

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA

Estudio y análisis del perfil profesional de los responsables de las grandes empresas

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY IN SPAIN

Study and analysis of the professional profile of Spanish large companies



Isabel Ruiz Mora

Universidad de Málaga, Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad, Málaga, España

Antonio Castillo-Esparcia

Universidad de Málaga, Departamento de Comunicación Audiovisual y Publicidad, Málaga, España

* El presente trabajo de investigación ha contado con la financiación de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía.

RESUMEN

La Responsabilidad Social de las empresas (RSE) se ha convertido en unas de las principales áreas de interés para las organizaciones y los públicos, como una vía para encauzar la legítima demanda de la sociedad para que empresas e instituciones mitiguen los impactos que sus actividades generan. Esta situación ha provocado la aparición de nuevos profesionales que se dedican a diagnosticar, diseñar e implementar políticas en materia de RSE para dar respuesta a estas demandas. En este artículo presentamos los resultados del estudio¹ llevado a cabo entre los responsables de los departamentos de RSE de las corporaciones incluidas en el Ibex35, con el objetivo principal de conocer las características que definen a estos profesionales. La metodología empleada contempla dos fases con el propósito de aportar un enfoque más constructivo y crítico. Mediante la técnica del cuestionario, pretendemos detectar cuáles son las características profesionales de los responsables de las políticas de RSE de las empresas estudiadas. Posteriormente, se realiza un análisis comparativo-interpretativo con el trabajo realizado por Argandoña, Fontrodona, Ramón y García (2008) con el propósito de evaluar la evolución experimentada por la profesión en España. Las conclusiones del estudio muestran que aunque se ha experimentado una evolución, los cambios han sido leves en la profesión. Principalmente las variaciones se han centrado en la formación, la vinculación con la empresa, la edad y las funciones que desempeñan los profesionales.

Palabras clave

Responsabilidad Social empresarial; responsables; empresas; Ibex35.

ABSTRACT

Corporate Social Responsibility (CSR) has become one of the main areas of interest to organizations and public, as a way to respond to the legitimate demands of society for companies and institutions impacts. This situation has prompted the emergence of new professionals dedicated to diagnose, design and implement CSR policies to meet these demands. In this paper we present the results of the study conducted between CSR managers of corporations included in the Ibex 35, with the main objective to identify the characteristics that define these professionals. The methodology included two phases in order to provide a more constructive and critical approach. Firstly, through the questionnaire technique, we identify what were the professional characteristics of those responsible for CSR policies of the companies studied. Secondly, we implemented a comparative-interpretative analysis with the work of Argandoña, Fontrodona, Ramón y García (2008) in order to assess the evolution of the profession performed in Spain. The findings show that, although there has been an evolution, changes have been mild in the profession and main variations have been focused on training, seniority, age and functions.

Keywords

Corporate Social Responsibility; managers; companies; Ibex35.

1. Introducción

En la actualidad, se ha llegado a un consenso sobre qué se entiende sobre Responsabilidad Social en las Empresas y dicho acuerdo, ha estado precedido de años de trabajo, investigaciones, acuerdos y desacuerdos. Fruto de esa aceptación, son varias las instituciones y organizaciones que han aportado una definición sobre lo que se entiende por RSE. Encontramos, entre otras, las aportaciones del Libro Verde de la Comisión Europea (2001), el Foro de Expertos en RSE (2007) creado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del Gobierno de España, la norma internacional ISO 26000 (ISO, 2010), los aportes del Instituto Ethos de Responsabilidad Social en Brasil o la Carta de Copenhague¹ (VVAA, 1999), considerada la primera iniciativa europea de gestión de la RSE (Navarro, 2008, p. 138). En el presente trabajo tomaremos como referente la definición aportada por la Comisión Europea en su documento *Una renovada estrategia de la Unión Europea 2011-2014 para la RSC*² (2011), que supuso una actualizada definición por avanzar en el concepto de RSE y centrarse en los impactos que generan las organizaciones en su entorno y más concretamente, por entender la RSE como

"la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. (...) Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

¹ En su título original The Copenhagen Charter: a management guide to stakeholder reporting.

² Emplearemos como sinónimos los términos RSE y RSC.

- *maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio;*
- *identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.”*
(Comisión Europea, 2011, p.7).

Esta nueva conceptualización de la RSE supone que tanto grandes como pequeñas empresas (y otras organizaciones) deben comenzar a gestionar sus impactos y sus relaciones con las partes interesadas³, ya que impacto y relación son conceptos relacionados entre sí (si existe una relación con los *stakeholders*, las acciones de la organizaciones crean impactos en estos grupos y cuando producimos un impacto, estamos iniciando una relación con ellos). Este hecho supone que las organizaciones deben contar con profesionales especializados y por tanto, responsables, de la gestión de la RSE.

