



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

EJE TEMÁTICO:

Responsabilidad Social Empresarial, Negocios Inclusivos y Organizaciones Sociales

TEMA:

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GESTION DEL TALENTO HUMANO

TÍTULO EN ESPAÑOL:

14. **RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN HUMANA: ANÁLISIS TEÓRICO**

TÍTULO EN INGLÉS:

**CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN HUMAN MANAGEMENT:
THEORETICAL ANALYSIS**

Autor (es)

Patricia Meneses Botina²²³

Bryan Gaitán Vera²²⁴

²²³Estudiante de Psicología Universidad del valle. Correo: aida.meneses@correounivalle.edu.co

Estudiante Administración de empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Integrante del semillero de investigación del Grupo de Estudios Neoinstitucionales - GEN.

²²⁴ Estudiante Administración de empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Integrante del Grupo de Estudios Neoinstitucionales - GEN. Correo: bygaitanv@unal.edu.co



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

RESUMEN:

Este documento propone elaborar un análisis sobre la responsabilidad social organizacional (RSO). Partiendo de su evolución terminológica hasta desarrollar uno de sus principios, el cual se destaca por la participación del capital humano como parte de los grupos primarios de interés, además abordar el concepto de gestión del talento humano. El propósito del documento es conocer cómo desde la visión de la gestión humana es posible aplicar la RSO en la organización con el fin de mantener el beneficio de las partes interesadas.

Palabras clave:

Gestión del talento humano, Responsabilidad social, capital humano, ISO 26000, RSO

ABSTRACT:

This document proposes to elaborate an analysis on organizational social responsibility (OSR). Starting from its terminological evolution to develop one of its principles, which is stand out by the participation of human capital as part of the primary groups of interest, also address the concept of human talent management. The purpose of the document is to know how from the perspective of human management it is possible to apply the RSO in the organization in order to maintain the benefit of the interested parts.

Keywords:

Human talent management, Social responsibility, Human capital, ISO 26000, RSO



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas se han dado desarrollos en las teorías y prácticas en el campo de las ciencias sociales y administrativas. Como resultado de todo esto, en la actualidad se encuentra en apogeo el tema de *Responsabilidad Social Organizacional* o RSO como lo denomina Tello Castrillón & Rodríguez Córdoba (2014) en su artículo *Fundamentos ético disciplinares de la responsabilidad social organizacional* (2016)

Duque Ceballos, García Solarte, & Azuero Rodríguez (2014) determinan que la responsabilidad social dentro de una empresa, desde la perspectiva de un *sistema de gestión*, permite establecer los lineamientos y consideraciones sobre cómo las organizaciones deben actuar frente a las personas de interés (grupos primarios y secundarios), dicha acciones están dirigidas a partir de una retribución que no precisa ser económica.

Una de las razones por las que se dirige la RSO a los empleados se debe a que estos se ven afectados por las actividades económicas de la organización. Estos a su vez, afectan la actividad económica o comercial de la empresa (Duque Ceballos et al., 2014) Es decir, que la relación entre estas dos partes es bidireccional. Por lo que centrarse en la gestión estratégica como parte de la SRO encargada desde el área de gestión de talento humano puede resultar rentable, además debe ser responsable para ser sostenible, para garantizar derechos, igualdad, dignidad, etc

Para determinar cómo el área de gestión de talento humano y la responsabilidad social organizacional se entrelazan entre sí, se realizó una revisión acerca de las prácticas que realizan las empresas. Por otro lado, la percepción de los empleados antes dichas prácticas,



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

se determina según como estas satisfacen sus necesidades. Es así como las personas determinan si se ejecuta la RSO (Duque Ceballos et al., 2014).

