



**Boris Iván Delgado Litardo¹, Wendy Anabelle Bravo Ross² Carlos Gabriel Parrales
Choez³**

1. Universidad de Guayaquil, boris.delgadol@ug.edu.ec

2 Universidad de Guayaquil, wendy.bravor@ug.edu.ec

3. Universidad de Guayaquil, carlos.parralesch@ug.edu.ec

RESUMEN

La investigación realizada se propuso analizar la relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión del Talento Humano como base para un estudio posterior, que pueda proponer un modelo para analizar la relación entre ambos factores. La investigación realizada fue de tipo exploratorio y se sustentó en una revisión bibliográfica en ScienceDirect. Los términos de búsqueda se seleccionaron en idioma inglés, y fueron: “corporate social responsibility” y “human resource management”. Puesto que el ScienceDirect permite tanto la búsqueda por la aparición del término seleccionado bien en el título o en las palabras claves, se orientó la búsqueda en cuatro grupos. Este enfoque metodológico resultó apropiado para poder detectar y analizar un núcleo central de artículos vinculados directamente con el estudio de la relación entre RSC y GTH.

Se pudo comprobar que el estudio de esta relación no ha sido agotado de acuerdo con la literatura consultada. La complejidad de la misma ha sido señalada por diferentes autores y se detectaron “vacíos” importantes como la necesidad de considerar los distintos factores que intervienen en la RSE. La realidad detectada en cuanto al bajo nivel de involucramiento de las empresas en el desarrollo de las políticas y procedimientos de RSE es sin dudas otro factor a tomar en cuenta. Las investigaciones sobre la relación entre RSC y GTH deben necesariamente tomar en cuenta las diferentes concepciones en cuanto a la GTH. El manejo de la diversidad: género y diversidad cultural tampoco puede soslayarse y sugiere el poder considerar el posible efecto moderador de estas variables en la relación entre GTH y RSC.

Palabras claves: responsabilidad social corporativa, gestión del talento humano, responsabilidad social empresarial



ABSTRACT

The research aimed to analyze the relationship between Corporate Social Responsibility (CSR) and Human Resource Management (HRM) as a basis for further study, it can propose a model to analyze the relationship between the two factors. The Research was exploratory and was based on a literature review on ScienceDirect. The search terms were selected in English, and were "corporate social responsibility" and "human resource management". Since ScienceDirect allows to search for the selected term either in the title or as keywords, the search focused on four groups. This methodological approach was appropriate to detect and analyze a core of papers directly linked to the study of the relationship between CSR and HRM.

It was found that the study of this relationship has not been exhausted according to the literature. The complexity of it has been pointed out by different authors and it was possible to detect significant "gaps" as the need to consider the various factors involved in CSR. The reality detected as the low level of involvement of companies in developing policies and procedures CSR is undoubtedly another factor to consider. Research on the relationship between CSR and HRM must necessarily take into account the different views as to the HRM Managing diversity: gender and cultural diversity it can not be ignored and suggests the power to consider the possible moderating effect of these variables on the relationship between HRM and CSR.

Keywords: corporate social responsibility, human talent management, corporate social responsibility



1. INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) ha ganado protagonismo en los últimos años, como forma de expresión del compromiso empresarial con los distintos grupos de interés. Correa (2007) analizó la evolución histórica de las prácticas de responsabilidad social y señaló que el término RSC se utiliza tanto en un enfoque descriptivo, lo que está haciendo la empresa como en otro normativo, lo que debería hacer. Martínez y de la Cuesta González (2003) definen la responsabilidad social de la empresa o la RSC

... como el conjunto de obligaciones y compromisos, legales y éticos, nacionales e internacionales, con los grupos de interés, que se derivan de los impactos que la actividad y operaciones de las organizaciones producen en el ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos. Por tanto la RSC afecta a la propia gestión de las organizaciones, tanto en sus actividades productivas y comerciales, como en sus relaciones con los grupos de interés (p. 7).

Díaz, Contreras y Córtez (2014) marcaron que en los estaos del arte desarrollados sobre el tema se observaban discrepancias, estas tal como señaló “son principalmente con respecto a los avances de estos temas, respecto de su implantación en las empresas y la manera de lograr los objetivos de la RSC” (p. 127). La RSC ha sido estudiada por su relación con la gestión del conocimiento (Saldarriaga Ríos, 2013), por las particularidades de su implantación en las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) (Ma, 2012), por su relación con el desarrollo sustentable (Accinelli Gamba & De la FuenteGarcía, 2013) y mediante la aplicación de modelos de calidad como el EFQM para la evaluación de la RSC (Jankal & Jankalova, 2016) y hasta por la influencia de esta en la intención de compra (Wongpitch, Minakan, Powpaka, & Laohavichien, 2016).

El hecho cierto que autores como (Lapiņa, Maurāne, & Stariņeca, 2014) han resaltado es que: “con el tiempo, los cambios han afectado no sólo la actitud hacia las personas empleadas en las organizaciones y el conocimiento y el capital intelectual, sino también los valores sociales y la responsabilidad” (p. 577). De acuerdo con esto se puede establecer que existe por un lado un interés creciente en el estudio de la RSC y por el otro que esta puede depender de la Gestión del Talento Humano (GTH). Todos estos factores se influyen de una forma que no es simple y por eso pueden encontrarse en la



literatura especializada diferentes aproximaciones para intentar conceptualizar los modelos de RSC y su factibilidad (Ma, 2012).

