

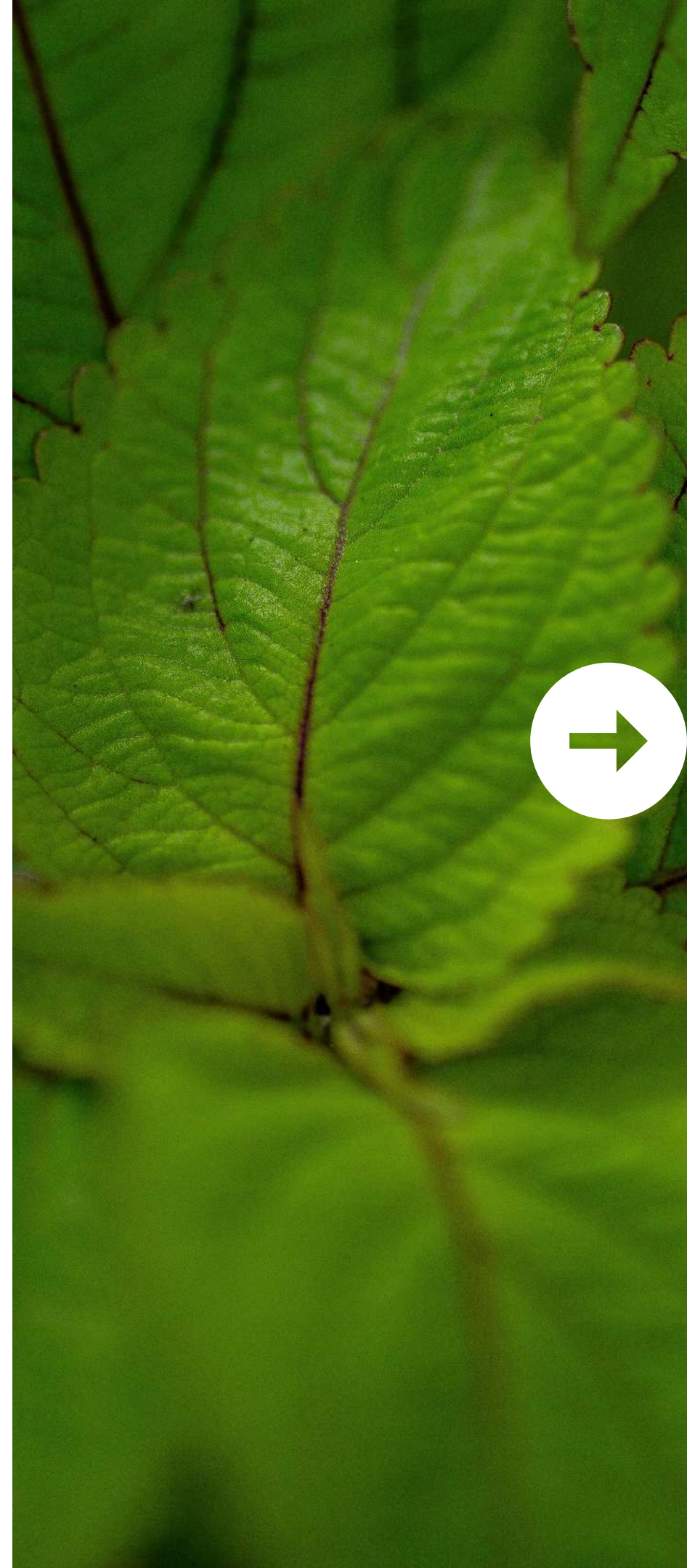
Responsabilidad Social Corporativa Ambiental



1. Responsabilidad Social Corporativa Ambiental

La Responsabilidad Social Corporativa es una filosofía laboral, una forma de dirigir las empresas basado en la asunción y mejora de todo aquello que se deriva de la actividad de una compañía. Mide los impactos sobre sus clientes/es, empleadas/os, accionistas, comunidades locales, la sociedad en general y muy importante: sobre el medio ambiente.

Actualmente no existen empresas que no contemplen en sus estatutos la RSC empresarial. Esto se debe a que las empresas, ya sean grandes o pequeñas, tienen o deben tener un gran compromiso con el entorno donde se implantan.

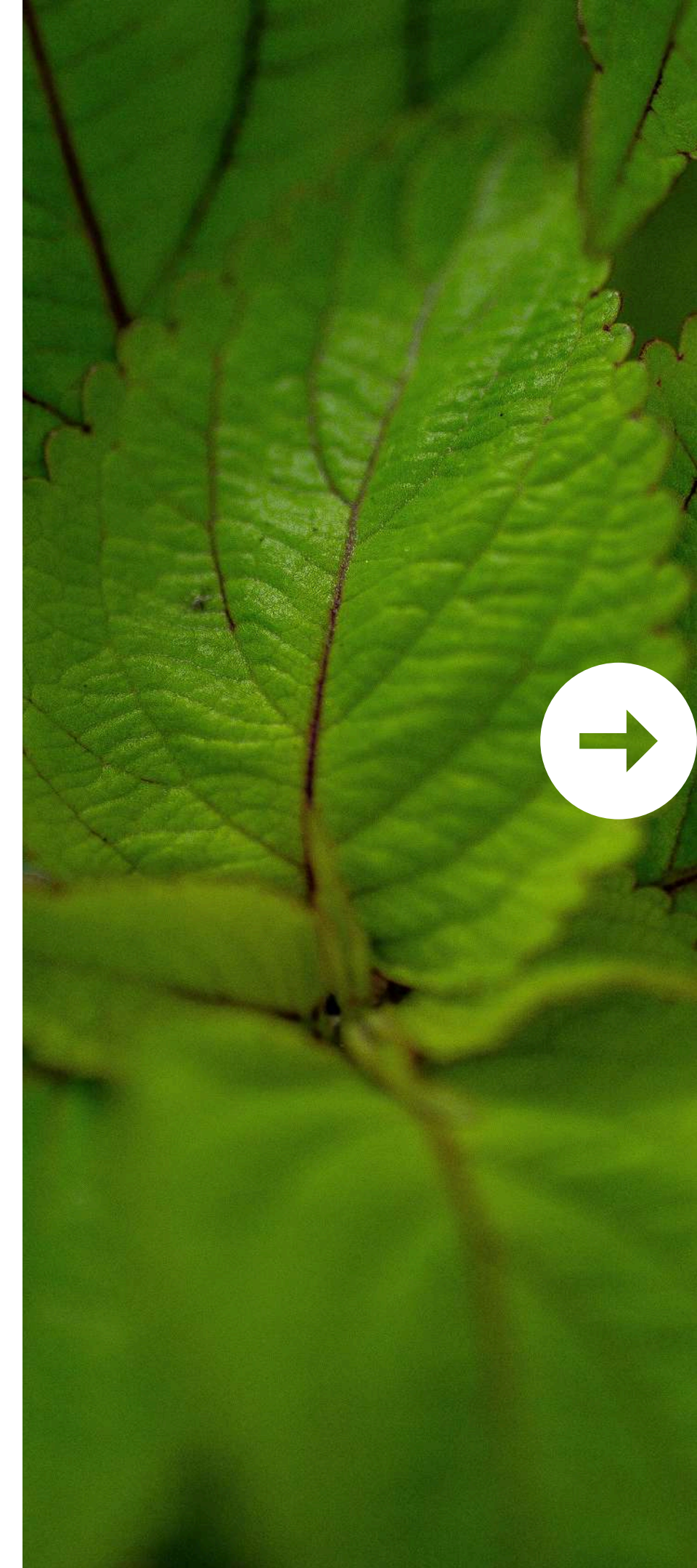


1. Responsabilidad Social Corporativa Ambiental

Y por entorno se entiende allí donde fabrican sus productos, donde los venden y los comercializan.

Ese compromiso se debe a que los centros de trabajo crean puestos de empleo, riqueza y mejoras en el entorno donde se ubican y comercializan. Pero también impactan en el medio ambiente o la sanidad.

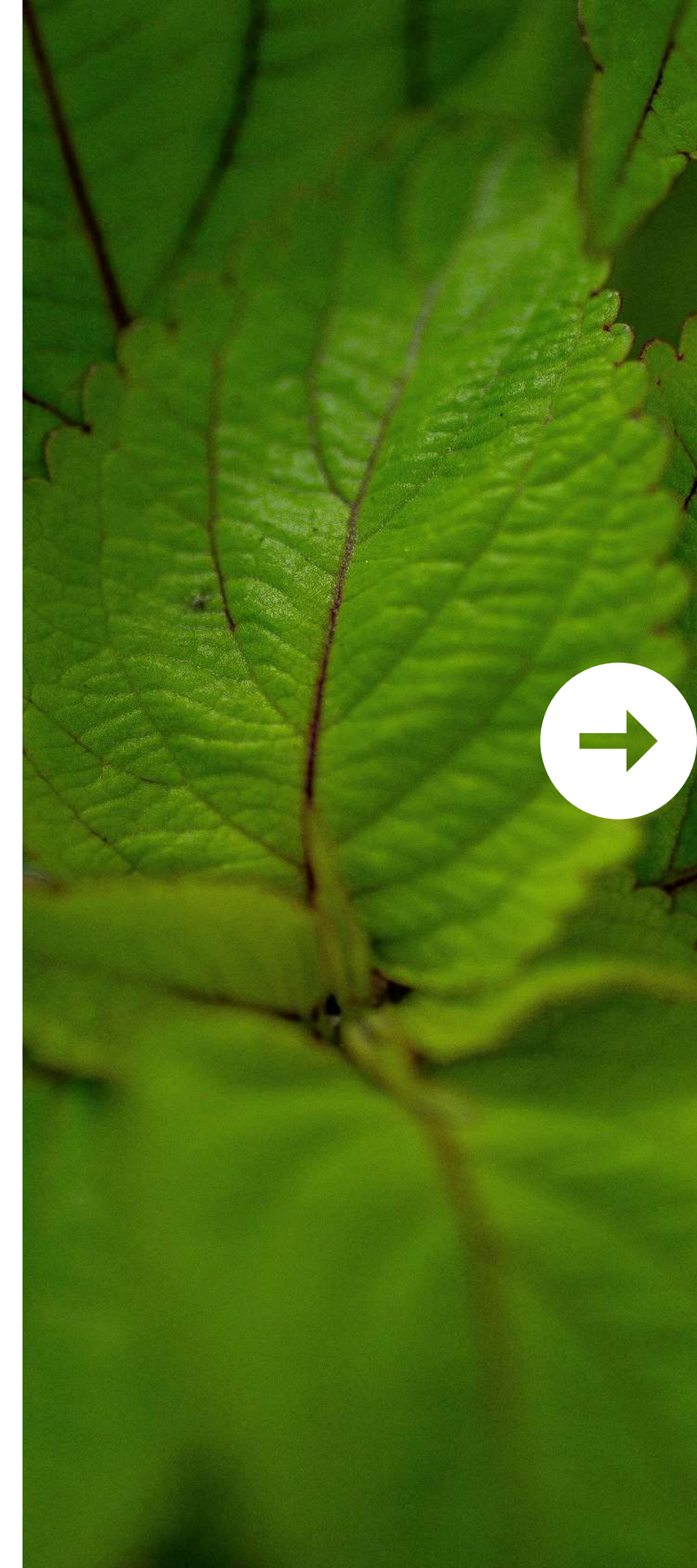
En concreto existe un acuerdo sobre las grandes áreas temáticas que abarca la RSC empresarial: la económica, la social y la medioambiental. En este caso detallaremos la Responsabilidad Social Corporativa vinculada al medio ambiente.