2. FUNDAMENTO TEÓRICO

Para determinar la RSO de una organización desde un punto de vista de gestión humana (también entendido como gestión del talento humano), es necesario primero conocer qué es RSO. Para dicho fin se abordan autores como: Tello Castrillón & Rodríguez Córdoba (2014, 2016), Isabel La Moneda (2016), Valor Martínez & de la Cuesta González (2003). En segundo lugar, se hará una breve explicación de uno de los principios de RSO establecidos en la norma ISO 26000, el cual destaca la participación del empleado como grupo de interés primario. En tercera instancia se abordará el concepto de gestión del talento humano desde los autores García Solarte, Sánchez de Roldan, & Zapata Domínguez (2008) y Calderón Hernández, Giraldo Álvarez, & Naranjo Valencia (2006) para finalmente poder elaborar un cruce de información y hacer un acercamiento sobre cómo se debe aplicar la RSO en términos de gestión del talento.

2.1. RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL (RSO)

El concepto de Responsabilidad social es muy amplio y ha evolucionado casi a la par con los cambios sociales. Tello Castrillón & Rodríguez Córdoba (2014; 2016) presentan una evolución terminológica, en la que presentan otras denominaciones. Para efectos del desarrollo de este trabajo se entenderá únicamente el concepto de RSO. Según su investigación, algunos de los términos más usados para referirse a la responsabilidad social son, entre muchos otros: a) Responsabilidad Social Corporativa (RSC), usado principalmente a partir de los años sesenta del siglo XX; b) Responsabilidad Social Empresarial (RSE), que para los autores mencionados engloba a las RSC en tanto que por corporaciones se refieren



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

a un tipo específico de empresas, por ende RSC se encuentra incorporado en la RSE y finalmente c) la Responsabilidad Social Organizacional (RSO) (Tello Castrillón & Rodríguez Córdoba, 2014).

El concepto organización subsume al concepto de empresa (Londoño Cardozo & Hernández Madroñero, 2018). Tello Castrillón (2018a), realiza un análisis a profundidad de dicho concepto. Esto justifica el uso del término RSO en detrimento de los expuestos con anterioridad.

La responsabilidad social es un tema de actualidad que se encuentra en el interés de los administradores contemporáneos (Tello Castrillón & Rodríguez Córdoba, 2014). La Responsabilidad Social, en adelante RS, definida por la norma ISO 26000 dicta:

La responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades sobre la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento ético y transparente que contribuye al desarrollo sustentable, a la salud y al bienestar de la sociedad, tiene en cuenta las expectativas de los interesados, sea justa a la legislación aplicable y a las normas internacionales de comportamiento, y se integra en toda la organización y la practican en sus relaciones. (Granillo & Ojeda, 2012)

Para autores como Isabel La Moneda (2016), este término surge a finales del siglo pasado y se basaba en la idea de retribuir a la sociedad parte del beneficio que la empresa percibe de esta. Según Valor Martínez & De la Cuesta González (2003), RSO es el conjunto de compromisos y obligaciones, éticas y legales, que las organizaciones tienen con sus grupos de interés y que se derivan de los impactos de la acción que estas producen a nivel social, laboral y ambiental (Valor Martínez & De la Cuesta González, 2003).

**ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES EN
ADMINISTRACIÓN 2018
Cali, Colombia.**



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

El Banco Mundial define la RSE como “una serie de políticas y prácticas vinculadas a la relación con los actores sociales clave, con los valores, el cumplimiento de los requerimientos legales y el respeto a las personas, comunidades y al medio ambiente” (Banco Mundial, 2006).

En su tesis doctoral Tello Castrillón (2018b) define responsabilidad social a través de resultados empíricos dentro de una organización y plantea que:

Son las actitudes y acciones organizacionales, usualmente extralegales, según las cuales las actividades misionales de la organización se desarrollan de manera tal que contribuyen al mejoramiento y sostenibilidad de los Grupos de Interés de su comunidad inmediata y de la sociedad en general. Este mejoramiento se manifiesta en las dimensiones legal, comunitaria, competitiva y ambiental. Para ello, se deben tener en cuenta las interpretaciones que los Grupos de Interés hacen de su propio bienestar. (Tello Castrillón, 2018b, p. 193)

La aplicación de la RSO en las organizaciones está sujeta por la implementación de la norma ISO 26000 (2010b, 2010a). La norma es aplicable a cualquier tipo de organización, independientemente de su tamaño, y otorga una particular importancia al capital humano que labora en la empresa (López Salazar, Ojeda Hidalgo, & Ríos Manríquez, 2017). La norma establece siete principios de RSO (ISO, 2010b, 2010a) los cuales son: a) La rendición de cuentas, b) La transparencia, c) comportamiento ético, d) Respeto a la ley, e) Respeto de la normativa internacional de comportamiento, f) Respeto a los derechos humanos y, g) Respeto a los intereses de las partes interesadas.