Cómo vemos no faltan referencias para abordar el concepto de la RSE, pero cuando abordamos la labor de los profesionales encargados de diseñar, implementar, gestionar y evaluar las políticas de RSE, la cuestión no está tan estandarizada. Es objeto de estudio de este trabajo analizar el caso de España y en concreto, conocer las características profesionales de los responsables de RSE de las grandes empresas españolas. Consideramos que analizar las políticas de RSE de estas empresas nos permite identificar líneas de trabajo referentes para que otro tipo de organizaciones puedan implantar políticas de RSE, como pueden ser las pequeñas y medianas

³ Emplearemos como sinónimos los términos parte interesada, grupo de interés y stakeholder, entendiéndolo por tales a “personas o grupos de personas que tienen impacto en, o se ven afectados por las actividades, productos o servicios de una empresa (u otra organización)” (ORSE, CSR Europe y Forética, 2009, p.5).

empresas, aunque siempre teniendo en cuenta su propia naturaleza y características (Castillo-Esparcia, 2006, p.197). No podemos obviar la directiva de la Unión Europea que comenzará demandar informes no económicos a las empresas con más de 500 empleados (UE, 2014) para aumentar la transparencia en materia social y medioambiental o la inclusión de criterios de sostenibilidad en la contratación pública (Forética, 2012); sin olvidar las demandas sociales, cada vez más contundentes, en pro de organizaciones y empresas responsables y comprometidas con el entorno.

2. Objetivos

Los objetivos específicos que guían el presente trabajo son:

- O1. Definir las características profesionales del responsable de Responsabilidad Social de las grandes empresas españolas.
- O2. Conocer las funciones que desempeñan actualmente los profesionales responsables de las políticas de RSE de las entidades analizadas.
- O3. Averiguar cuál será el perfil más demandado para dirigir las áreas de RSE.

Fruto de los objetivos planteados, presentamos las preguntas investigación (PI) que articulan este estudio:

- PI1. ¿Cuáles son las características profesionales del responsable de RSE de las grandes empresas españolas?
- PI2. ¿Qué funciones desempeñan estos profesionales en sus empresas?

PI3. ¿Las características profesionales y las funciones desempeñadas guardan una correlación?

PI4. ¿Es necesario un (nuevo) perfil multidisciplinar?

Los objetivos y preguntas de investigación presentados definen el estudio de los responsables de RSE en las grandes empresas españolas, como uno de los actores de la realidad de la RSE en España.

3. El profesional de la RSE

Como antecedentes de nuestro trabajo encontramos el estudio realizado por la Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social (DIRSE, 2014) sobre la función de Responsabilidad Social en la empresa española, en él analizan la función del responsable o directivo de RSE en diferentes empresas españolas. Otros referentes, los encontramos en trabajos y estudios de corte internacional sobre la misma temática realizados entre 2012 y 2013 (DIRSE, 2014, p.8):

- State of the profession 2013 (2013, GreenBiz Group).
- Profile of the professionals 2013 (2013, Center for Corporate Citizenship. Boston College, Carroll School of Management).
- Profile of the practice 2013 (2013, Center for Corporate Citizenship. Boston College, Carroll School of Management).
- The CR and sustainability salary survey 2012 (2012, Flag, Acre, Acona Partners y Ethical Performance).

- The sustainability executive: profile and progress. (2012, PricewaterhouseCoopers –United States).
- The state of the corporate responsibility profession (2012, Business Civic Leadership Center y Corporate Responsibility Officers Association).

Aunque tomamos como referencia el trabajo realizado por DIRSE, éste presenta ciertas diferencias al estudio que planteamos. En el actual trabajo analizaremos el caso de las empresas incluidas en el índice bursátil IBEX35 y en el estudio de DIRSE se trabajó con empresas de diferentes sectores, principalmente sector servicios; empresas grandes con una facturación superior a 100 millones de euros, con menos de mil empleados, aunque también se incluyeron empresas de tamaño menor; un 70% de las empresas eran de nacionalidad española y de las cuales, casi la mitad tenían presencia internacional (Dirse, 2014, p.11). Como se puede observar, nos encontramos con dos trabajos complementarios y coetáneos.

Otro referente es el trabajo de la Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de Mango en la Universidad Pompeu Fabra sobre “La función de los consultores de RSC” (2014), que aunque difiere en el objeto de estudio con nuestro trabajo, principalmente porque se refiere a profesionales externos a las organizaciones que realizan labores de consultoría en RSE, supone una cuestión reseñable porque se centran en las funciones, los riesgos y oportunidades relacionadas con estas funciones y las claves para impulsar el cambio organizativo e individual hacia la RSC.

Igualmente, tomamos el estudio realizado por la consultora KPMG (2011) “Los directores de RSC⁴ de las empresas del IBEX 35 opinan”, que incluye las conclusiones

⁴ En este estudio nos decantaremos por el término RSE por ser más amplio, en él se incluye a todas las empresas, y estar más estandarizado. Siempre que la fuente emplee el término RSC, lo utilizaremos por hacer referencia a ella.

del Monitor IBEX RSC 2010 y que tiene como objeto “ofrecer una panorámica sobre los aspectos funcionales de los departamentos de responsabilidad corporativa de las principales empresas cotizadas de nuestro país que sirvan de orientación a los profesionales en esta materia” (KPMG, 2010, p.2). Este estudio se realiza entre los responsables de RSC de las empresas cotizadas en el índice bursátil y entre los aspectos de estudio destacan la función del responsable de RSC, los empleados y estructura de los departamentos, inversión o temas de interés sobre RSC.