1.1. Política ambiental

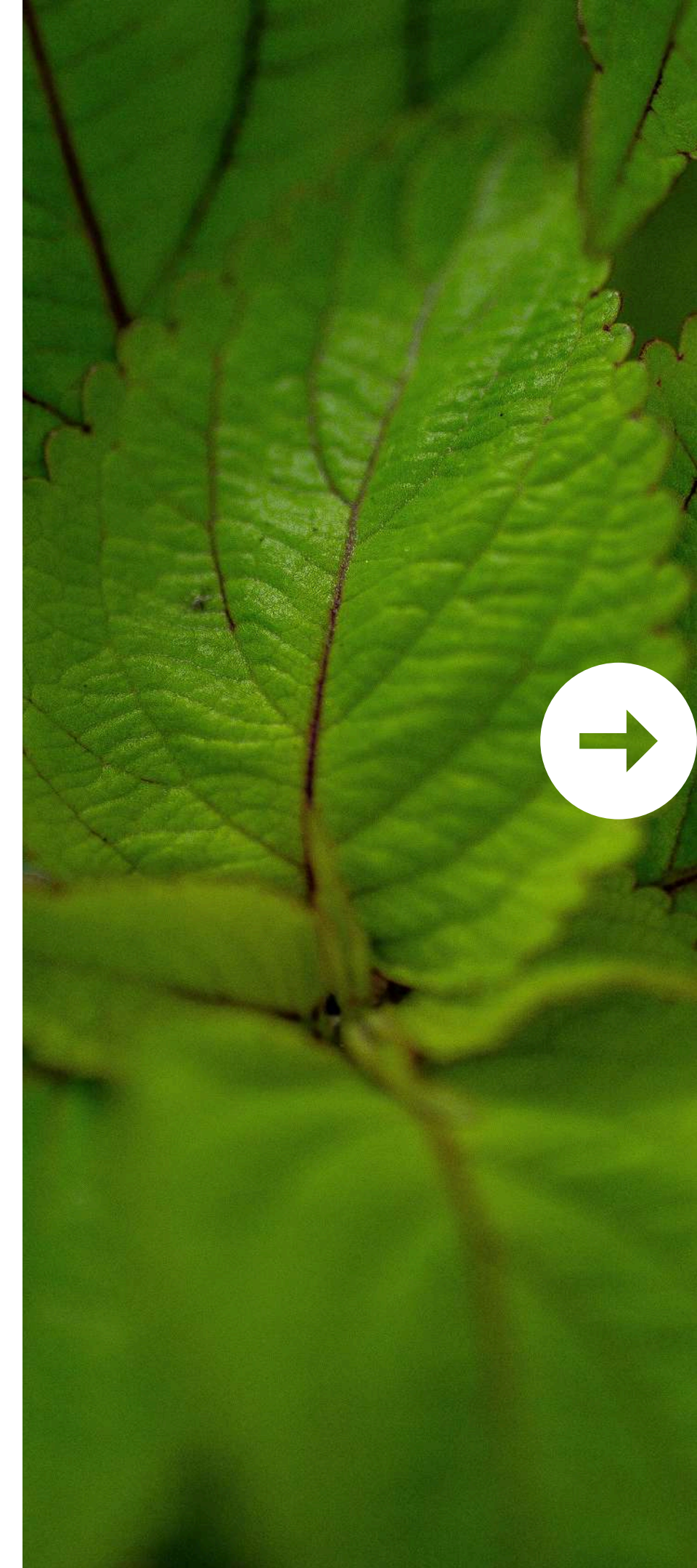
Gestionar esta cuestión significa identificar los impactos que la empresa pueda producir en el medio ambiente para prevenirlos y atenuar sus posibles consecuencias adversas. En lo concreto supone seguir una política ambiental y un decálogo como el siguiente:

- Aplicar criterios ambientales a todos los procesos de planificación y toma de decisiones en cuestiones que afecten al medio ambiente.
- Cumplir la legislación ambiental del marco común europeo, estatal y de la comunidad autónoma donde se ubique la empresa y referente a su actividad. La RSC empresarial debe mejorar las condiciones medioambientales de las regiones y países donde la empresa trabaja.
- Implementar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación.



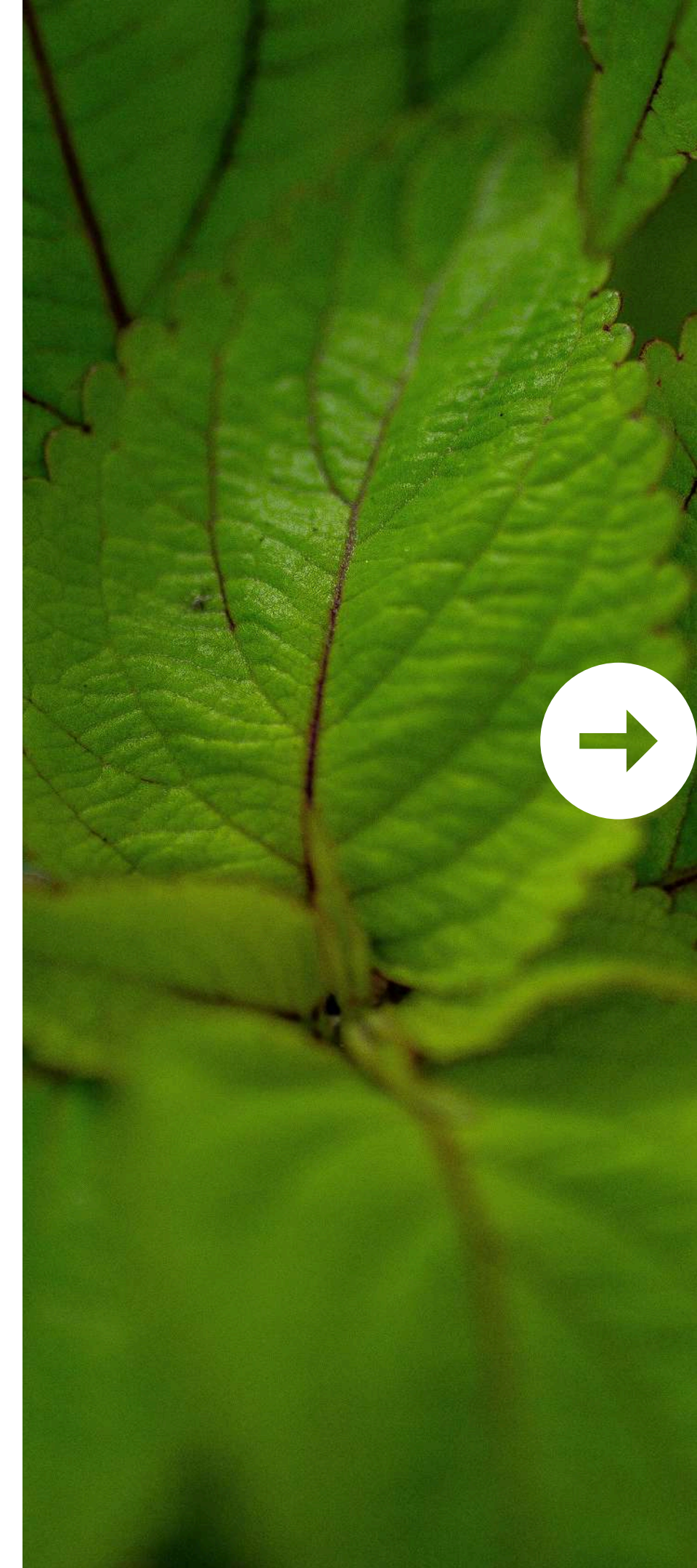
1.1. Política ambiental

- Utilizar racionalmente los recursos como el agua, el papel y la energía; reduciendo la generación de residuos y emisiones; y favoreciendo el reciclado. La RSC empresarial conlleva cuidar el medio ambiente con pequeñas medidas para conseguir grandes objetivos.
- Implicar a todas las personas empleadas para lograr los objetivos ambientales propuestos, mediante programas de formación y sensibilización.
- Promover buenas prácticas ambientales entre proveedores/as, empleados/as y clientes/as. La RSC empresarial debe implicar a todas las personas del entorno.
- Promover la investigación, desarrollo y difusión del conocimiento científico y tecnológico destinado a la preservación del medio ambiente.
- Colaborar con las administraciones públicas y entidades del sector empresarial en la definición de una actividad económica sostenible.



1.2. El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa

El Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (Observatorio de RSC empresarial), es quien vela por su cumplimiento en las diferentes empresas. Es una organización sin ánimo de lucro que nació en 2004 de la mano de varias organizaciones como ONG, sindicatos y asociaciones de consumo para trabajar en el impulso de la correcta aplicación de la responsabilidad social corporativa (RSC).

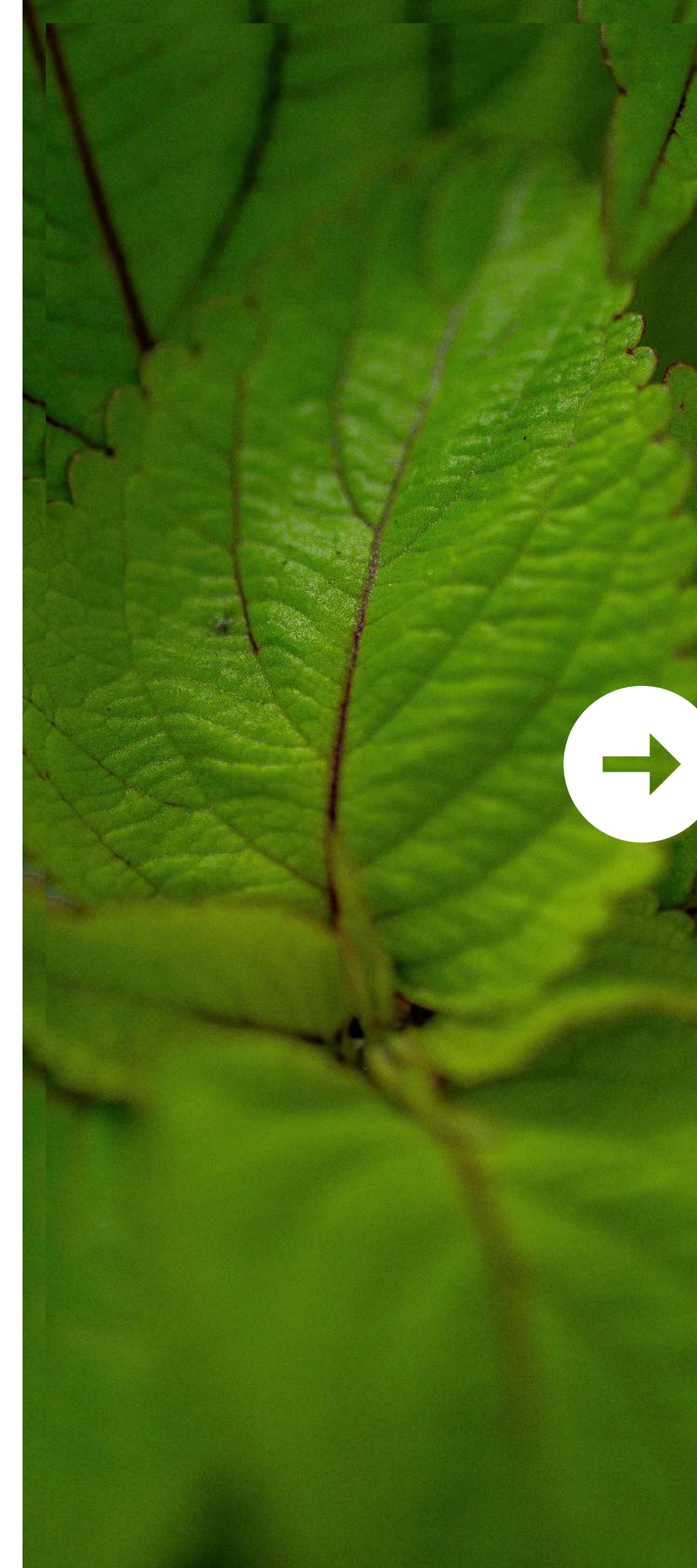


1.3. Transparencia empresarial

La transparencia empresarial implica comunicar a los grupos de interés, de manera honesta, eficaz y accesible, información relevante sobre las políticas, las prácticas y los resultados de gestión.

