

**EL TALENTO HUMANO COMO PARTE FUNDAMENTAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL  
EMPRESARIAL**



**UNIVERSIDAD MILITAR  
NUEVA GRANADA**

**AUTOR**

**CAMILO ANDRES CASTELLANOS SANCHEZ**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

**Contador publico**

Director:

**JOSÉ IVÁN RONCANCIO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**PROGRAMA CONTADURIA PÚBLICA**

**BOGOTÁ, JULIO 15 DE 2018**



## **EL TALENTO HUMANO COMO PARTE FUNDAMENTAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

---

Universidad Militar Nueva Granada

Diplomado en Alta Gerencia

Documento Elaborado por:

Camilo Andrés Castellanos Sánchez

Cod. 2303016

Julio 15 de 2018.

**Objetivo:**

El objetivo de este trabajo es resaltar la importancia del talento humano en la responsabilidad social empresarial (RSE), mediante escritos y artículos de diferentes autores con el fin de dar a conocer las ventajas competitivas que puede tener una organización con una buena RSE.

**Resumen:**

El presente trabajo se basa en las definiciones de Gestión de Talento Humano, Responsabilidad Social Empresarial y la relación entre las mismas para resaltar la importancia de la primera con respecto a la segunda y su vínculo para el mejoramiento de la organización.

**Palabras Claves:**

Gestión del Talento Humano, Responsabilidad Social Empresarial, Organización, Sociedad, Objetivos.

**Abstract:**

The present work is based on the definitions of Human Talent Management, Corporate Social Responsibility and the relationship between the same to highlight the importance of the first with respect to the second and its link for the improvement of the organization.

**Keywords:**

Management of Human Talent, Corporate Social Responsibility, Organization, Society, Objectives.

## **Introducción:**

Mucho se ha hablado sobre la gestión del talento humano y su importancia en la organización, Chiavenato (2009) define gestión del talento humano como “*el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño*”, Mondy, R Wayne (2005) da un concepto más específico y dice que “*la gestión o administración del talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales*”; estos autores tienen en común que para las dos el talento humano en la organización es fundamental y que se requiere de ello para lograr los objetivos planteados que cada vez deben ser más competitivos y productivos gracias a la globalización.

Esta globalización no solo ha puesto a las organizaciones en niveles más altos de competencia si no también la ha obligado a contribuir con la parte social del país en el cual se encuentran sus operaciones, dejando su concepto de un agente económico para involucrarla con el desarrollo de su entorno, de allí el termino responsabilidad social empresarial RSE de Bowen (1953) “*se refiere a las obligaciones de los empresarios para aplicar políticas, tomar decisiones o seguir las líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad*” y quien a su vez afirma que el empresario no debe pensar solamente en el bien personal, de lo contrario debe buscar el bien común.

Gracias a la RSE un porcentaje elevado de grandes empresas han puesto en marcha miles de programas que ayudan al país a desarrollarse cada vez más y dejan claro que el buen desempeño y la utilización del talento humano son parte fundamental de esto.

## **Desarrollo:**

### **1. Gestión del Talento Humano (GTH)**

Desde hace varios años se ha escuchado de la importancia del talento humano en la organización para un mejoramiento continuo; anteriormente una empresa se dedicaba solo a verificar sus ganancias a través de números exclusivamente, hoy en día cada vez más organizaciones conocen el impacto de tener un equipo de trabajo innovador, calificado y comprometido con los objetivos organizacionales, por lo que contratan personal no solo por su experiencia sino también por su habilidades y destrezas.

La gestión del talento humano GTH se entiende como la práctica de organizar, atraer, gestionar y motivar a los colaboradores por parte de la organización para que se reflejen mejores resultados, logrando un equilibrio entre las metas u objetivos organizacionales y el desarrollo profesional de quienes trabajan en ella.

Esta práctica trae muchas ventajas a la organización como la satisfacción laboral, disminución en la rotación de personal, mejoramiento de la cultura organizacional, una cultura que busca consecutivamente sus objetivos, mayor competitividad hasta el punto de tener un valor agregado como organización, y como ya se había pronunciado un claro mejoramiento continuo.