Consideramos conveniente incluir en este repaso, el estudio realizado por Argandoña, Fontrodona, Ramón y García (2008) titulado “El perfil emergente del directivo de RSC” donde realizan una radiografía de los responsables de RSC de 48 empresas⁵. El estudio estuvo guiado por tres preguntas principales ¿quiénes son los profesionales de la RSC? ¿Cuál es su *background* profesional? ¿Cuáles son sus competencias y capacidades?. Como veremos a continuación, se trata de un trabajo con propósitos similares al estudio que aquí presentamos pero distanciado en el tiempo, lo que nos permitirá comparar resultados y ver si se ha producido algún cambio o evolución⁶.

4. Metodología: Analizando el perfil profesional de los responsables de RSE

La metodología diseñada nace de los objetivos y preguntas de investigación planteados, articulándose a través de dos fases, una fase inicial descriptiva y otra fase interpretativa. Entendemos que para aportar un avance al estudio de la RSE y al

⁵ En el estudio no se proporcionan ninguna información sobre qué tipo de empresas participaron.

⁶ Comparación incluida en el apartado de resultados.

conocimiento de los profesionales que en ella trabaja, necesitamos conocer su situación actual y características, para posteriormente crear un aporte significativo en área.

Fase 1. Encuesta: Perfil profesional

Con la finalidad de presentar una radiografía de los profesionales que actualmente están dirigiendo las políticas de RSE de las grandes empresas españolas, empleamos la técnica de la encuesta aplicada a los responsables de RSE de las empresas incluidas en el índice IBEX35. Los motivos por los cuales hemos seleccionado estas empresas para nuestra investigación son:

- Nos encontramos ante las mayores empresas españolas.
- Son entidades con una mayor repercusión social tanto dentro como fuera de España.
- Cuentan con grandes ingresos y volúmenes de negocio.
- Son empresas que disponen de grandes recursos (humanos, económicos, de equipos e infraestructuras) y generan grandes impactos (medio ambientales, comunicativos, económicos, sociales...).
- Son empresas con una gran número de proveedores, clientes, inversores, accionistas,... que tiene que satisfacer las demandas fiscales y sociales que le exige la sociedad.
- Como respuesta a las demandas sociales, cuentan con políticas en materia de RSE y por tanto, invertirán una mayor cantidad de recursos financieros en Responsabilidad Social, llevarán un mayor tiempo desarrollando un enfoque de gestión basado en la Responsabilidad Social, contarán con profesionales especializados y nos ofrecerán una información más completa.

Igualmente, Garralda (2008, p.5) menciona en el estudio sobre las prácticas consolidadas de RSC de las empresas del Ibex35, por qué se hace necesario trabajar en una primera instancia con las grandes empresas. Según el autor,

"Los dos parámetros básicos que determinan la necesidad de dar una respuesta a las crecientes exigencias de la sociedad en materia de Responsabilidad Corporativa (RC), son la dimensión de la empresa y su grado de internacionalización. En esta lógica, es coherente que las empresas más grandes sean las que más pronto han adoptado medidas visibles y lanzado mensajes en la línea de la RC, siendo una prueba de ello el que una gran mayoría de las empresa del IBEX 35, tienen memorias individualizadas que denominan de Sostenibilidad, de Responsabilidad Corporativa, o tituladas con un término similar".

En nuestro estudio excluimos a la empresa ArcerolMittal ya que, si bien es una empresa formada por la unión de diferentes empresas, entre ellas la española Aceralia, su sede central se encuentra en India; por tanto, la estrategia de la compañía en materia de RSE se diseñará desde su sede central y las empresas seleccionadas para el estudio se caracterizan por definir su política en la materia desde su sede central en España. Es necesario puntualizar que 6 empresas declinaron participar en la investigación por iniciativa propia⁷, por lo que nuestro estudio contó finalmente con la participación de 28 empresas⁸.

⁷ Inditex, Bankia -Caja Madrid-, Amadeus IT Holding, Grifols, EbroFoods, Bolsas y Mercados Españoles.

⁸ Las empresas participantes fueron: Telefónica, Santander, Iberdrola, BBVA, Repsol, Gas Natural, Abertis Infraestructuras, Ferrovial, ACS Construcción, Caixa Bank, Red Eléctrica Corporación, Banco Popular, Iberia, Banco Sabadell, Acciona, Mapfre, Enagas, Bankinter, Indra A, FCC, Endesa, Técnicas Reunidas, OHL, Mediaset España, Acerinox, Abengoa, Gamesa y Sacyr Vallehermoso.

Para llevar a cabo la investigación, diseñamos un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, con la finalidad de

"obtener, de manera sistemática y ordenada, información de la población investigada sobre las variables o temas que nos interesa conocer. El tipo de cuestionario se debe decidir en base a los objetivos del mismo y de los datos que se pretenden buscar" (Soler, 1993, p. 95).

El cuestionario se distribuyó entre los responsables de RSE de las empresas españolas analizadas; éste se dividió en diferentes apartados destinados a obtener información sobre los participantes. Las preguntas se enfocaban en recabar información sobre su perfil profesional, áreas de trabajo y funciones; igualmente obtuvimos información sobre qué perfil profesional consideran más adecuado para desempeñar la labor de responsable del RSE, así como la denominación ideal.