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

Ahora, se hará especial énfasis en el último principio mencionado. Esto debido a que en este punto es donde se menciona al trabajador o recurso humano como parte de la correcta implementación de la RSO.

2.1.1 *Respeto a los intereses de las partes interesadas*

El principio consiste en el respeto por parte de la organización de los intereses de sus partes interesadas. Para ello, además la organización debe entender y poner en consideración dichos intereses (ISO, 2010b, 2010a).

Aunque los objetivos de la organización pueden limitarse a los intereses de sus respectivos dueños, miembros, clientes o constituyentes, otros individuos o grupos, también pueden tener derechos, demandas o intereses específicos, que deberían ser tenidos en cuenta (Porter & Kramer, 2011). Colectivamente, estas personas o grupos constituyen las partes interesadas de una organización (ISO, 2010b, 2010a). Estos grupos pueden ser tratados como grupos de interés, Freeman (1984), define el concepto como “Cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la organización” (Freeman 1984, p. 46).

Clarkson (1995), exponen un grupo de interés primario y otro grupo secundario. Los primeros relacionados a los grupos “cuya participación es fundamental para que la empresa sobreviva en el mercado” (Clarkson, 1995, p. 106). Y los secundarios “están relacionados con los grupos que no están directamente involucrados en las actividades económicas de la empresa, pero que si interviene, puede ejercer algún tipo de influencia sobre ella, o pueden verse afectados por la actividad de la empresa” (Clarkson, 1995, p. 107).



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

Los empleados son el motor que permite a las organizaciones realizar la transformación de la realidad. Su participación es necesaria para que logren sobrevivir (Freeman, 1984), por lo tanto hacen parte de los grupos de interés primarios. Por tanto, una organización debe tener en cuenta su participación. En este punto surge la pregunta: ¿Cómo las organizaciones implementan RSO de la mano de la gestión del talento humano?

2.2 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Calderón Hernández, Naranjo Valencia, & Álvarez Giraldo (2010) precisan que la gestión de talento humano es un área que se ha encontrado en constante cambio. Paso de la simple administración de personal y trámites, a tomar un papel fundamental, ya que apoya a la organización con los fines a lograr y la construcción de una ventaja competitiva. Por lo tanto la gestión humana es un generador de valor. Por tal razón esta área se encuentra con grandes retos en la actualidad. Por ello, con el paso del tiempo, se ha logrado mostrar la importancia y los efectos positivos de la inversión en la gestión de talento y su directa relación con la productividad laboral (Price Waterhouse Coopers, 2002). La gestión del talento humano cumple funciones determinantes para la organización, a continuación se describen las más importantes.

Las principales funciones de la gestión del talento humano son: a) el reclutamiento y la vinculación de talento a la empresa, b) formación o capacitación, c) implementación del modelo gestión por competencias, d) planes de carrera, e) desvinculación laboral asistida, f) responsabilidad social, g) conciliación vida-trabajo y h) flexibilidad laboral, entre otros (Calderón Hernández et al., 2006).



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

Por ende el concepto de Gestión humana también ha evolucionado, hasta tal punto que Calderón Hernández et al. (2010) la definen de la siguiente manera:

La gestión humana moderna trasciende los procesos propios de la administración de personal y se ha transformado en una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holista a cumplir los objetivos organizacionales mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas. (2010, p. 17)

Lo anterior implica que la labor debe estar orientada a una política de dirección que integre a todos los directivos y el resto de personas, se toma en cuenta las demandas del entorno. En otras palabras la gestión humana cumple con el papel de ser el socio estratégico y de la dirección y a su vez, cumple el papel de ser la voz de los empleados (Calderón Hernández et al., 2010). El reto para una gestión eficaz, está en integrar tanto las necesidades humanas como las organizacionales, con el fin de que ambas partes se vean beneficiadas.