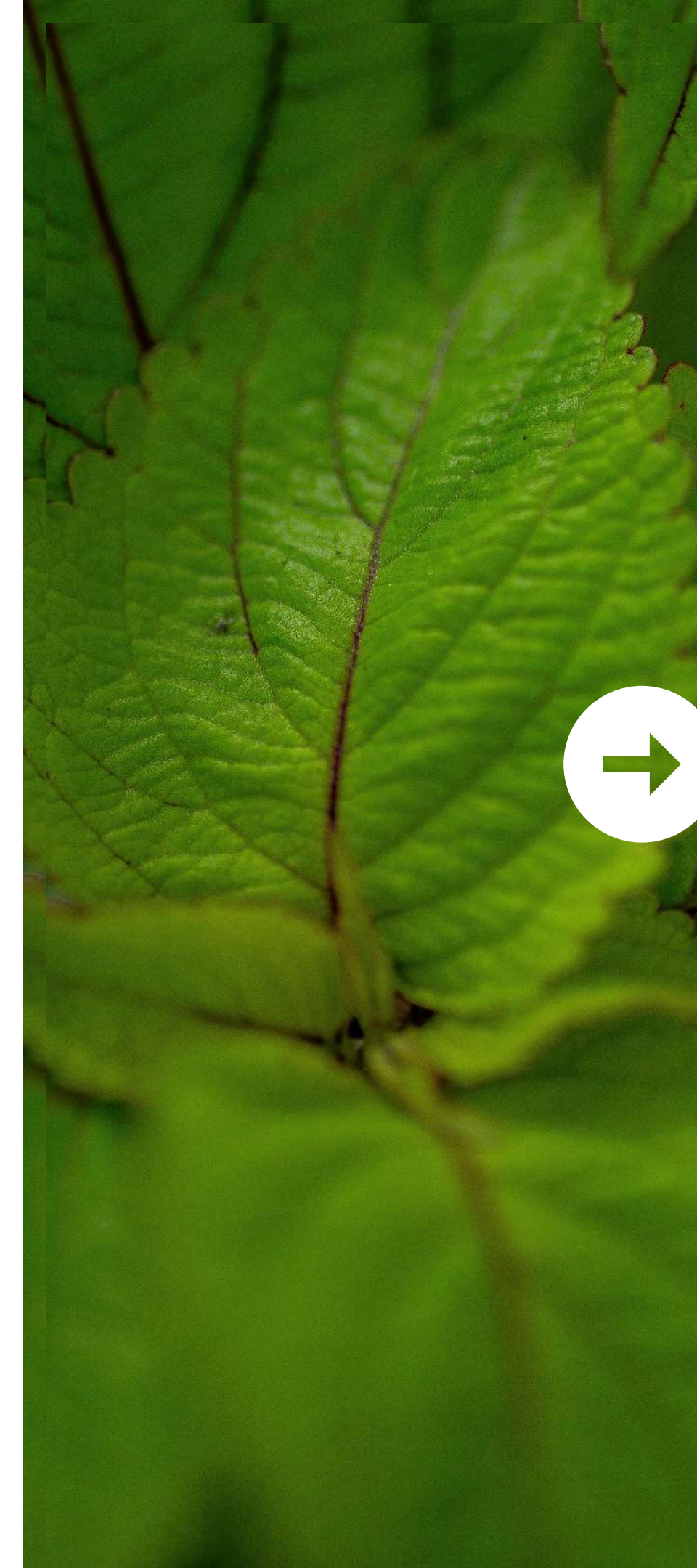


Las obligaciones legales y regulatorias en torno a la transparencia empresarial son cada vez más habituales y con un mayor alcance: ya no afectan únicamente a los aspectos financieros, sino también a la gestión de impactos relacionados con la sociedad, el medioambiente o la ética e integridad corporativa. Ser una empresa responsable conlleva necesariamente ser transparente.



1.3. Transparencia empresarial

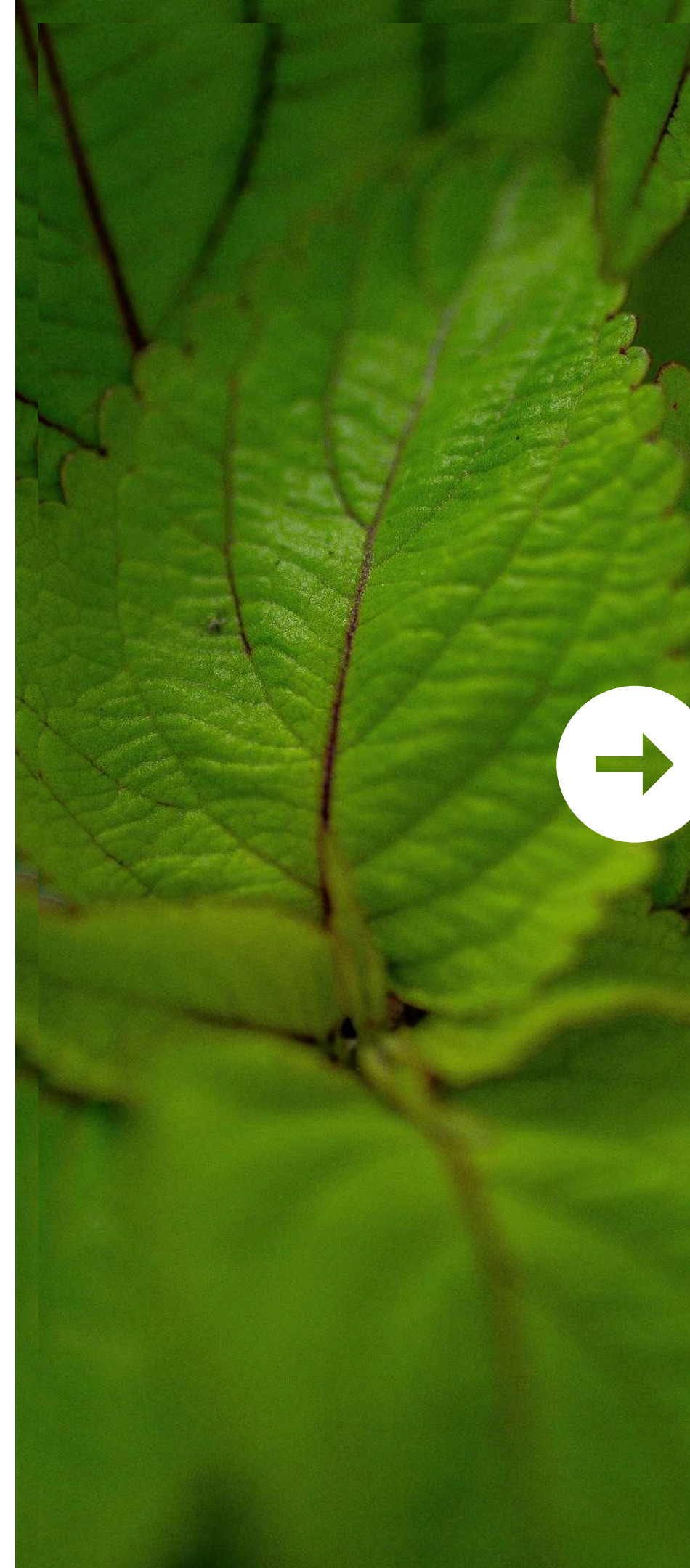
La transparencia empresarial contribuye a la construcción de relaciones de confianza con los diferentes grupos de interés, puede influir de forma positiva en la reputación de la empresa, en su capacidad para atraer inversiones y en su adaptación a los cambios del entorno. A pesar de la importancia de la transparencia, es común que la información de sostenibilidad y buen gobierno proporcionada por las empresas esté vinculada a estrategias de marketing, relaciones públicas o gestión de la reputación y no responda a un proceso de rendición de cuentas.



1.3. Transparencia empresarial

La transparencia empresarial es fundamental para:

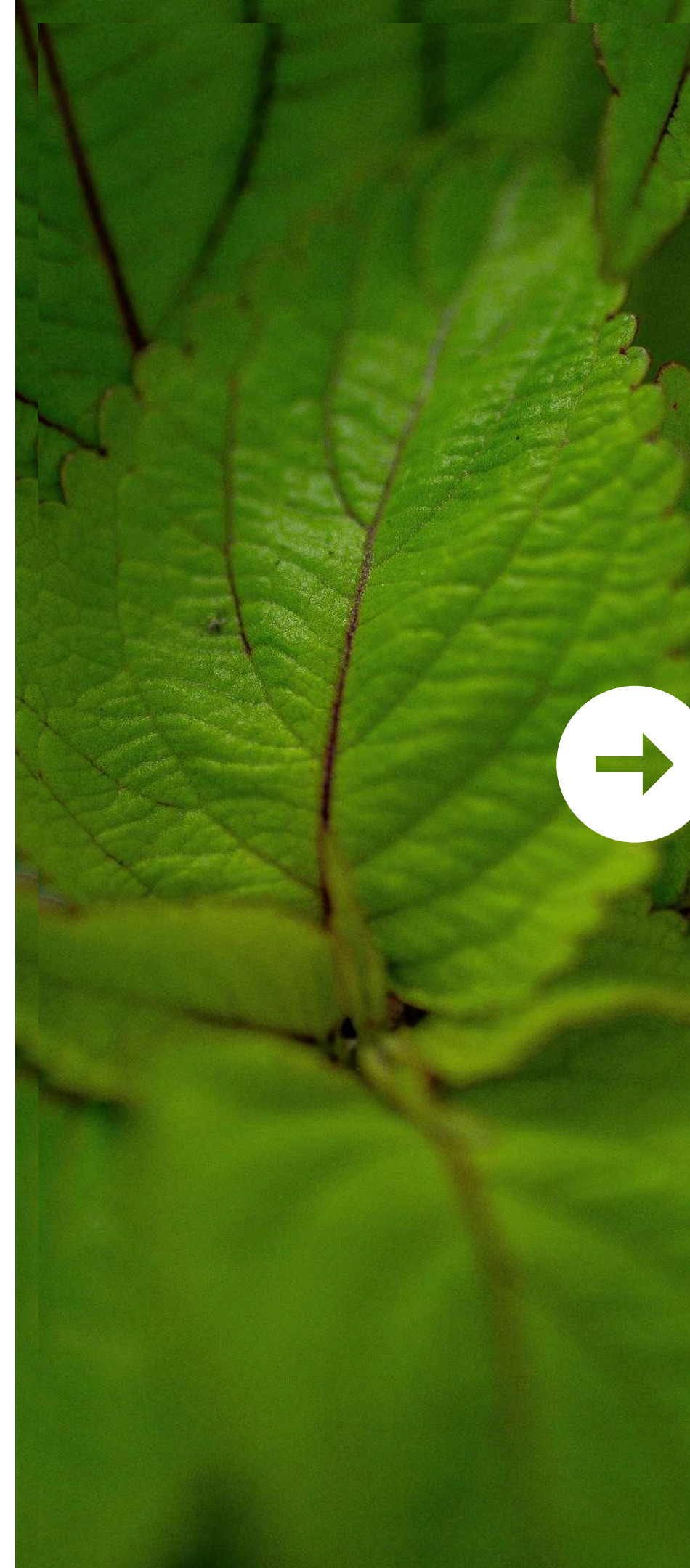
- Los grupos de interés:
 - Permite una evaluación adecuada de los riesgos y oportunidades asociados a una empresa. Los consumidores, inversores o grupos directamente afectados por la operativa de una empresa, pueden tomar decisiones informadas para salvaguardar sus intereses.
 - Fomenta un modelo de empresa responsable en sus relaciones con el entorno y la gestión de impactos.



1.3. Transparencia empresarial

La transparencia empresarial es fundamental para:

- Las empresas:
 - Fomenta la confianza, mejorando el posicionamiento de la empresa frente al mercado y los inversores.
 - Proporciona información precisa y relevante que facilita la toma de decisiones estratégicas.
 - Facilita el cumplimiento regulatorio, fortaleciendo la reputación y la integridad corporativa.



1.4. Ejemplos de prácticas de responsabilidad social corporativa

En el caso del medio ambiente, el compromiso con el mismo por parte de una empresa más que un valor añadido es una obligación y una necesidad. A continuación, se exponen seis ejemplos de prácticas de responsabilidad social corporativa que tienen como fin proteger y asegurar el futuro del planeta:

- Reciclaje y gestión de residuos: hoy en día, reciclar es fundamental en todos los sectores para no contaminar el planeta con los productos que desechamos. Más allá del cartón, el plástico, el vidrio y los residuos orgánicos, cabe destacar también la buena gestión de la basura electrónica, que hay que llevarla a un punto limpio.