Realizamos un estudio en profundidad sobre el perfil profesional (sexo, edad, experiencia profesional, formación académica) con el propósito de constatar si el desempeño de la labor de responsable de RSE requiere de una experiencia profesional específica y/o extensa, qué grado de presencia femenina existe en la dirección de RSE o qué estudios son los más frecuentes entre los profesionales de la RSE, entre otros fines.

Fase 2. Análisis interpretativo: Evolución

Tras un análisis descriptivo de los datos recopilados, procedemos a realizar un análisis comparativo-interpretativo. Retomando el trabajo de Argandoña et al. (2008)

sobre el perfil del director de RSC, realizaremos una comparación con el propósito de evaluar la evolución experimentada por los responsables de RSE en España, así como para aportar un enfoque más crítico al estudio. Las variables analizadas fueron: denominación del departamento, antigüedad en el cargo, experiencia profesional, edad, sexo, nivel de formación, especialidad, formación de posgrado, si trabajan o no en departamentos específicos, áreas de trabajo y funciones.

5. Resultados

5.1. Cuestionario

Los resultados se presentan siguiendo las preguntas planteadas en el cuestionario, referentes al cargo de la persona que responde al cuestionario, la denominación del departamento en el que trabaja, antigüedad en la empresa y en su cargo, formación, funciones de su cargo. El análisis presenta la siguiente radiografía de los participantes.

Información general

En cuanto al cargo que ostenta la persona encuestada en el momento de responder al cuestionario, más de la mitad de los participantes (61%) ostenta un cargo directivo o de responsabilidad en materia de RSE, seguido de empleados de los departamentos de RSE (21%) y técnicos, analistas y asesores (14%) y gerentes (4%).

Por lo tanto, gran parte de los resultados que en este apartado se presentan, han sido facilitados por personas implicadas directamente en la Responsabilidad Social de su empresa (65%) y en menor medida (35%), personas involucradas con la toma de

decisiones acerca de la política de RSE de su empresa. Esta situación nos trasladará una información más fiable.

En el 100% de los casos, las empresas cuentan con departamentos propios que se encargan de la política de RSE.

Centrándonos en la denominación que recibe el departamento encargado de gestionar, coordinar y dirigir los aspectos relacionados con la RSE, nos encontramos con una gran variedad de denominaciones. Destaca la denominación *Sostenibilidad* (11%), seguida de *Responsabilidad Social Corporativa* y *Responsabilidad Corporativa* (7% respectivamente). En la tabla 1 parecen recogidas todas las denominaciones aparecidas en el estudio.

Tabla 1. Denominación del departamento o área encargada de RSE

Denominación	Porcentaje
Sostenibilidad	11%
Responsabilidad Social Corporativa	7%
Responsabilidad Corporativa	7%
Responsabilidad Corporativa y Marca	4%
Dirección de Marca, Responsabilidad Corporativa y Comunicación Interna	4%
Responsabilidad Corporativa y calidad	4%
Responsabilidad Social y Reputación	4%
Asesoría jurídica	4%
Dirección Corporativa de Calidad y Medio Ambiente	4%
Oficina de RSC	4%
Dirección de Innovación y Sostenibilidad	4%
Relación con Inversores	4%
Responsabilidad Corporativa y Medio Ambiente	4%
Dirección de Responsabilidad Social/Subdirección de Imagen y Responsabilidad Social	4%
Reputación y Responsabilidad Corporativa	4%
Dirección General de Comunicación y Responsabilidad Corporativa	4%
Responsabilidad Social	4%
Asuntos Públicos Globales	4%
Responsabilidad y Gobierno Corporativo	4%

Dirección de Organización y RSC	4%
Dirección de cumplimiento normativo, RSC y Gobierno Corporativo	4%
Relaciones con Inversores y Responsabilidad Corporativa	4%
Dirección de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible	4%
Oficina de Accionistas	4%

Fuente: Elaboración propia

Podemos decir, que gran parte de las empresas analizadas entienden que su RSE pasa por la *Sostenibilidad* de su empresa o negocio. Aparecen otros términos relacionados como *Medio Ambiente o Desarrollo Sostenible*, conceptos asociados al entorno en el que se integra las empresas y el desarrollo (como crecimiento) sostenible de las mismas.

Entre las denominaciones relacionadas con la comunicación, encontramos *Dirección de Marca, Responsabilidad Corporativa y Comunicación Interna; Responsabilidad Social y Reputación; Imagen y RS; Reputación y Responsabilidad Corporativa; Asuntos Públicos y Comunicación y Responsabilidad Corporativa*. Esta situación nos transmite que en estos casos (21%) las empresas han apostado por una gestión de la RSE desde la comunicación, aunque para algunas la RSE se relaciona con la marca, la imagen y reputación de la organización (14%); para otras, representa un interés por la comunicación de la organización, más allá de la comunicación interna o la reputación, llegando a formar parte (la RSE) de los asuntos públicos de la organización.