Por otro lado García Solarte et al. (2008) definen la gestión humana como:

La actividad estratégica de apoyo y soporte a la dirección, compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades, con el objetivo de obtener, formar, motivar, retribuir y desarrollar el personal requerido para generar y potencializar, al management, la cultura organizacional y el capital social, donde se equilibran los diferentes intereses que convergen en la organización para lograr los objetivos de manera efectiva.



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

La anterior definición se orienta, principalmente, en la elaboración de estrategias y herramientas de comunicación que permitan la adecuada dirección del trabajo de las personas en función con el logro de la organización. De igual manera, García Solarte (2009) estableció que cuando una organización logra enfocar parte de sus actividades, recursos y tiempos en la gestión de talento, forma una ventaja competitiva. Así mismo, logra precisar su relación con las personas. Para García Solarte (2009) no existen procesos dentro de la gestión que sean aislados, por el contrario, se pueden ver como macro procesos.

Se entiende como macro proceso, a esa actividad que se encuentra conformada por un determinado número de procesos para el logro de una determinada tarea (García Solarte, 2009); por consiguiente, facilita su implementación y la tan anhelada alineación entre objetivos organizacionales y los objetivos del área de gestión de talento.

La gestión humana es la encargada de lograr el mejor desarrollo y satisfacción de necesidades de todas las personas que componen la organización. Como se ha manifestado, la gestión cumple con diversas actividades, las cuales se coordinan con un objetivo. Esta es la razón porque el que hacer de la organización se encuentra relacionado con las actividades de gestión humana (García Solarte 2009).

García Solarte (2009) crea un mapa donde muestra los cinco macro procesos de la gestión humana y sus respectivas subdivisiones en cuanto a funciones, por lo que:

1. Organización y planeación del área de gestión humana, se encuentra integrada por: planeación estratégica, políticas del área, marco legal, análisis y diseño de cargos.
2. Incorporación y adaptación de las personas a la organización, se conforma por: Reclutamiento, selección de personal, contratación y socialización e inducción.

**ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES EN
ADMINISTRACIÓN 2018
Cali, Colombia.**



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

3. Compensación, bienestar y salud de las personas: compensación y estructura salarial, incentivos y beneficios, higiene y seguridad industrial y calidad de vida laboral.
4. Desarrollo de personal: Capacitación y entrenamiento, desarrollo profesional, planes de carrera, evaluación del desempeño y monitoreo.
5. Relaciones con el empleado: Negociación colectiva y pacto colectivo, relaciones con el sindicato, cesación y ruptura laboral.

El fin último de gestión humana es buscar el desarrollo del proceso de manera integral, con la visión de aportar a la organización. Por otro lado la puesta en práctica de los macro procesos no garantiza por sí sólo su éxito, ya que se necesita que la política de la organización permita la ejecución de estos y del reconocimiento del área con la importancia que merece (García Solarte. 2009)

3. METODOLOGÍA

El presente texto es un trabajo reflexivo, por lo cual es difícil definir una metodología. Pero aun así, el trabajo está elaborado con base en la hermenéutica. Esta perspectiva permite la interpretación y la creación de conceptos los cuales tienen como base una revisión documental. A continuación se describe brevemente el proceso y las fuentes utilizadas para la correcta elaboración del documento.

Las fuentes consultadas fueron secundarias. Se destacan las bases de datos que hacen parte del sistema de bibliotecas de la Universidad Nacional de Colombia (SINAB). Entre las bases se utilizó principalmente EconPapers, ScienceDirect, Scielo y el repositorio institucional de la UN. En dichas fuentes de información se encontraron documentos al utilizar palabras



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

claves como: a) responsabilidad social organizacional, b) capital humano, c) gestión del talento humano y d) ISO 26000.

Con la información recolectada se procedió con la lectura y una síntesis documental. Adicionalmente, se hizo necesaria la lectura de documentos pertenecientes a otras fuentes de información. Tal es el caso de ResearchGate o Academia.edu.