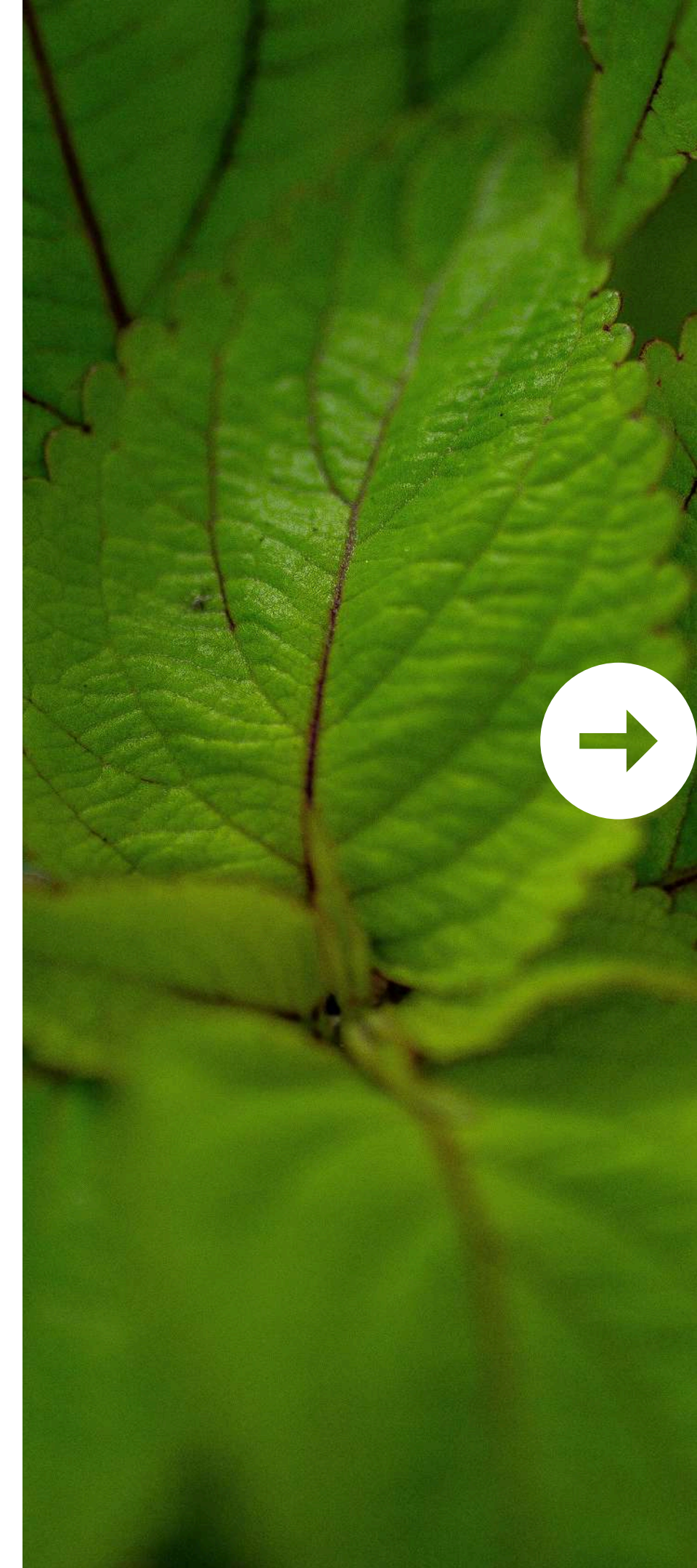
1.4. Ejemplos de prácticas de responsabilidad social corporativa

- Ahorro de energía: el ahorro de energía es muy recomendable en términos sociales, medioambientales y también económicos, ya que, si ahorramos energía, también ahorramos en costes que, en determinados sectores, pueden ser muy altos. Por ello, conviene reducir el gasto de la red eléctrica tradicional o del gas y apostar por fuentes renovables y limpias.
- Consumo responsable del agua: el agua es un recurso natural que debemos cuidar porque, en el mundo, solo un 0,025 % del agua es apta para el consumo humano. De ahí que las acciones para reducir su uso en las fábricas, locales u oficinas son beneficiosas para toda la humanidad.



1.4. Ejemplos de prácticas de responsabilidad social corporativa

- Reducción de emisiones CO₂: otra causa por la que se lleva luchando ya varios años es la reducción de las emisiones de CO₂. Tal como advierte el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC), las actividades antropogénicas provocan la alteración del clima. Por eso, las empresas deben contribuir al objetivo de emitir menos gases de efecto invernadero, con el uso de vehículos eléctricos para los transportes, por ejemplo.
- Utilizar envases o embalaje sostenible: en un ciclo óptimo de economía circular, se pueden diseñar envases con materiales sostenibles que, además, después de su uso, regresen a la misma planta para ser reutilizados. Asimismo, el embalaje con cartón en vez de plástico, así como emplear bolsas biodegradables, es otra práctica aconsejable.

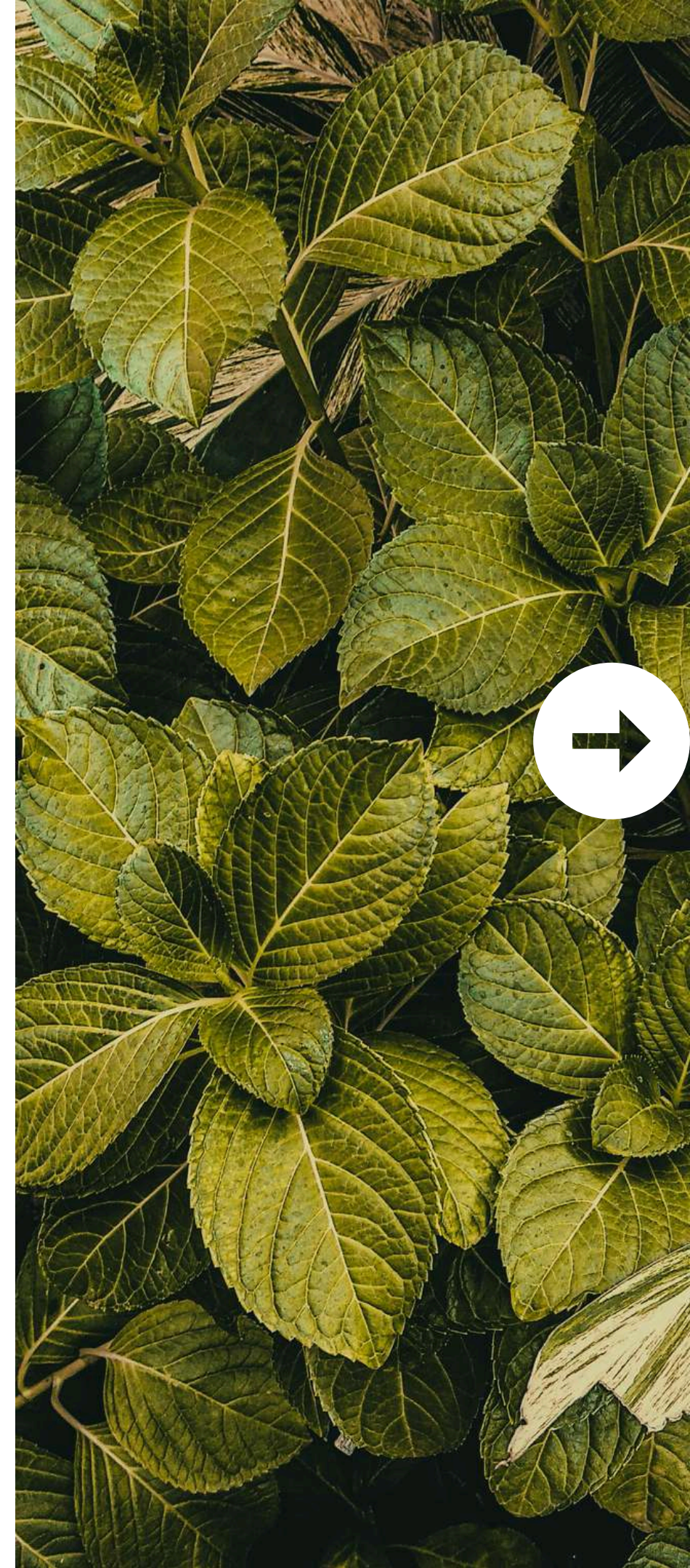


1.4. Ejemplos de prácticas de responsabilidad social corporativa

- Creación de edificios ecológicos: por último, las construcciones de edificios ecológicos sirven para aunar algunas de las otras acciones de RSC medioambiental: ahorrar energía y agua, contaminar mucho menos, gestionar mejor los residuos, etc.

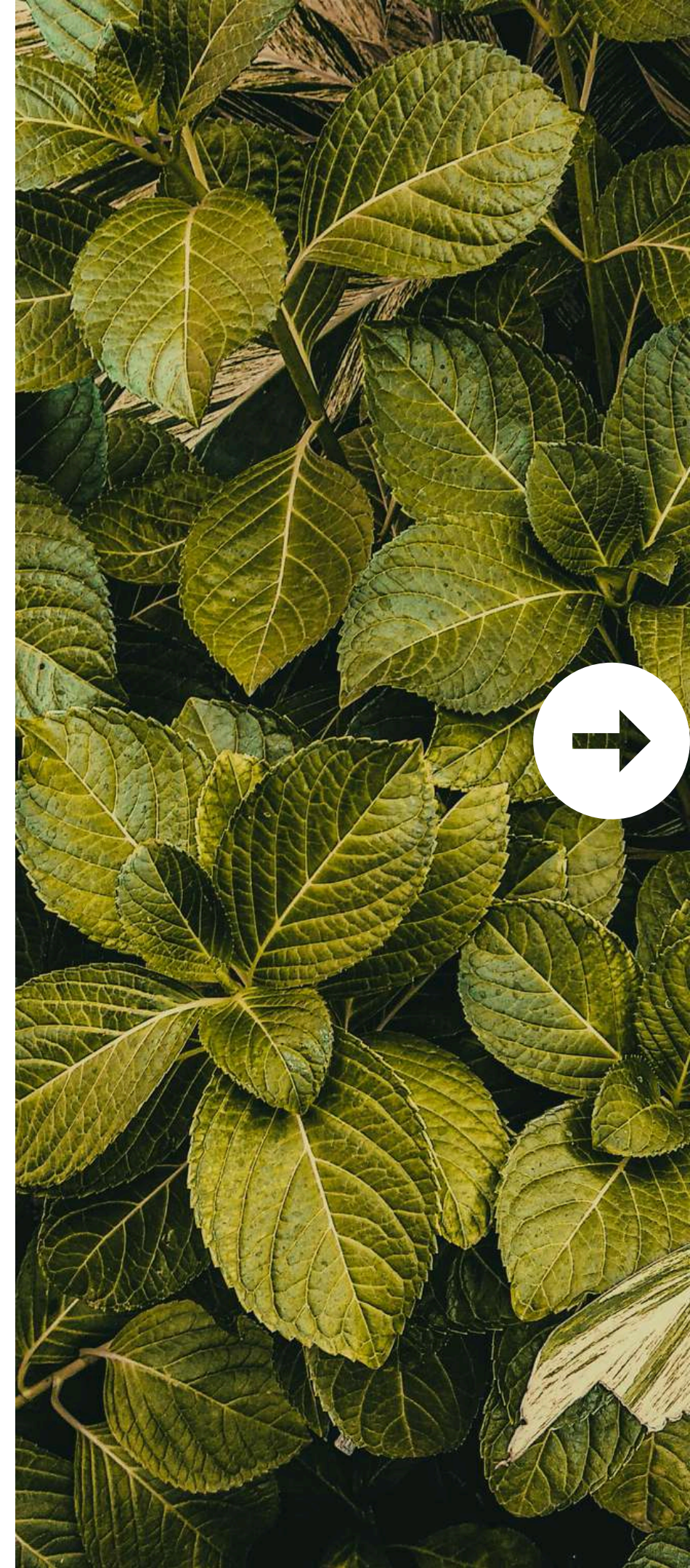


Salud laboral y bienestar



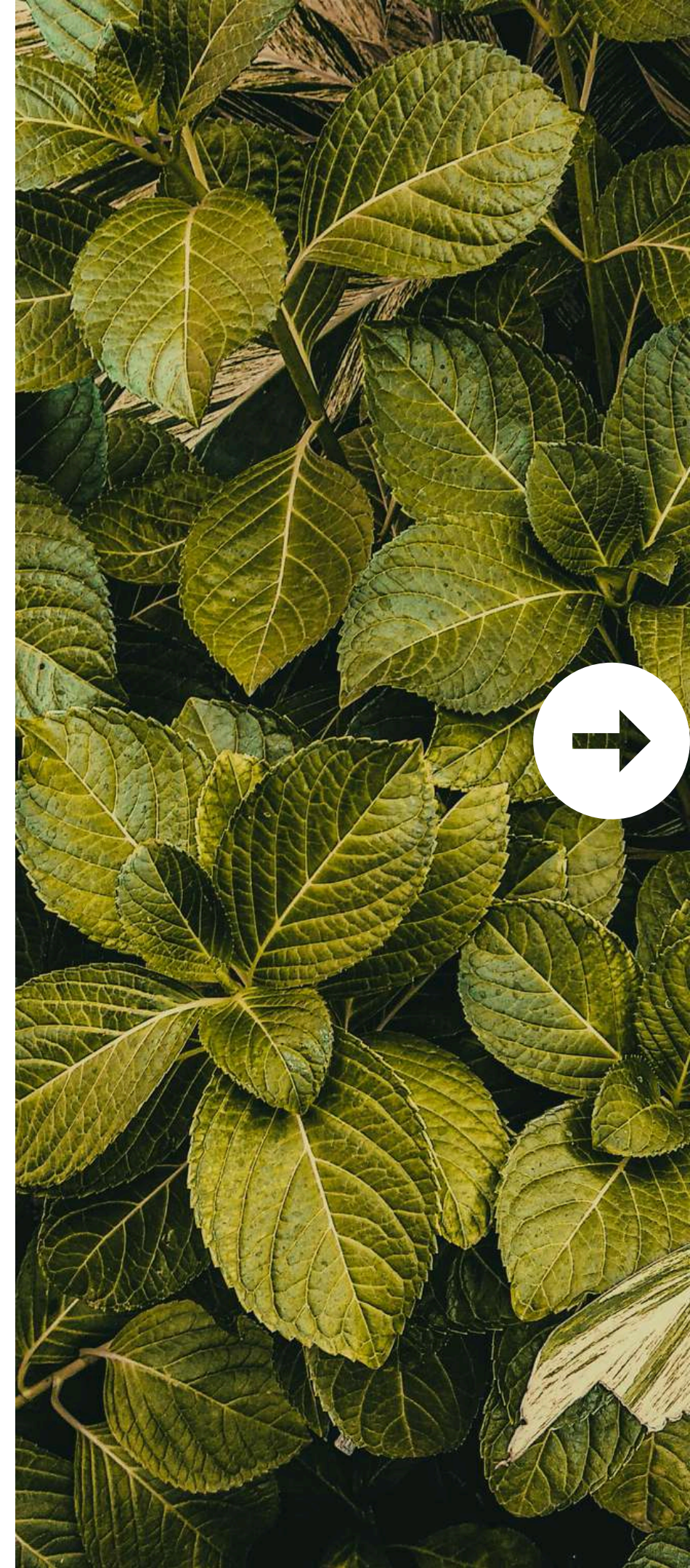
1. Salud laboral y bienestar

En las últimas décadas los cambios socioeconómicos, políticos, y tecnológicos han influido sobre los procesos laborales y sobre la forma como pensamos el propio diseño del trabajo. Por lo tanto, la promoción de la salud en el lugar de trabajo implica necesariamente el esfuerzo común de empresarios/as, personas trabajadoras y de la sociedad en su conjunto. El ámbito de actuación se enfoca en tres dianas: cultura saludable en el ámbito laboral, políticas legislativas y prácticas organizativas. La actuación requiere en primer lugar establecer en la sociedad la necesidad de unos valores que respalden a la persona trabajadora. La cultura preventiva es el horizonte al que dirigir todos los esfuerzos que se realizan tanto a nivel de respaldo legislativo como de prácticas organizacionales. En este sentido, la actuación no debería enfocarse únicamente a la recuperación o reparación del daño, sino a su prevención.