Este estudio se propuso analizar la relación entre la Responsabilidad Social Corporativa y la Gestión del Talento Humano como base para un estudio posterior que puede proponer un modelo que permita analizar la relación entre ambos factores.

2. METODOS

.La investigación realizada fue de tipo exploratorio y se sustentó en una revisión bibliográfica. Esta se realizó empleando ScienceDirect (<http://www.sciencedirect.com/>) para intentar delimitar revistas de elevado impacto científico. La metodología para el desarrollo de la búsqueda se sustentó en las ideas reportadas por Alonso, Yáñez y Linzán (2016) para poder desarrollar un estado del arte sobre un tema específico. Los términos de búsqueda se seleccionaron en idioma inglés, por lo ya señalado de centrarse en artículos de verdadero impacto en el tema.

Los términos de búsqueda seleccionados fueron: “corporate social responsibility” y “human resource management”. Puesto que el ScienceDirect permite tanto la búsqueda por la aparición del término seleccionado bien en el título o en las palabras claves, se orientó la búsqueda de acuerdo con las posibilidades que se sintetizan en la Tabla 1

Tabla 1. Búsqueda de los términos seleccionados bien en título, o en las palabras claves

	“corporate social responsibility”	“human resource management”	Articulos
Periodo 2010-2016	Titulo	Titulo	3
	Titulo	Palabras claves	4
	Palabras claves	Tituli	6
	Palabras claves	Palabras claves	8

Como se observa se encontraron un total de 21 artículos que puede considerarse están directamente relacionados con el objetivo de la investigación.



3. RESULTADOS

En la Tabla 2 se resumen las referencias para los grupos de búsqueda seleccionados:

Tabla 2. Referencias para los grupos de búsqueda seleccionados.

Grupo	corporate social responsibility	Human Resource Management	Articulos
A	Título	Título	(Hernández, Álvarez Giraldo, &.Naranjovalencia, 2011) (Lapiņa et al., 2014) (Voegtlin & Greenwood, 2016)
B	Título	Palabras claves	Grupo A mas: (Starostka-Patyk, Tomski, &.Zawada, 2015)
C	Palabras claves	Título	Grupo A mas: (Brown, Downes, Eggleston, &.Kumari, 2009) (Szczepańska-Woszczyna, 2015) (Buchelli Aguirre, Yara Rodríguez, &.Africano Martínez, 2016)
	Palabras claves	Palabras claves	Grupo C mas : (Duarte, Gomes, &.das Neves, 2014) (Peláez-León, García Solarte, &.Azuero Rodríguez, 2014)

De este núcleo central de trabajos se pudo analizar:



Responsabilidad Social Corporativa y Gestión del Talento Humano

Revista Publicando, 3(7). 2016, 389-397. ISSN 1390-9304

- a) El trabajo de Hernández et al. (2011) marcó una importante perspectiva pues consideró un grupo de variables latentes como: Prácticas responsables de gestión humana, Políticas de responsabilidad social y gobernabilidad, Impacto sobre el medio ambiente, Transparencia y rendición de cuentas para las que diseñó un instrumento. Estos autores concluyeron que: “la Responsabilidad Social Empresarial contribuyó ampliamente al valor agregado de la gestión humana” (p. 178). Pero señalaron que sus resultados deben ser interpretados con cautela pues los gerentes de gestión humana encuestados hicieron referencia al cumplimiento de regulaciones colombianas lo que daba un sesgo reduccionista al mismo concepto de RSE. La investigación reveló igualmente el bajo nivel de involucramiento de las empresas en el desarrollo de las políticas y procedimientos de RSE.
- b) Lapiņa et al. (2014) señalaron como aspecto importante la necesidad de tomar en cuenta las diferentes concepciones en cuanto a la GTH. Este trabajo es particularmente importante por la revisión de los distintos modelos de GTH a la vez incorpora una visión general teórica en relación con la Gestión del Conocimiento la GTH y la RSC.
- c) Starostka-Patyk et al. (2015) tomaron en consideración el manejo de la diversidad: género y diversidad cultural, por ejemplo. El trabajo sustentó las direcciones principales para el manejo de este complejo problema.
- d) Voegtlin y Greenwood (2016) marcaron que existe un vacío en la literatura en relación con la conceptualización de la relación entre RSC y GTH, estos autores consideraron la necesidad de investigaciones al respecto que puedan enfocarse en los distintos grupos de interés de la empresa.
- e) Buchelli Aguirre et al. (2016) caracterización las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en un Hospital de San José, Bogotá y es una investigación que puede ilustrar la aplicación a un caso práctico y las dificultades en ello.