4. RESULTADOS

Según Duque Ceballos et al. (2014), la responsabilidad social vista desde la gestión humana debe generar el diseño pertinente dirigido a fomentar el bienestar en los grupos de interés dentro de la organización. Melo Velasco, García Solarte, & Sánchez de Roldán (2009) definieron las prácticas que hacen parte de la RSO y las que pueden ser implementadas en la gestión de talento, de acuerdo con la guía de primeros pasos, se divide en las siguientes categorías:

- Respeto al individuo: Equidad y diversidad.
- Participación de los colaboradores en la gestión de la empresa.
- Relaciones con sindicatos y grupos de colaboradores organizados.
- Distribución de los beneficios de la empresa.
- Desarrollo Profesional y Empleabilidad.
- Jubilación y despidos.

Todas las actividades desarrolladas en la gestión de talento desde la perspectiva de RSO deben girar en torno a estas categorías. Los aspectos relativos al cómo se hace y se maneja, dependen del tipo de organización que sea y sus propios intereses. Cabe la pena aclarar, que

**ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES EN
ADMINISTRACIÓN 2018
Cali, Colombia.**



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

la organización no llevará a cabo todas las actividades que componen RSO en el plan estratégico, sino que solo implementaran las que se considera más adecuadas para su gestión y su entorno. En un estudio de caso que se realizó en la ciudad de Santa Marta, se evidencio que la aplicación de las propuestas de RSO se determinan a partir del entorno, diseñado a generar un impacto positivo derivados de la actividad económica de la empresa (Peña Miranda & Serra Cantallops, 2013).

La implementación correcta de las propuestas de gestión humana teniendo en cuenta los lineamientos de RSO, presentan una ventaja competitiva y una propuesta de valor para la organización (Calderón Hernández et al., 2010) Así como el generar competencias y facilitar la eficacia en el logro de los fines organizacionales (Peláez-León & García Solarte, 2014).

5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

La ISO 26000 es aplicable a cualquier tipo de empresa, independientemente de su tamaño (López Salazar et al., 2017). Por lo tanto es correcto afirmar que la RSO es aplicable a toda clase de organizaciones, desde Pymes, grandes industrias y hasta organizaciones sin ánimo de lucro.

Los trabajadores forman parte de los grupos de interés primarios planteados por Clarkson (1995). Su participación afecta los rendimientos organizacionales, por lo tanto la RSO desde una perspectiva de gestión humana debe elaborar diseños dirigidos al fomento del bienestar de los trabajadores.

Para hacer la aplicación de la RSO eficiente se debe desarrollar actividades que giren en torno a las categorías mencionadas: a) Respeto al individuo, b) equidad y diversidad, c)



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

participación de los colaboradores en la gestión de la empresa, d) relaciones con sindicatos y grupos de colaboradores organizados, e) distribución de los beneficios de la empresa, f) desarrollo Profesional y Empleabilidad y g) jubilación y despidos. Por ello, se invita a los encargados de esta área en las organizaciones y trabajadores a realizar un análisis para determinar si desde su perspectiva y entorno de gestión humana se están usando el principio de RSO y si sus intereses se ven beneficiados en conjunto con el desarrollo de las actividades organizacionales.

Este tema parece ser pertinente para futuras investigaciones por cuanto la relación personas / organización es inalienable. Por ello, se sugiere a los expertos en ambas materias ahondar con mayor profundidad en este aspecto y desarrollar modelos que permitan una adecuada sinergia entre la RSO y la gestión del talento humano.

REFERENCIAS

Banco Mundial. (2006). *La aplicación de la política de gobernanza corporativa* (Primera ed.). Lima: Banco Mundial.

Calderón Hernández, G., Giraldo Álvarez, C. M., & Naranjo Valencia, J. C. (2006). Gestión humana en las Organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.

Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13-36.

Clarkson, M. E. (1995). A stakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance. *Academy of management review*, 20(1), 92-117.