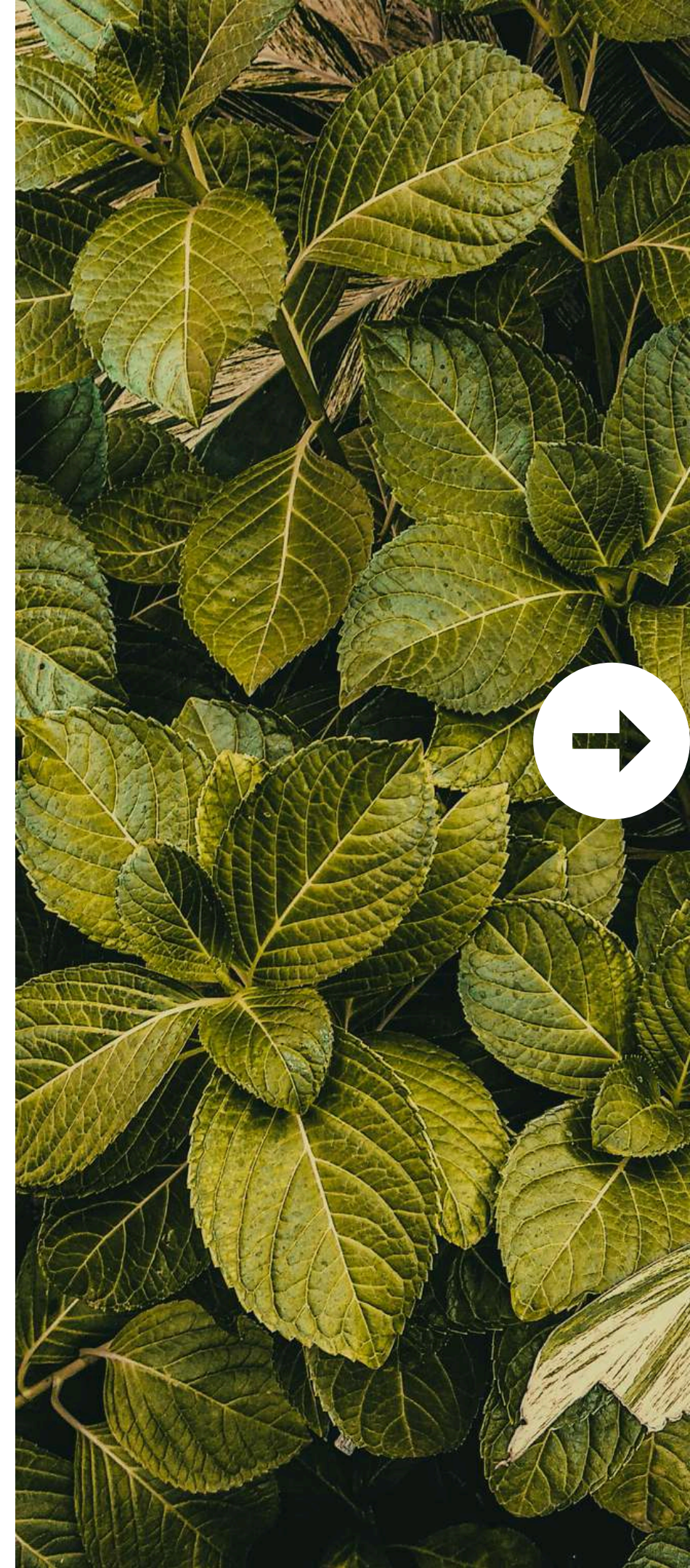
1. Salud laboral y bienestar

Considerando estos tres niveles de actuación y concretando las directrices marcadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se debe enfocar la política empresarial hacia la mejora de la organización del trabajo (medidas de flexibilización y conciliación), del entorno laboral (fomento del apoyo social, autonomía) y de la participación del/de la trabajador/a en actividades saludables y en su desarrollo profesional.



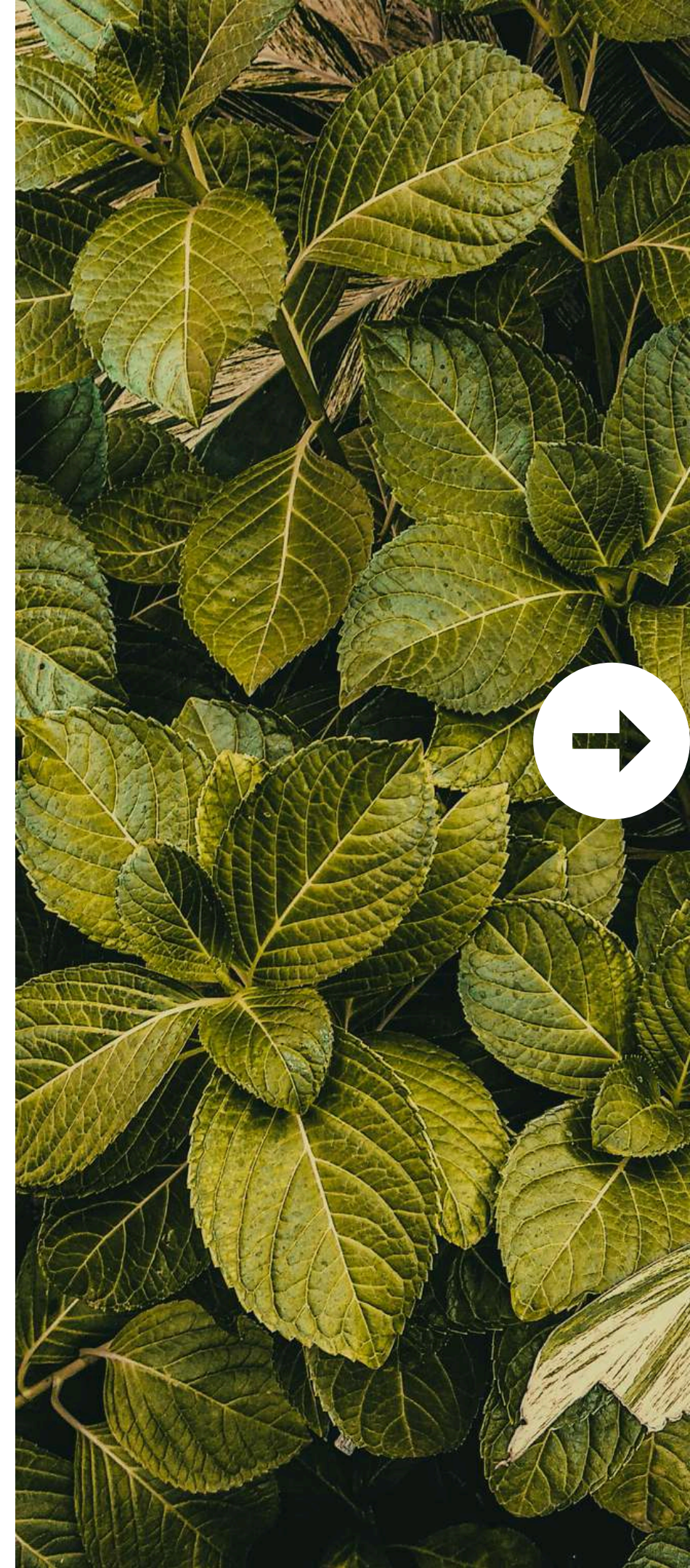
1. Salud laboral y bienestar

En esta línea, en el campo de la promoción de la salud se entiende, siguiendo las directrices marcadas en 1994 en la Declaración Mundial de Medicina del Trabajo, que se trata de un proceso político y social global que abarca no solamente las acciones dirigidas directamente a fortalecer las habilidades y capacidades de los individuos, sino también las dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de mitigar su impacto en la salud pública e individual. Así, siguiendo lo planteado en la estrategia de la Unión Europea, Europa 2020, se deben crear las condiciones para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.



2. La Gestión del estrés

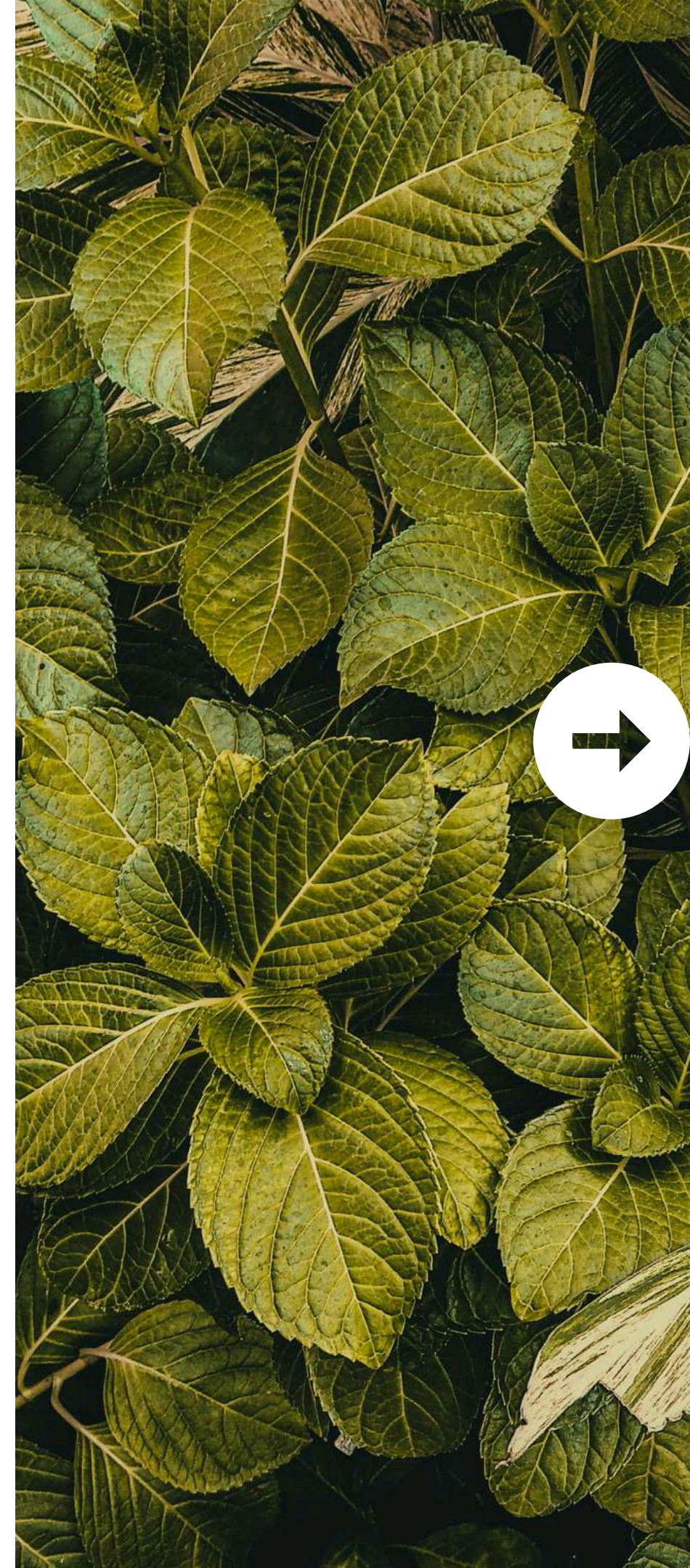
La prevención va ligada a la formación y a la dotación de herramientas para hacer frente y afrontar las demandas del entorno. Cuando estas demandas no pueden atenderse porque carecemos de los recursos necesarios pueden aparecer consecuencias graves para la salud física y psíquica de la plantilla y para la propia organización. El problema se genera una vez que este proceso de desequilibrio se cronifica en el tiempo y no se resuelve la situación. La persona realiza inicialmente una evaluación de riesgos considerando si posee los recursos necesarios para hacer frente a las demandas. Cuando este balance se desequilibra o se percibe como no equitativo la persona empleada puede sentirse desbordada a nivel emocional, evaluar negativamente su competencia o habilidades y finalmente adoptar actitudes y conductas de evitación o huida que no son formas constructivas de afrontar la situación. Aprender a afrontar el estrés puede prevenir consecuencias graves sobre la salud física y psíquica.