Cada empresa apuesta para denominar a sus departamentos por el área de RSE más cercana a su actividad económica. Sólo en dos casos aparecen en la denominación algún término relacionado con los *stakeholders*. Concretamente son los inversores y accionistas, los grupos de interés protagonistas en esta ocasión, como es

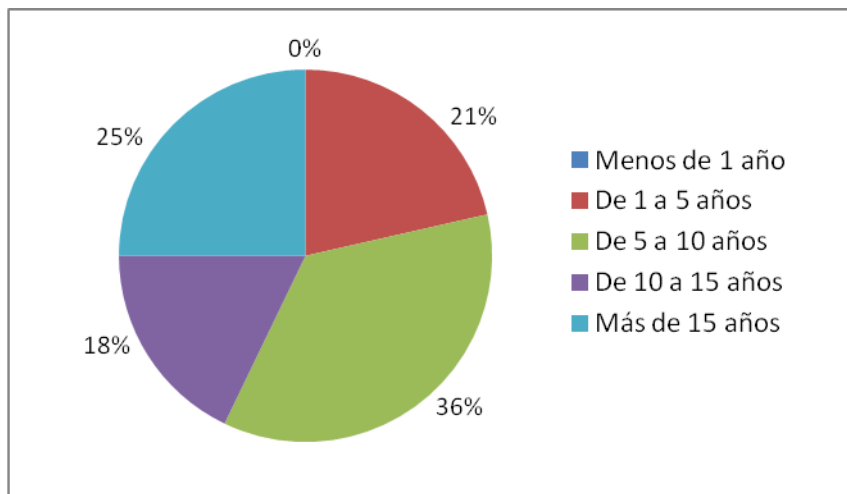
el caso de la *Oficina de Accionistas* y de *Relación con Inversores*. Al igual que en el caso de la reputación y la imagen, la RSE es asociada a la rentabilidad que supone para la organización, aunque en este caso sea la económica.

Perfil profesional del responsable de RSE

En cuanto a la vinculación empresa-responsable de RSE, encontramos que la antigüedad media en la empresa es de 5 a 10 años (36%), seguido de los responsables que llevan más de 15 años vinculados a la misma empresa (25%). En un 21% lleva en la empresa entre 1 y 5 años y un 18% lleva entre 10 y 15 años en la empresa.

Esta situación nos lleva a afirmar que las personas encargadas de la RSE, mantienen una estrecha relación con las empresas en la que trabajan. A la luz de los resultados, se requiere que la relación entre empresa y responsable de RSE sea de al menos 5 años y con una visión a largo plazo; lo que permite promover un sentimiento de pertenencia con la organización mucho mayor que en relaciones laborales de tiempo inferior. Como podemos observar en el gráfico 1, un 43% de los participantes lleva trabajando en la misma corporación más de 10 años.

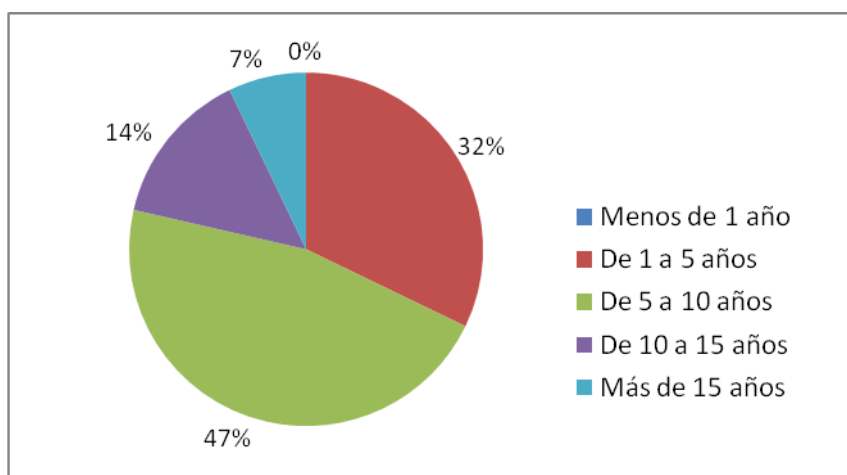
Gráfico 1. Antigüedad en la empresa



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la experiencia profesional realizando actividades relacionadas con RSE, encontramos que ésta es en un 47% superior a los 5 años. Observamos cómo, un 32% tienen una experiencia profesional vinculada con la RSE entre 1 y 5 años y un 68%, 5 años o más. Es importante destacar que sólo el 21% de los encuestados tienen una experiencia de 10 años o más desarrollando actividades de RSE.