Duque Ceballos, J. L., García Solarte, M., & Azuero Rodríguez, A. R. (2014). Responsabilidad social desde las percepciones de los trabajadores en una empresa

**ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES EN
ADMINISTRACIÓN 2018
Cali, Colombia.**



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

vallecaucana del sector de clase mundial cosméticos y productos de aseo. *Pensamiento & Gestión*, 36, 56-108.

Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach* (First Ed.). Boston: Pitman Publishing.

García Solarte, M. (2009). Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana. *Pensamiento & Gestión*, 23, 162-200.

García Solarte, M., Sánchez de Roldan, K., & Zapata Domínguez, Á. (2008). *Perspectivas Teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management* (Primera). Cali: Universidad del Valle.

Granillo, L., & Ojeda, J. (2011). Gestión sustentable e inclusión social, stakeholders en ISO 26000, guía para la responsabilidad social en las organizaciones. *Revista Coepes*, 1215-1220.

Isabel La Moneda, D. (2016). Economía del Bien Común y nuevas economías ¿una nueva escala de la RSC? *Tiempo de Paz*, 122, 61-67.

ISO. (2010a). ISO 26000 visión general del proyecto. Organización Internacional de Normalización. Recuperado de http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

ISO. (2010b). ISO 26000:2010 Guía de responsabilidad social. Recuperado 11 de julio de 2017, de <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es>

Londoño Cardozo, J., & Hernández Madroñero, I. (2018). El problema de los conceptos científicos en la clasificación de las organizaciones. En C. Tello Castrillón & E. F. Pineda-Henao, *Conjeturas organizacionales: fundamentos para el estudio de la organización* (Primera, pp. 103-128). Colombia: Editorial Universidad Nacional de Colombia.

López Salazar, A., Ojeda Hidalgo, J. F., & Ríos Manríquez, M. (2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de Contabilidad*, 20(1), 36-46. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2016.01.001>



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

Melo Velasco, J. M., García Solarte, M., & Sánchez de Roldán, K. (2009). *La Responsabilidad Social de las empresas desde las áreas de gestión humana: Guía de primeros pasos* (Primera ed.). Cali: Universidad del Valle.

Peláez-León, J. D., & García Solarte, M. (2014). Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. *Entramado*, 10(2), 90-111.

Peña Miranda, D. D., & Serra Cantalops, A. (2013). La práctica de la responsabilidad social empresarial. Estudio de caso en el sector turístico. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(49), 101-113.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard business review*, 1-18.

Price Waterhouse Coopers. (2002). *Global Human Capital Survey: informe de avance para Colombia: mejores prácticas RH-2002* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Price Waterhouse Coopers.

Tello Castrillón, C. (2018a). El concepto de organización, tan cerca y tan lejos. En C. Tello Castrillón & E. F. Pineda-Henao, *Conjeturas organizacionales: fundamentos para el estudio de la organización* (Primera Edición, pp. 79-102). Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Tello Castrillón, C. (2018b). *Relación entre el Gobierno Corporativo y la Responsabilidad Social Organizacional: estudio de caso en una empresa multilatinamericana colombiana, Carvajal S.A.* (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, Manizales, Colombia. Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/65743/1/16774542.2018.pdf>

Tello Castrillón, C., & Rodríguez Córdoba, M. del P. (2014). Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional. *HALLAZGOS*, 11(22), 119-135.



Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2018

Noviembre 20 y 21

Tello Castrillón, C., & Rodríguez Córdoba, M. del P. (2016). Fundamentos ético disciplinares de la responsabilidad social organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21(75), 491-508.

Valor Martínez, C., & 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.

RESUMEN HOJA DE VIDA

Patricia Meneses Botina

Estudiante de Psicología Universidad del valle. Correo: aida.meneses@correounivalle.edu.co

Estudiante Administración de empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Integrante del semillero de investigación del Grupo de Estudios Neoinstitucionales - GEN.

Bryan Gaitán Vera

Estudiante Administración de empresas, Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira. Integrante del Grupo de Estudios Neoinstitucionales - GEN. Correo: bygaitanv@unal.edu.co

ENCUENTRO INTERNACIONAL DE INVESTIGADORES EN
ADMINISTRACIÓN 2018
Cali, Colombia.