Según Juan Carlos Barceló Profesor de los Master en Dirección de Recursos Humanos y MBA de IMF Business School, existen procesos claves en la gestión del talento humano como lo son:

- ✓ Planificación de RRHH: La proyección estratégica y la planificación de acceso y retención del talento.
- ✓ Reclutamiento: La capacidad de atraer y contratar talento; el reclutamiento efectivo para el talento obliga a diseñar una estrategia basada en el employer branding (Sistema de gestión de la marca de la empresa para atraer el talento hacia la misma).
- ✓ La incorporación a la empresa; este proceso permite a los nuevos empleados a convertirse en miembros productivos de la organización.
- ✓ Plan estratégico: El proceso de desarrollo e implementación de planes para alcanzar las metas y los objetivos.
- ✓ Evaluaciones 360 °: La evaluación 360 grados es una herramienta que proporciona a los líderes la posibilidad de evaluar el desempeño de las personas.
- ✓ Desarrollo del liderazgo. Actividades intencionales orientadas a objetivos que mejoran la calidad de las habilidades o actitudes de liderazgo de un trabajador.

- ✓ Desarrollo profesional: Proceso de establecer metas y planes que enlazan con los objetivos y logros individuales; planificación de la carrera.
- ✓ Programas de reconocimiento: Un método de reconocer, y motivar a las personas y equipos que contribuyen, a través de comportamientos y acciones, para el éxito de la organización.
- ✓ Competencias: Esos comportamientos, características, habilidades y rasgos de personalidad que identifican a los empleados con éxito.
- ✓ Retención: Un esfuerzo sistemático centrado no sólo en la retención del TH de una organización, sino también para crear y fomentar un ambiente de trabajo acogedor y la cultura de alta retención.

Cabe resaltar que para las organizaciones es más económico mantener sus colaboradores que estar rotando de personal y capacitar gente nueva.

## **2. Responsabilidad Social Empresarial (RSE)**

Las prácticas de Responsabilidad Social deben ser parte de la estrategia empresarial de toda la organización, no solamente de las directivas, así todos los miembros de una empresa ayudan con sus acciones al éxito y al cumplimiento de los objetivos, para ser ejemplo ante la sociedad.

La RSE (responsabilidad social empresarial) es de total importancia al buscar el equilibrio entre lo económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos para que la empresa sea parte de la solución de retos que hay en la sociedad, buscando un entorno que le brinde estabilidad y prosperidad a la ciudadanía; Para esto la empresa está en la obligación de conocer las necesidades, reglas y leyes que rigen sus operaciones, por lo que a partir de esto se conocen entonces los mandamientos de la RSE según el Presidente de RSE Consultoría, Jorge Emilio Sierra Montoya, y de los cuales habla en uno de los más importantes portales de Internet en el Eje Cafetero colombiano "Eje 21" - [www.eje21.com.co](http://www.eje21.com.co)- y dice que son:

1. Asumir y practicar valores éticos
2. Ser un buen ciudadano corporativo
3. Buscar ganancias para todos
4. Ayudar a resolver problemas sociales
5. Mejorar nivel de vida de los empleados
6. Realizar proyectos sociales
7. Proteger el medio ambiente

8. Elaborar informes de sostenibilidad
9. Ser competitivo en los mercados
10. Ser socialmente responsable

Estos mandamientos hacen referencia a algo invaluable para los miembros de una organización y se definen como los estándares y el ejemplo para los gerentes y sus colaboradores; de los resultados de estas buenas acciones se ven los frutos de una empresa próspera y exitosa, que contribuye a la sociedad.

En la actualidad la RSE se considera como un enfoque estratégico que genera ventajas y oportunidades para las organizaciones y que ayudan a satisfacer las necesidades de sus grupos de interés (stakeholders) que son “los empleados, clientes, proveedores, accionistas, inversores, entes públicos, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, organizaciones civiles, la comunidad y la sociedad en general” según R. Edward Freeman (1984), y que según Davis (1973) en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial, dice que la empresa está en “la obligación de tomar un procedimiento de toma de decisión, y los efectos de sus decisiones sobre el sistema social externo de una forma que logre beneficios sociales junto con los aumentos económicos tradicionales que la empresa busca” (p. 312); estas definiciones de diferentes expertos llevan a concluir que la relación entre el talento humano y la RSE cada vez es más estrecha.