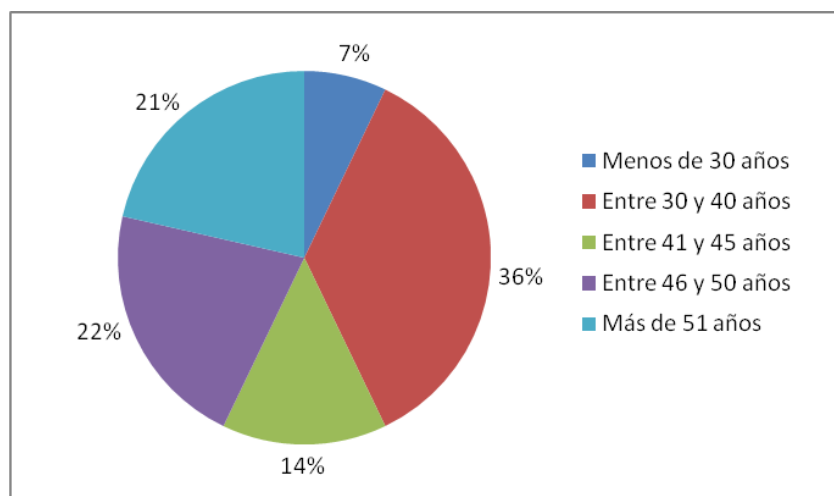
Gráfico 2. Experiencia profesional en RSE



Fuente: Elaboración propia

Referente a la edad (gráfico 3), destaca el grupo de 30 a 40 años (36%), seguido de los grupos de 46 a 50 años (22%) y de más de 51 años (21%), con una mínima diferencia entre ambos. Aparecen con porcentajes inferiores, con profesionales entre 41 y 45 años (14%) y los menores de 30 años (7%).

Gráfico 3. Edad de los participantes



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al sexo, encontramos que los hombres están presentes en un 61% y las mujeres en un 39%, vemos como no hay una proporción equilibrada.

Refiriéndonos al nivel de formación de los participantes, el 100% de los participantes cuentan con formación universitaria, un 50% sólo cuentan con un título de licenciado/a o ingeniero/a; un 38%, además de la licenciatura o ingeniería, posee un máster. Sólo un 6% cuenta con estudios de doctorado. Un 4% posee una diplomatura y un 2% ha realizado otros estudios especializados relacionados con RSE, como es el caso de un curso sobre Ley Medioambiental (*Environmental Law*).

Entre las especialidades de cada nivel, en las licenciaturas destacan los licenciados/as en Derecho, Ingeniería, Administración y Dirección de Empresas,

Biología, Farmacia, Marketing y Gestión Comercial, Historia Antigua y Arqueología, *Business and Tax Law*, Traducción e Interpretación y Periodismo.

Tabla 2. Especialidad de las licenciaturas

Especialidad	Porcentaje
Derecho	33%
Ingeniería	14%
Administración y dirección de empresas	14%
Biología	9%
Farmacia	5%
Marketing y gestión comercial	5%
Historia antigua y arqueología	5%
<i>Business and Tax Law</i>	5%
Traducción e Interpretación	5%
Periodismo	5%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los másteres, las especialidades son MBA, RSE, Gerencia y Administración de empresas, Calidad, Asesoría jurídica de empresas, Ingeniería y Gestión ambiental, Gestión de Recursos Humanos, Fiscal y Tributario.

Tabla 3. Especialidad de los másteres

Especialidad	Porcentaje
RSE	32%
MBA	26%
Calidad	11%
Ingeniería y Gestión ambiental	11%
Gerencia y Administración de empresas	5%
Asesoría jurídica de empresas	5%
Gestión de Recursos Humanos	5%
Fiscal y Tributario	5%

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los doctorados, las especialidades son sólo tres, Ecología Vegetal, Derecho y Economía. Sólo una persona ostenta el título de doctor, en la especialidad de Economía.

Como resultado presentamos radiografía del responsable de RSE, que responde a los siguientes parámetros:

- Profesional con más de 10 años trabajando en la misma empresa (43%).
- Experiencia profesional de más de 10 años en labores de RSE (21%).
- Edad entre 30 y 50 años (58%).
- Hombres (61%).
- Formación universitaria (100%) con estudios de posgrado (50%) en RSE o MBA.

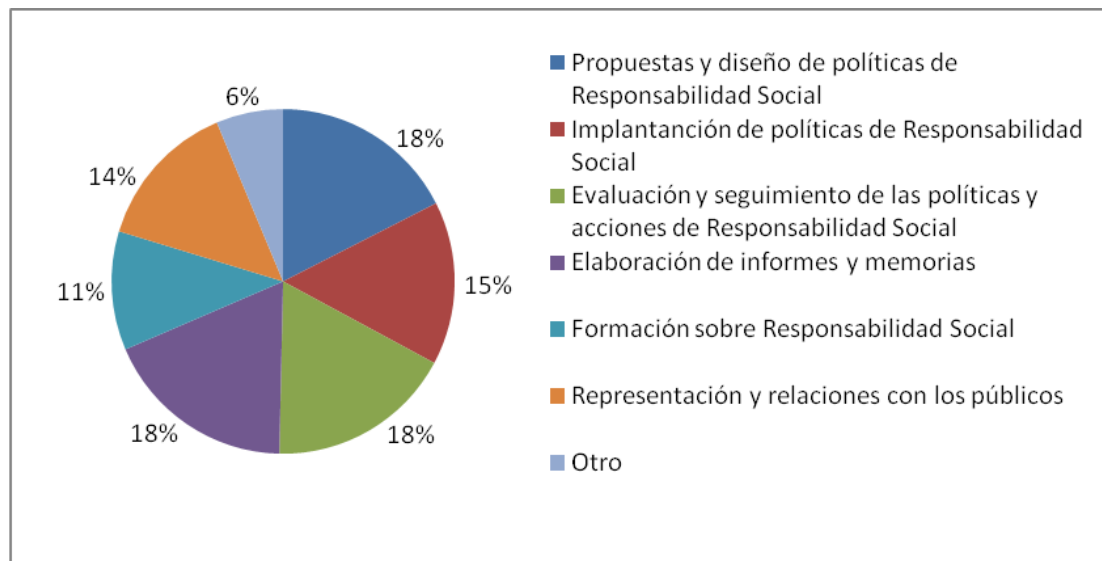
Áreas de trabajo y funciones relacionadas con RSE