2. La Gestión del estrés

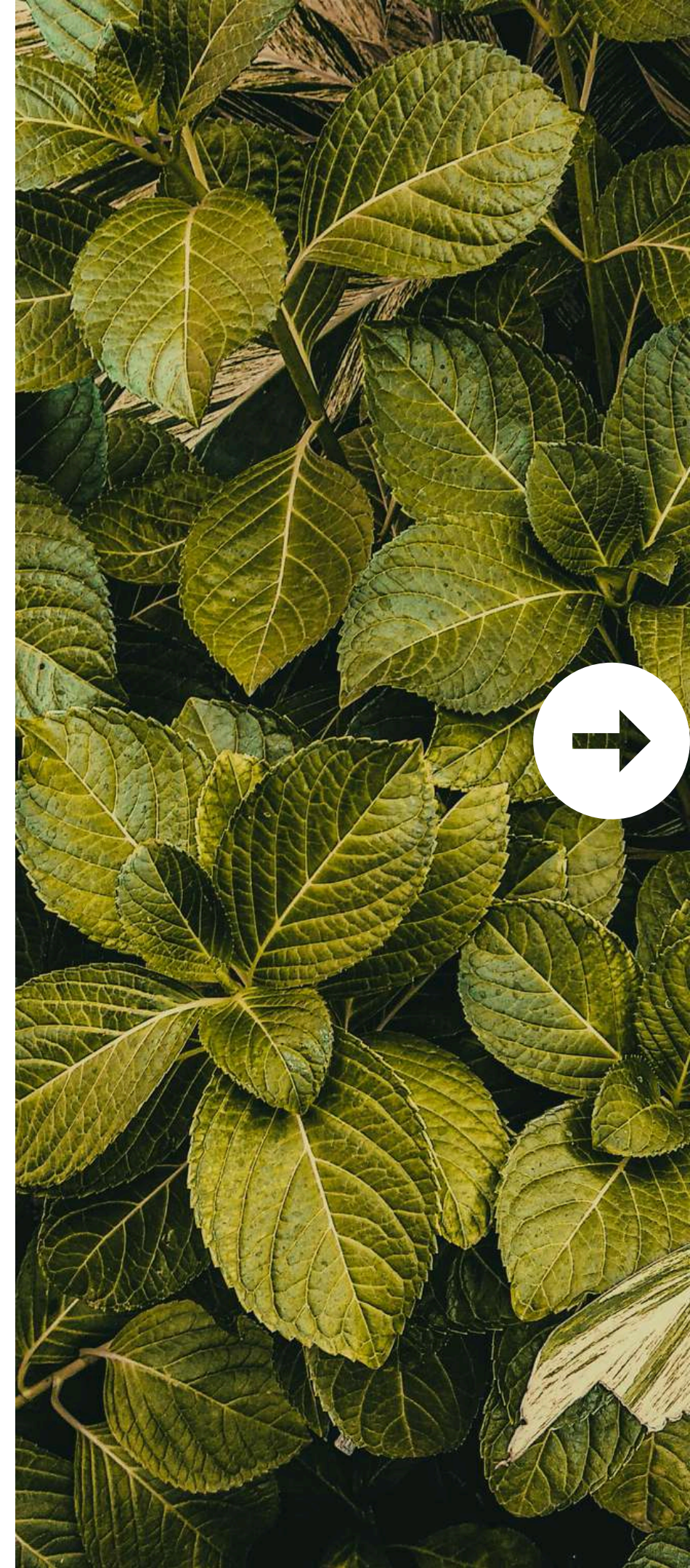
Por lo tanto, el estrés está presente en nuestras vidas cotidianas, por sí mismo no se puede considerar algo negativo puesto que inicialmente implica un incremento de los niveles de alerta necesarios para afrontar las demandas del entorno. Es la percepción de un balance negativo entre las demandas y los recursos disponibles la que puede desembocar en consecuencias más graves a nivel de salud.

En salud ocupacional el modelo de control de demandas laborales plantea dos dimensiones principales: las demandas de trabajo y el control de trabajo. Las primeras se refieren a los factores estresantes psicológicos en el entorno laboral, mientras que el control del trabajo se refiere a la posibilidad que puede tener la persona trabajadora para controlar sus propias actividades e implementar sus habilidades.



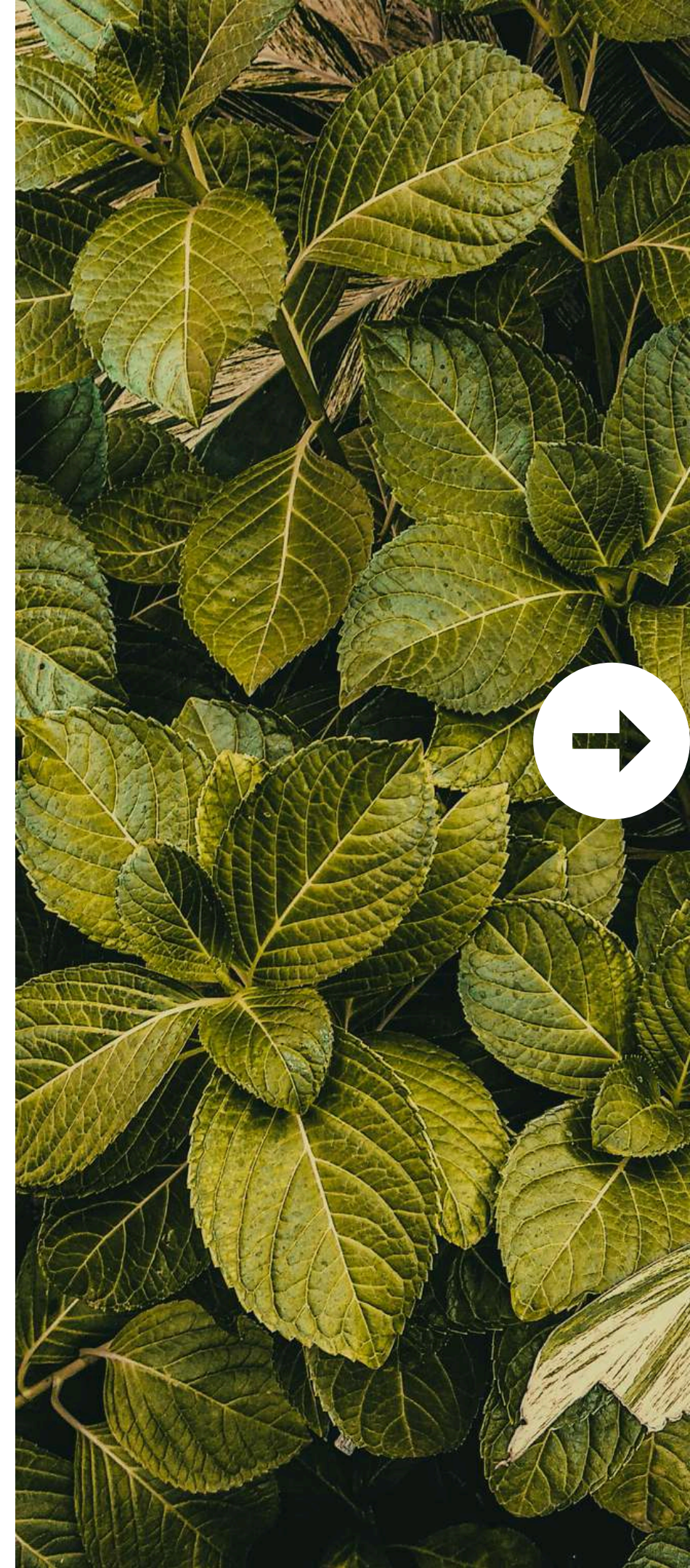
2. La Gestión del estrés

El modelo asume que el trabajo saludable se logra cuando el grado de control del trabajo es mayor que el de las demandas laborales. Se distingue así trabajos «activos» de los de «alta tensión»: los primeros conducen al aprendizaje y motivan a la plantilla mientras que los segundos, debido a la falta de control percibida, producen tensión.



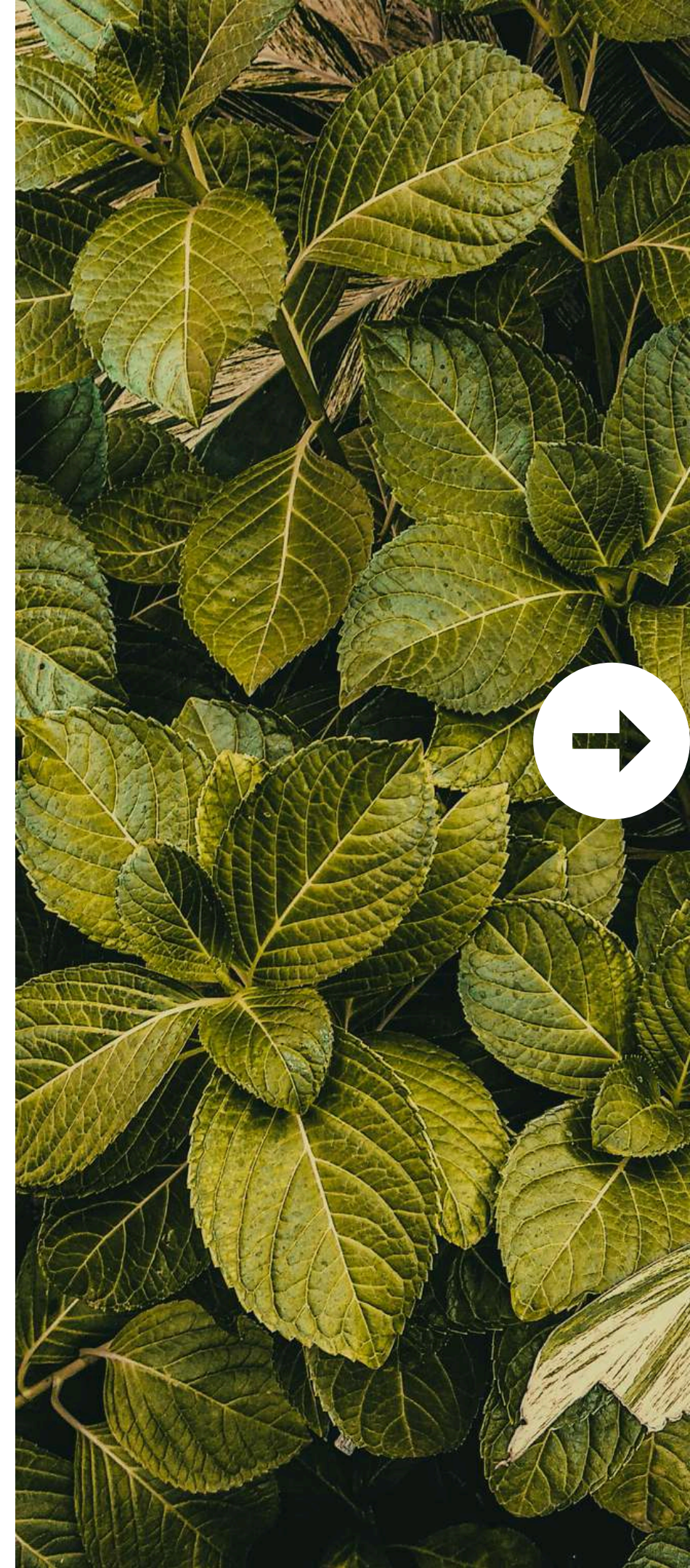
2. La Gestión del estrés

En la línea de lo que ya se ha expuesto, los factores organizacionales e individuales serían importantes, pero desde este modelo el entorno de trabajo vendría determinado principalmente por el diseño de la organización y, secundariamente, por las capacidades y percepciones del individuo. En consecuencia, en la gestión del estrés deben considerarse tanto elementos objetivos como subjetivos dependientes de la situación y de la propia plantilla que conforma el grupo de trabajo.