### **3. El Talento Humano como parte fundamental de la Responsabilidad Social Empresarial.**

Implementar la práctica de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) dentro de una organización se ha vuelto un nuevo reto para más empresas, debido a su importancia y el valor agregado que proporciona en cualquier ámbito del mercado.

La relación del Talento Humano con dicha práctica ha demostrado su afinidad con el transcurso del tiempo, así lo dice Ion & Lixandru (2016) cuando señala que la RSE y TH son mutuamente dependientes y complementados, y aclara que tanto el talento humano como la responsabilidad social se complementan entre empleados y empleadores para el aporte necesario en la sociedad.

Pero como ya se ha dicho en este documento, es importante resaltar que deben existir parámetros para obtener un buen Talento Humano, y que dependiendo de eso se puede brindar una RSE con calidad.

Trabajar el tema de Responsabilidad Social con uno de los grupos de interés más importantes de la organización, como lo es sus empleados, se hace para el desarrollo de un país por medio de diferentes aspectos como:



- El medio ambiente: impulsando proyectos responsables y sensibilizando sobre el cuidado del medio ambiente a clientes internos como externos.
- La economía: generando mayor rentabilidad
- Y lo social: que busca impactar de manera positiva a las comunidades donde se desarrolla la actividad de la organización.

En el momento en que el cliente externo tiene contacto con la organización se puede percibir una responsabilidad social, la ética de los empleados o la ética empresarial juega un papel muy importante, como lo menciona Floriano C. Roa (12-13), en su libro titulado: "Business Ethics and Social Responsibility", la ética empresarial es el estudio de lo que es correcto e incorrecto en cuanto al comportamiento humano, así como el comportamiento del individuo en la empresa, en relación con los códigos de conducta establecidos; esto lo percibe el cliente, y lo proyectan los empleados, pues la ética hace parte de los valores que contribuyen a la Responsabilidad Social Empresarial.

Se dice entonces que la unión fundamental entre Talento Humano y la RSE es la manera de fortalecer la relación entre la empresa y sus clientes y que trae muchos beneficios.

## **Conclusión:**

Es casi inevitable que los grupos de interés y en especial el talento humano de la organización no influyan en una empresa, pues la organización tiene que estar siempre a la vanguardia de lo que pase con ellos, siendo el mercado algo muy variable, donde cada vez sus clientes exigen más cambios y actualizaciones; y teniendo en cuenta que estos cambios deben ir acompañados de nuevas tecnologías, sin descuidar o pasar por alto la parte política o las entidades gubernamentales que rigen con lupa las acciones de una organización y que si se implementan mal pueden llevar a la economía y las ganancias de una empresa al aumento o a su disminución.

Cuando dentro de la práctica de RSE se destaca el trabajo continuo de su Talento Humano es más fácil alcanzar los objetivos organizacionales propuestos y se confirma la importancia de la que se habla en este documento.

## **Bibliografía:**

**Barceló, Juan Carlos (2018):** 10 procesos clave en la gestión del talento. Recuperado de <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/10-procesos-clave-en-la-gestion-del-talento/>

**Gaete, Ricardo (2015):** El concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de la alta dirección. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v31n53/v31n53a09.pdf>

**González Gatica, Rodolfo (2005):** Creando valor con la gente: Un modelo para generar ventaja competitiva. Primera edición. Bogotá: Grupo editorial Norma.

**Idalberto Chiavenato (2002):** Gestión del talento humano. Editora Campus Ltda.

**Peláez, Juan & García, Mónica (2014):** Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/2654/265433711007/>

**Pérez, Oscar (2016):** Importancia de la gestión de talento humano en la empresa. Recuperado de <http://blog.peopenext.com.mx/importancia-de-la-gestion-de-talento-humano-en-la-empresa>

**Sierra Montoya, Jorge (2013):** El decálogo del empresario con responsabilidad social. Eje 21. Recuperado de <http://www.eje21.com.co/2013/10/el-decalogo-del-empresario-con-responsabilidad-social/>

**Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009):** Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición, México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.