En la pregunta sobre las principales áreas de trabajo asociadas al cargo que ostenta la persona encuestada, encontramos las siguientes respuestas.

El diálogo con los *stakeholders* se apunta como una de las áreas más frecuentes (21%), seguida de reputación (18%), medio ambiente (14%), acción social (13%), condiciones laborales y sociales (12%) y gobierno corporativo en último lugar (10%).

En cuanto a las funciones de su cargo (gráfico 4), destacan la elaboración de informes y memorias; la evaluación y seguimiento de las políticas y acciones de RS y las propuestas y diseño de políticas de RS, en un 18% en todos los casos. A continuación aparece la implantación de políticas de RSE (15%), seguido de la representación de la organización y relaciones con los públicos (14%); por último, aparece la formación sobre RS (11%) y otras funciones (6%) como implantación de sistemas de gestión, inclusión en índices de sostenibilidad o definir la estrategia de RSE.

Gráfico 4. Principales funciones de su cargo



Fuente: Elaboración propia

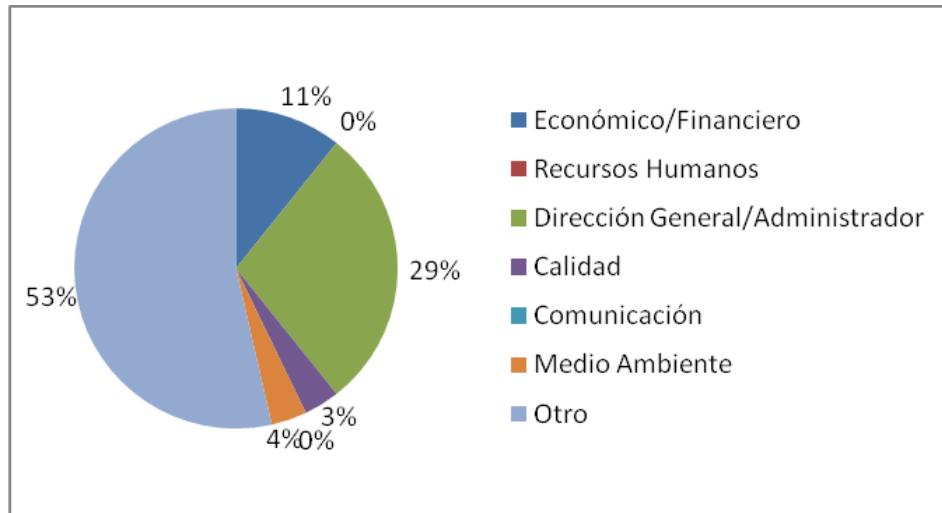
Estos resultados nos permiten postular que la gestión de las relaciones con los públicos (entendidos como stakeholders en este estudio) se plantea como una de las cuestiones en torno a las cuales gira la RSE desde un punto de vista estratégico y funcional en la organización. Por lo que, si comparamos los datos en materia de formación de los responsables de RSE podemos observar que al menos hay una cierta carencia en lo que se presupone la gestión de la relación con los públicos. Si bien debemos mencionar que el diálogo con los stakeholders es un área de peso en la RSE, a la que se le presta mucha atención, por lo que los profesionales encargados de su gestión seguramente contarán con bastante experiencia profesional en su gestión diaria.

El responsable de RSE: perfil y denominación ideal

Para la pregunta *¿qué perfil profesional considera más adecuado para el responsable de RSE?*, encontramos que en un 29% se plantea el perfil

administrador/director general como la mejor opción, seguido del perfil económico/financiero. En menor grado, el perfil de medio ambiente y el de calidad.

Gráfico 5. Perfil profesional más adecuado para el responsable de RSE



Fuente: Elaboración propia

De las respuestas obtenidas, deducimos que no hay ningún perfil que sea más adecuado *a priori*. En realidad, podemos decir que se práctica una cierta endogamia. Cada encuestado considera más adecuada su especialidad profesional para desarrollar las labores de su puesto de trabajo. Lo que nos lleva a considerar el área de RSE como un área multidisciplinar en la empresa, que desde diferentes disciplinas busca una especialización en materia de RSE. Lo que necesariamente hará que los departamentos estén integrados por diferentes perfiles profesionales (económico, recursos humanos, medio ambiente, comunicación,...).