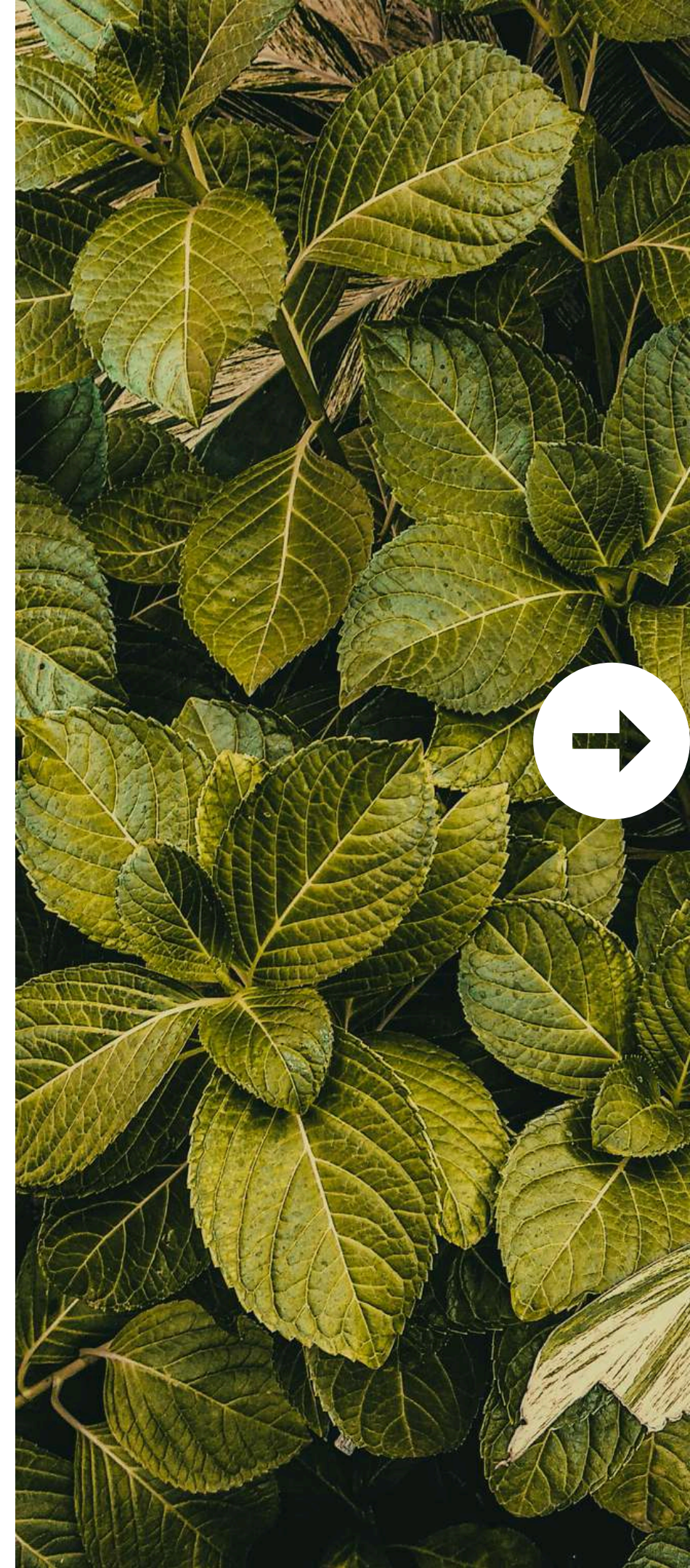
3. Bienestar laboral para el bienestar social

Tradicionalmente se ha partido de dos concepciones teóricas: el bienestar hedonista y el eudaimónico. La tradición primera se centra en el placer y en la evitación del sufrimiento mientras que el eudemonismo tiene que ver con la felicidad en el sentido aristotélico de lograr un propósito en la vida. Partiendo de estas dos tradiciones se divide el bienestar en subjetivo (hedonismo), psicológico y social (eudaimónico).



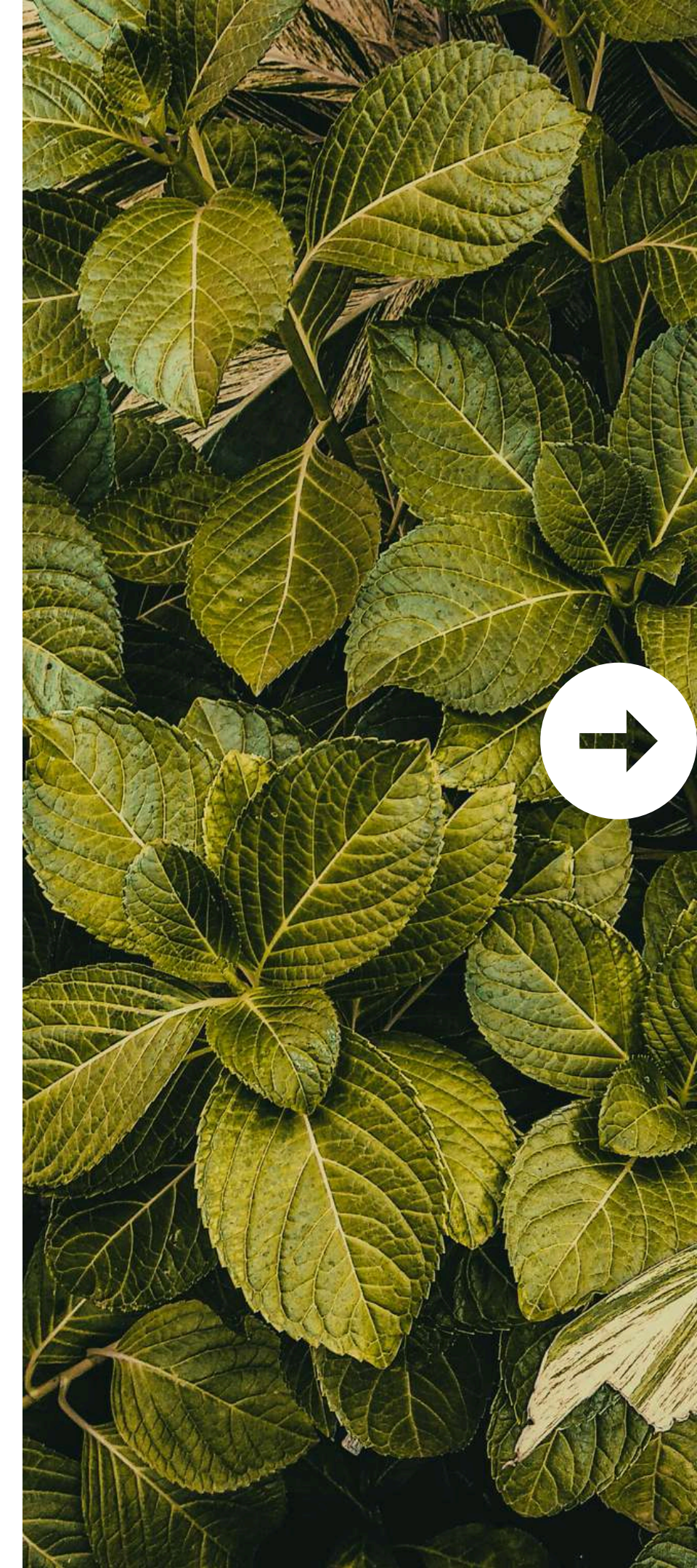
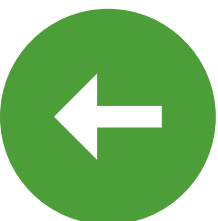
3. Bienestar laboral para el bienestar social

El primero incluye afecto positivo, afecto negativo y satisfacción con la vida. El psicológico se refiere a la autoaceptación, unas relaciones interpersonales positivas, la autonomía, el ambiente, el propósito en la vida y el crecimiento personal. Finalmente, el bienestar social reagrupa dimensiones como integración, aceptación, contribución y coherencia social. Comprender las dimensiones de este concepto es crucial para implementar políticas organizacionales eficaces y sostenibles que incrementen el compromiso y la satisfacción laboral a la vez que disminuyen las consecuencias negativas sobre la salud del/de la trabajador/a.



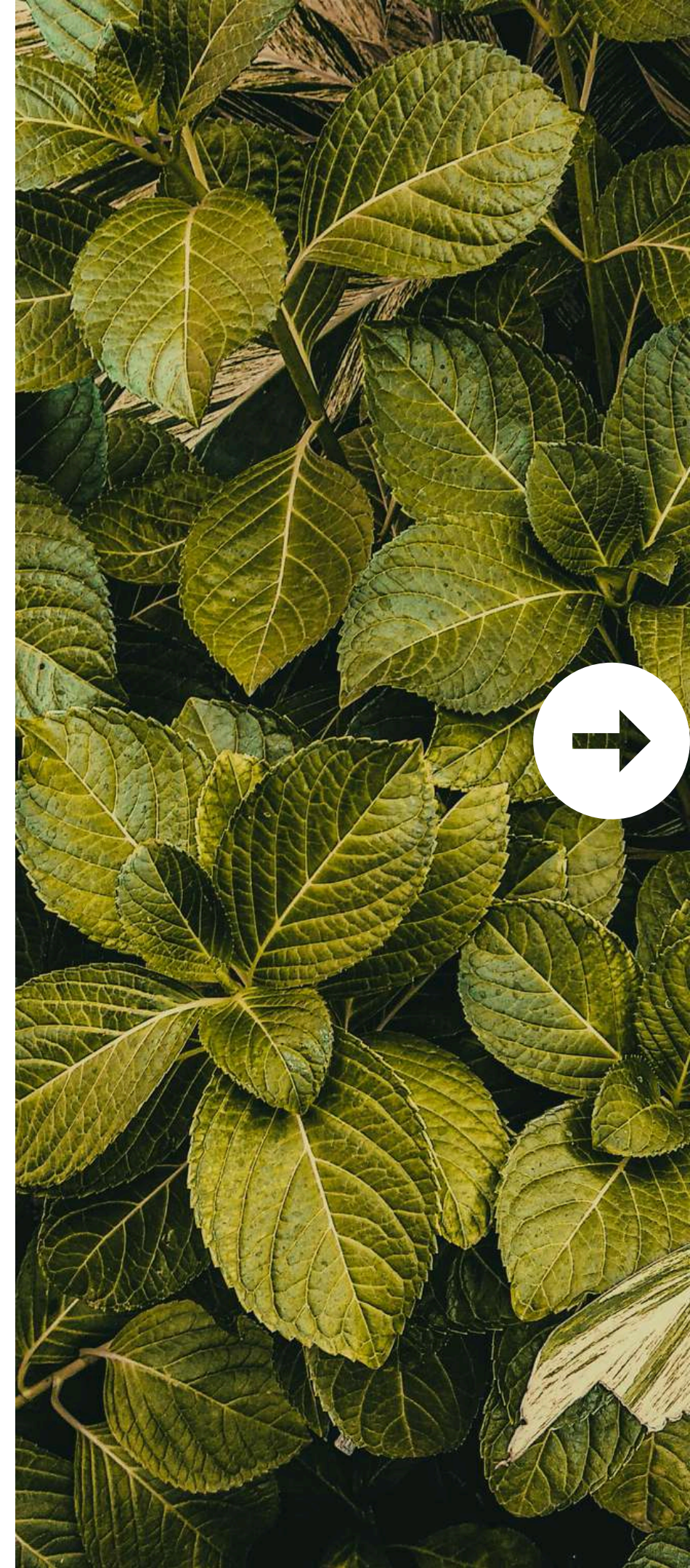
3. Bienestar laboral para el bienestar social

Cada vez son más los estudios que consideran fundamental marcar las directrices para la prevención de trastornos psicológicos y para promover una mejor salud mental en el ámbito laboral. Siguiendo la argumentación descrita, la prevención de riesgos debe enfocarse desde un prisma bio-psico-social ya que ineludiblemente las consecuencias del estrés laboral y los riesgos asociados repercuten en la salud física y viceversa. Los riesgos psicosociales pueden provocar trastornos musculoesqueléticos de origen profesional y cronificar los ya existentes repercutiendo directamente tanto en los índices de absentismo como en el bienestar del/de la trabajador/a.



