúa con mayor responsabilidad, más productivo, eficiente, comprometido y leal con su organización. De igual forma genera una atracción mayor al sector donde se encuentre y logra crear una estrategia bola de nieve a través del capital humano externo e interno de la compañía que está comprometida con su gente con el planeta y con la vida (Ciff, 2017)

Es importante nombrar que acorde a la tendencia mundial de globalización, integración, avances tecnológicos, mercantiles entre otros, la fidelización del equipo de trabajo desde su base hace más competitiva cualquier organización, genera mayor atracción a los clientes activos al futuro mercado y a la comunidad donde se situó la empresa, dando mayor respaldo y crecimiento a las compañías.

Concluyendo es importante nombrar que la responsabilidad social empresarial como estrategia de mejoramiento y motivación en el capital humano de las empresas en el sector privado en Colombia, se ha visto bastante posicionado en todos los sectores de gran envergadura en nuestro país, implementándose desde la base de la estructura de cada empresa, centrando sus esfuerzos en programas y proyectos donde se pueda aumentar el bienestar social de sus empleados, lo que ha generado incentivos estatales y procciones empresariales, dándole la oportunidad incluso a personas con discapacidades, mejorando su calidad de vida y finalmente obteniendo lo que busca cualquier actividad económica organizada disminuir sus gastos y aumentar sus ingresos. .

“CUIDA, APOYA Y MOTIVA A TUS EMPLEADOS, QUE ELLOS CUIDARAN DE
TUS CLIENTES”

Conclusiones

Las empresas u organizaciones en Colombia están implementando la responsabilidad social empresarial en cada una de sus organizaciones, estando a la vanguardia del mercado y generando un valor agregado frente a la competencia.

El talento humano en las empresas es la base para el crecimiento y buen funcionamiento de cualquier organización, es por esto que una de las estrategias de la alta dirección debe ser mantener contento y satisfecho a su empleado.

Las empresas privadas en Colombia han visto beneficioso la implementación de la responsabilidad social empresarial ya que aparte de generar beneficios por la motivación y rendimiento positivo de sus empleados, genera beneficios económicos por apoyos del gobierno nacional.

La responsabilidad social empresarial va de la mano de la formación ética y crecimiento en valores de cada organización, dando así mayor credibilidad y confianza en el cliente.

La responsabilidad social empresarial genera beneficios internos y externos en todas las organizaciones que lo implementan, motivación de personal, atracción del cliente, mejor atención, mayor interés por la comunidad entre otros aspectos que dan ventajas en el mercado.

Las empresas socialmente responsables han generado bastante atracción en el mercado actual, aparte de que aportan al crecimiento de las compañías y de sus empleados, se basan en la cultura organizacional lo que se ha convertido en una estrategia de gran interés y utilización por los líderes de empresas potencias mundiales.

Finalmente puedo decir que la responsabilidad social empresarial en la actualidad es la mejor estrategia que puede implementar una organización, que desee crecer, aumentar sus utilidades y crear sentido de pertenencia por la misma.

Lista de referencias

Alfaro, (2016). *Interés Social, Cumplimiento Normativo Y Responsabilidad Social Corporativa*. Retrieved From [Http://Almacenederecho.Org/Interes-Social-Cumplimiento-Normativo-Y-Responsabilidad-Social-Corporativa/](http://Almacenederecho.Org/Interes-Social-Cumplimiento-Normativo-Y-Responsabilidad-Social-Corporativa/)

Calderón. (2012). *Ámbitos De Actuación De La Responsabilidad Social Corporativa*. Retrieved From [Http://Prpsicosociologia.Blogspot.Com.Co/2012/01/Ambitos-De-Actuacion-De-La.Html](http://Prpsicosociologia.Blogspot.Com.Co/2012/01/Ambitos-De-Actuacion-De-La.Html)

Carreto, (2008). *Que Es Estrategia*. Retrieved From [Http://Planeacion-Estrategica.Blogspot.Com.Co/2008/07/Qu-Es-Estrategia.Html](http://Planeacion-Estrategica.Blogspot.Com.Co/2008/07/Qu-Es-Estrategia.Html)

Ciff, (2017). *Las Características De Una Empresa Socialmente Responsable*. Retrieved From [Http://Www.Ciff.Net/Blog/Las-Caracteristicas-De-Una-Empresa-Socialmente-Responsable.Html](http://Www.Ciff.Net/Blog/Las-Caracteristicas-De-Una-Empresa-Socialmente-Responsable.Html)

Definiciones ABC. (2017). *Definición De Organizaciones* (Retrieved From [Http://Www.Definicionabc.Com/Social/Organizaciones.Php](http://Www.Definicionabc.Com/Social/Organizaciones.Php)).

Duarte. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial (RSE)*. Retrieved From [Https://Www.Gerencie.Com/Responsabilidad-Social-Empresarial-Rse.Html](https://Www.Gerencie.Com/Responsabilidad-Social-Empresarial-Rse.Html)

García, (2017). *La Responsabilidad Social Corporativa En Las Redes Sociales*. Retrieved From [https://www.google.com.co/search?q=Rse En El Entorno&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahukewic96azzjtahuetsykhagfa2gq_Auibigb&biw=1920&bih=945#imgsrc=Dzh_96vsntzftm](https://www.google.com.co/search?q=Rse+En+El+Entorno&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahukewic96azzjtahuetsykhagfa2gq_Auibigb&biw=1920&bih=945#imgsrc=Dzh_96vsntzftm):

Ginocchio. (2009). *Estrategias Para Retener Al Talento Humano*. Retrieved From <https://www.gestiopolis.com/estrategias-para-retener-al-talento-humano/>

Mejía. (2013). *Responsabilidad Social Abre Mercados Para Las Empresas*. Retrieved From <http://www.portafolio.co/tendencias/responsabilidad-social-abre-mercados-empresas-72666>

Neira, (2014). *Capital Humano Y Responsabilidad Social Empresarial*. Retrieved From <http://www.expoknews.com/capital-humano-y-responsabilidad-social/>

Neuman. (2017). *Características De Una Empresa Socialmente Responsable*. Retrieved From <https://www.gabrielneuman.com/empresa-socialmente-responsable-caracteristicas/>

Nieto, (2015). *Los Valores En La Responsabilidad Social Corporativa*. Retrieved From <http://www.scielo.org.co/pdf/Angr/V14n28/V14n28a02.pdf>

Prieto. (2013). *Gestión Del Talento Humano Como Estrategia Para Retención del personal*. Retrieved From

[Http://Repository.Udem.Edu.Co/Bitstream/Handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.Pdf?Sequence=1](http://Repository.Udem.Edu.Co/Bitstream/Handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.Pdf?Sequence=1)

Sescovich. (2015). *Necesidades Y Motivacion*. Retrieved From [Http://Www.Conductahumana.Com/Articulos/Ciencias-Del-Comportamiento/Las-Necesidades-Y-Las-Motivaciones/](http://Www.Conductahumana.Com/Articulos/Ciencias-Del-Comportamiento/Las-Necesidades-Y-Las-Motivaciones/)