4. CONCLUSIONES

El enfoque metodológico empleado utilizando los términos seleccionados: “corporate social responsibility” y “human resource management” tanto en el título como en las palabras claves, para una búsqueda en ScienceDirect resultó apropiado para poder detectar y analizar un núcleo central de artículos vinculados directamente con el estudio



de la relación entre RSC y GTH. Se pudo comprobar que el estudio de esta relación no ha sido agotado de acuerdo con la literatura consultada. La complejidad de esta relación ha sido señalada por diferentes autores y se detectaron “vacíos” importantes como la necesidad de considerar los distintos factores que intervienen en la RSE. La realidad detectada en cuanto al bajo nivel de involucramiento de las empresas en el desarrollo de las políticas y procedimientos de RSE es sin dudas un factor a tomar en cuenta.

Las investigaciones sobre la relación entre RSC y GTH deben necesariamente tomar en cuenta las diferentes concepciones en cuanto a la GTH. El manejo de la diversidad: género y diversidad cultural tampoco puede soslayarse y sugiere el poder considerar el posible efecto moderador de estas variables en la relación entre GTH y RSC. La existencia de trapajos como el de (Buchelli Aguirre et al., 2016; Peláez-León et al., 2014) marcan un punto de partida importante para el diseño de los instrumentos a aplicar en posibles investigaciones cuantitativas.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accinelli Gamba, E., et al. De la Fuente García, J. L. (2013). Responsabilidad social corporativa, actividades empresariales y desarrollo sustentable modelo matemático de las decisiones en la empresa. *Contaduría y Administración*, 58(3), 227-248. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71228-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71228-2)
- Alonso, J. A. G., Yáñez, J. F. T., et al. Linzán, J. F. P. (2016). El marketing de guerrilla. Un estudio bibliométrico. *Revista Publicando*, 3(6), 471-484.
- Brown, D. K., Downes, T., Eggleston, K., et al. Kumari, R. (2009). Human resource management technology diffusion through global supply chains: Buyer-directed factory-based health care in india. *World Development*, 37(9), 1484-1493. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.worlddev.2009.01.004>
- Buchelli Aguirre, E. E., Yara Rodríguez, Y. K., et al. Africano Martínez, E. A. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el hospital de san José, Bogotá D.C., Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 109-117. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.005>



Responsabilidad Social Corporativa y Gestión del Talento Humano

Revista Publicando, 3(7). 2016, 389-397. ISSN 1390-9304

- Correa, J. J. G. (2007). Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social. *Revista Semestre Económico*.
- Díaz, F. M. R., Contreras, Y. S., et al. Córtez, H. Z. (2014). Competitividad y responsabilidad social corporativa. *INCEPTUM Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 3(5), 127-144.
- Duarte, A. P., Gomes, D. R., et al. das Neves, J. G. (2014). Tell me your socially responsible practices, i will tell you how attractive for recruitment you are! The impact of perceived csr on organizational attractiveness. *Tékhne*, 12, Supplement 1, 22-29. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tekhne.2015.01.004>
- Hernández, G. C., Álvarez Giraldo, C. M., et al. Naranjovalencia, J. C. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 163-188. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(11\)70151-6](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(11)70151-6)
- Jankal, R., et al. Jankalova, M. (2016). The application of the efqm excellence model by the evaluation of corporate social responsibility activities of companies. *Procedia Economics and Finance*, 39, 660-667. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)30313-6](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30313-6)
- Lapiņa, I., Maurāne, G., et al. Starīņeca, O. (2014). Human resource management models: Aspects of knowledge management and corporate social responsibility. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 577-586. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.902>
- Ma, J. (2012). A study on the models for corporate social responsibility of small and medium enterprises. *Physics Procedia*, 25, 435-442. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.phpro.2012.03.108>
- Martínez, C. V., et al. de la Cuesta González, M. (2003). Responsabilidad social de la empresa. Concepto, medición y desarrollo en españa. *Boletín Económico De ICE, Información Comercial Española*(2755), 7-20.
- Peláez-León, J. D., García Solarte, M., et al. Azuero Rodríguez, A. R. (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: Avances de una explicación en un caso colombiano. *Suma de Negocios*, 5(11), 15-28. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70016-3](http://dx.doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70016-3)



Responsabilidad Social Corporativa y Gestión del Talento Humano

Revista Publicando, 3(7). 2016, 389-397. ISSN 1390-9304

- Saldarriaga Ríos, J. G. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana1. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110-117. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70026-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70026-3)
- Starostka-Patyk, M., Towski, P., et al.Zawada, M. (2015). Diversity management as a part of corporate social responsibility policy. *Procedia Computer Science*, 65, 1038-1045. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.procs.2015.09.055>
- Szczepańska-Woszczyzna, K. (2015). Responsible leadership contribution to human resource management - a study of csr-hr interface. *Procedia Economics and Finance*, 34, 403-409. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01647-0](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01647-0)
- Voegtlin, C., et al.Greenwood, M. (2016). Corporate social responsibility and human resource management: A systematic review and conceptual analysis. *Human Resource Management Review*, 26(3), 181-197. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.12.003>
- Wongpitch, S., Minakan, N., Powpaka, S., et al.Laohavichien, T. (2016). Effect of corporate social responsibility motives on purchase intention model: An extension. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(1), 30-37. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.kjss.2016.01.010>