3. Bienestar laboral para el bienestar social

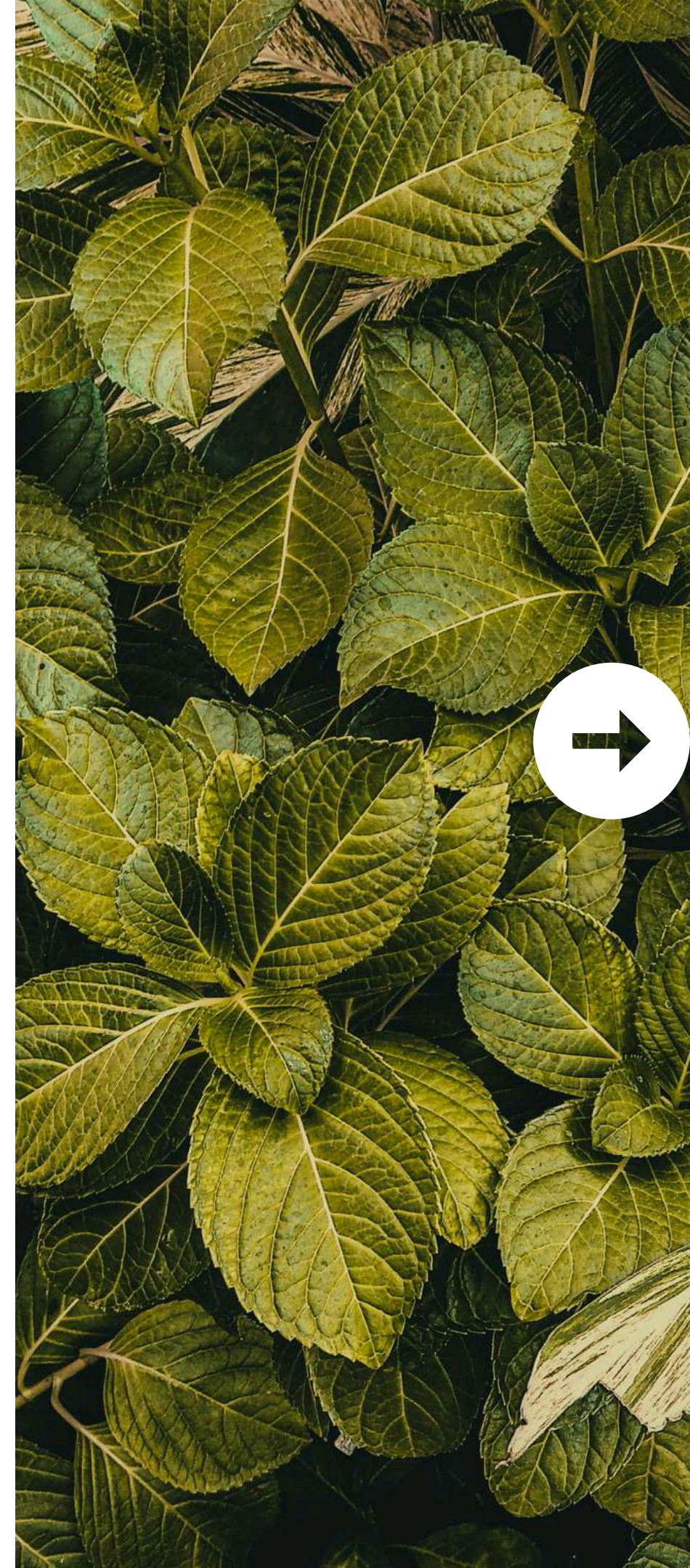
Los trastornos musculoesqueléticos y los problemas de salud psicológica (estrés, ansiedad y depresión principalmente) serían las dos causas principales de enfermedad asociada al trabajo en la Unión Europea repercutiendo sobre las consecuencias tanto para las empresas como para los gobiernos en términos de coste humano y económico. Por ese motivo se está promoviendo desde hace ya varios años las llamadas organizaciones saludables en las que se hace hincapié en la prevención abordando los riesgos psicosociales como sobrecarga laboral, conflictos de rol, falta de autonomía, precariedad laboral, falta de apoyo social, deficiente comunicación, etc.



4. Prevenir, Informar y Formar

En este contexto, resulta fundamental la promoción de entornos saludables en los que no solo se trabaje sobre las condiciones ligadas al ámbito organizacional, sino también sobre la formación de la propia plantilla y el liderazgo saludable. Los programas de intervención para prevenir el burnout se pueden agrupar en tres niveles: individual (persona/grupo), organizacional o mixto dirigido tanto para la persona como para la organización.

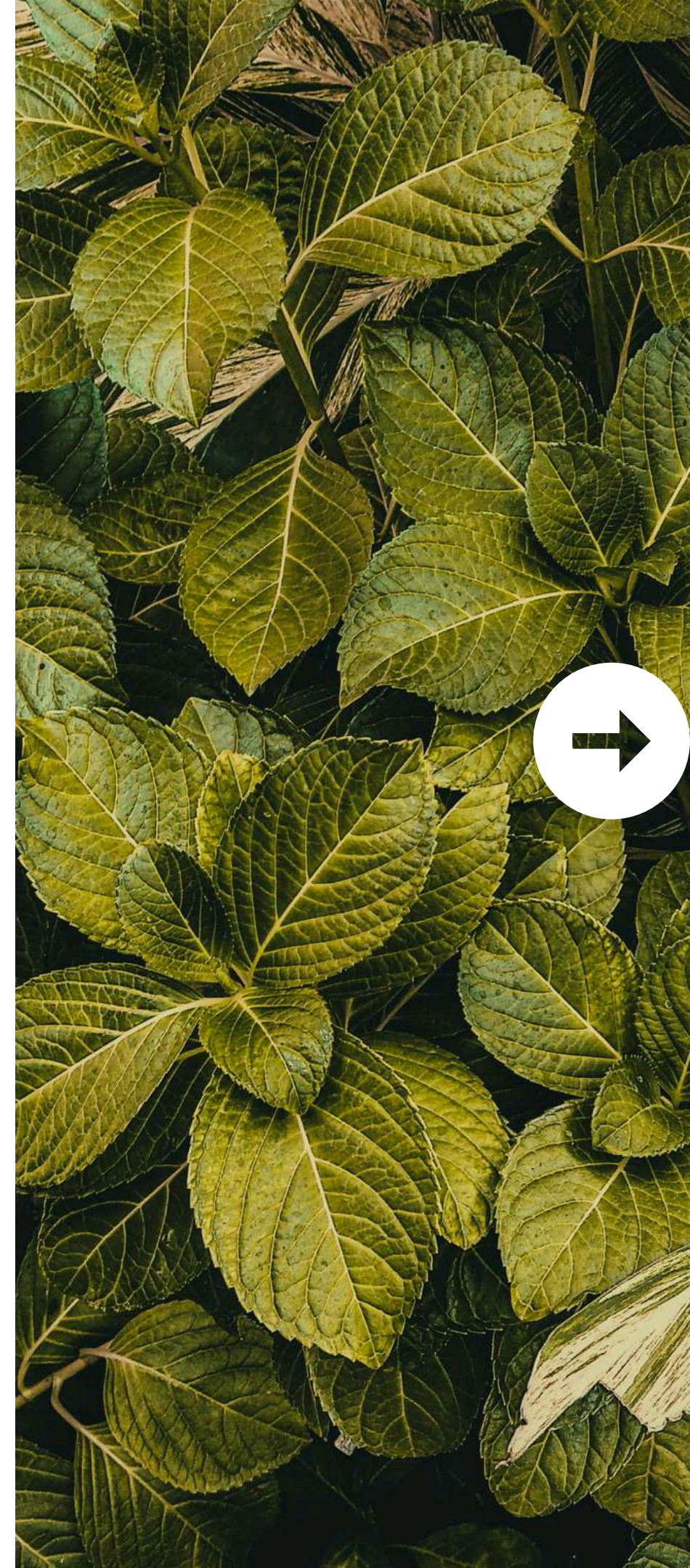
Los primeros suelen ser medidas cognitivo-conductuales dirigidas a la modificación de esquemas cognitivos ligados a una distorsionada autoevaluación de la competencia profesional, a la gestión emocional de los procesos subyacentes al estrés y al incremento de habilidades sociales.



4. Prevenir, Informar y Formar

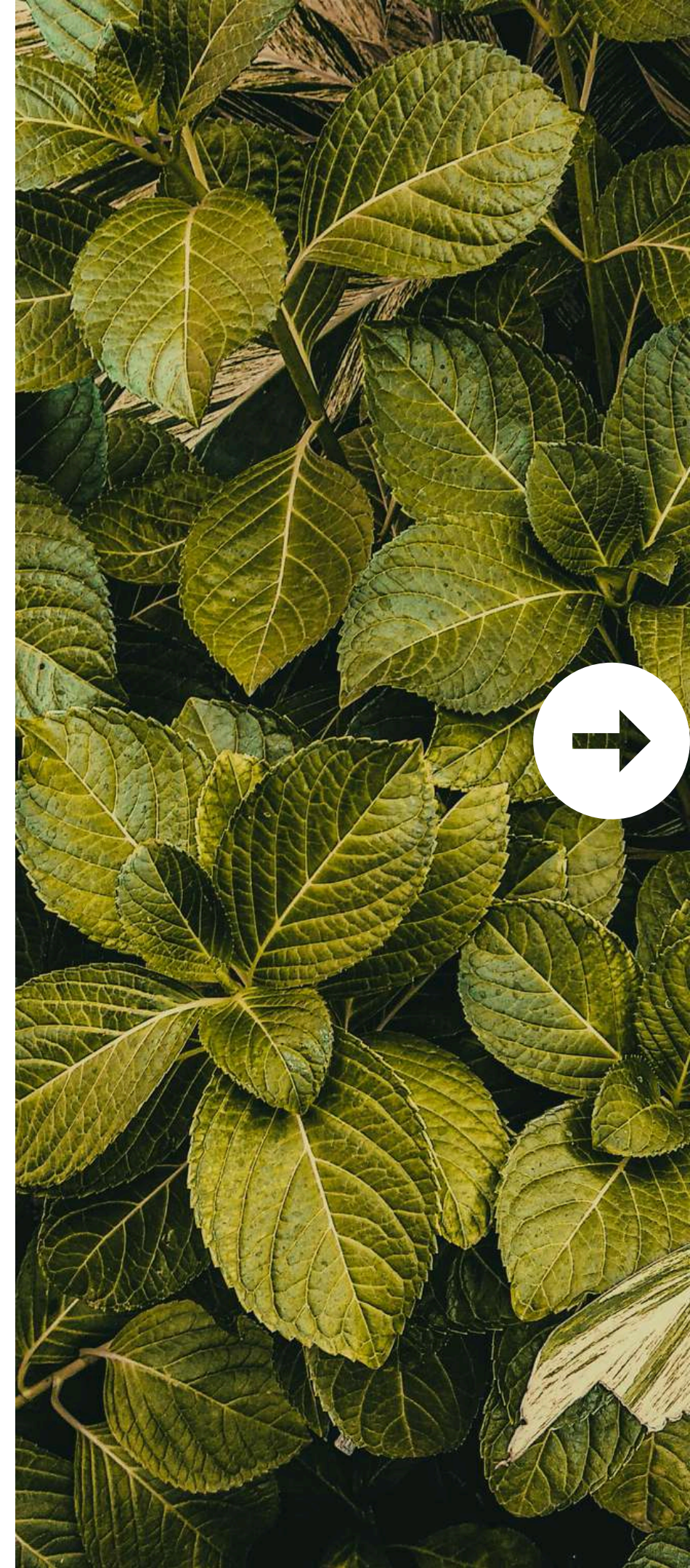
Las intervenciones organizacionales se enfocan en la reestructuración de tareas, en la evaluación y en la supervisión del trabajo. La revisión de la literatura indica que la mayor parte de los estudios de intervención que han obtenido resultados positivos disminuyendo los niveles de burnout y problemas de salud de los/las participantes se realizan desde una aproximación cognitivo-conductual y centrada en las emociones.

De hecho, los programas mixtos parecen tener efectos a largo plazo más duraderos. El compromiso de las personas trabajadoras con la organización debe basarse en la promoción de nuevas estrategias organizacionales centradas en aspectos emocionales y no tanto en la tarea.



4. Prevenir, Informar y Formar

Bajo circunstancias de estrés y dependiendo del tipo de demanda, ejercer un liderazgo saludable puede incrementar el compromiso del personal y por ende su bienestar como individuo y como grupo. Las personas trabajadoras necesitan encontrar un ambiente seguro, un clima de apoyo y de confianza fundamentalmente cuando las demandas laborales son altamente estresantes. Los programas de formación para trabajadores/as y líderes mejorarían su percepción de estrés al fomentar el aprendizaje de estrategias de afrontamiento y de gestión humana y de esta forma disminuyendo las consecuencias negativas sobre la salud física y psicológica.



4. Prevenir, Informar y Formar

En conclusión, la percepción individual de las demandas se relaciona con el compromiso organizacional e incrementa tanto la satisfacción individual como colectiva. Desde un punto de vista integrativo, en la organización se desarrollan e interrelacionan múltiples componentes, por lo que es necesario informar y formar para generar cohesión grupal y compromiso organizacional.