Para la pregunta, *¿cuál sería la denominación ideal para definir a la persona responsable de la Responsabilidad Social en una empresa?*, encontramos que en un 29% se apuesta por director/a de Sostenibilidad, seguido de la opción director/a de Responsabilidad Social (25%) y en un 7%, director/a de Reputación y Responsabilidad

Social; en ningún caso se apuesta por director/a de Relaciones con los Públicos o director/a de Comunicación Corporativa. En un 39% se ofrecen otras posibilidades:

- Recursos humanos, económico/financiero, calidad, comunicación, medio ambiente.
- Al ser un área bastante multidisciplinar, el perfil profesional de RSC puede tener una formación muy diversa. Lo importante es una persona realmente comprometida con los temas, con sensibilidad y muy activa en el campo e interesada por todas las novedades que constantemente están publicándose y aplicándose.
- Puesto que la RSC debe estar implantada en todas las áreas de la empresa, no es determinante un perfil profesional concreto, puesto que todos pueden tener encaje y aportar. Sí debe tener dotes de gestión y coordinación de equipos ya que la RSC es muy transversal. No obstante, considero totalmente necesario contar con una formación específica en el ámbito de la RSC.

A la luz de los resultados, vemos que la denominación del responsable es “personal” a la propia organización, es decir, a cómo la empresa entiende la RSE y la lleva a cabo en su seno.

4.2. Análisis comparativo-interpretativo

Retomando el trabajo de Argandoña, Fontrodona, Ramón y García (2008) sobre el perfil del director de RSC, presentamos un análisis comparativo que nos permitirá

observar e interpretar la evaluación experimentada por los responsables de RSE en España⁹.

Tabla 4. Comparación estudios sobre responsables de RSE

	El perfil de los responsables de RSE de las empresas Ibex35 (Ruiz, 2014)	El perfil emergente del Directivo de RSC (Argandoña et al., 2008)
Denominación del departamento	<i>Sostenibilidad</i> (11%) <i>Responsabilidad Social Corporativa</i> (7%) <i>Responsabilidad Corporativa</i> (7%) La denominación Responsabilidad Social aparece combinada con otros términos	20% de los casos nombre relacionado con la RSC
Antigüedad en la empresa	5 a 10 años (36%)	- 37% menos de 2 años - 15% menos de 1 año
Experiencia profesional en RSE	Más de 5 años (47%)	79% accede al departamento desde la propia empresa
Edad	- De 30 a 40 años (36%) - De 41 a 50 años (36%) - Más de 50 (21%)	- De 30 a 40 años (46%) - De 41 a 50 años (44%) - Más de 50 (9,8%)
Sexo	- Hombres (61%) - Mujeres (39%)	Proporción igualitaria al 50%
Nivel de formación	Universitario y 44% tiene formación de posgrado	Universitario y 82% tiene estudios de posgrado
Especialidades	Derecho / Ingeniería / Empresa	Derecho / Económicas

⁹ Es necesario apuntar que sólo se han comparado los datos coincidentes en los dos estudios y que no son datos extrapolables ya que las empresas objeto de estudio no son coincidentes.

Formación específica de posgrado en RSE	2%	11%
Departamento específico de RSE	100%	53,5%
Áreas de trabajo	Stakeholders (21%) Reputación (18%) Medio ambiente (14%) Acción social (13%) Condiciones laborales y sociales (12%) Gobierno corporativo 10%)	Medio ambiente, Acción social, Recursos humanos, Gobierno corporativo, Inversión Socialmente Responsable, Reputación y Relaciones con la comunidad
Funciones	Elaboración de informes y memorias (18%) Evaluación y seguimiento de las políticas de RSE (18%) Propuestas y diseño de políticas de RS (18%) Implantación de políticas de RSE (15%) Representación de la organización y relaciones con los públicos (14%) Formación sobre RS (11%)	- El 50% tiene responsabilidad sobre el diseño, implantación y seguimiento de las políticas de RSE. - Tiene más peso la evaluación y seguimiento.

Fuente: Elaboración propia a partir de Argandoña et al. (2008)

Tras el análisis e interpretando la tabla 4, vemos que efectivamente se han producido ciertos cambios, aunque menos pronunciados de lo que esperábamos *a priori*. Se ha experimentado una evolución en cuanto al término, empleando en 2008 únicamente el término el RSC para incluir otros conceptos como sostenibilidad; la alusión a la corporación sigue presente en la terminología, algo normal teniendo en cuenta que estamos trabajando con grandes empresas.

Aludiendo a la vinculación con la empresa, actualmente el responsable de RSE tiene una antigüedad mayor en la vinculación con su empresa y una mayor experiencia profesional en RSE. En cuanto a la edad, aunque se mantienen parámetros similares en los rasgos de edad 30-40 años y 40-50 años, ha aumentado el número de profesionales con más de 50 años. Esta situación puede estar motivada por una mayor profesionalización y estabilidad de la profesión; debemos recordar que esta profesión es relativamente joven (DIRSE, 2014, p.7) y que la propia RSE no comienza a establecerse hasta finales del siglo XX (Pineda, 2013, p.190). Debemos remarcar que si en 2008 había prácticamente un equilibrio entre sexos, actualmente hay un mayor desequilibrio. Aumenta el número de profesionales con estudios de posgrado, pero disminuye el número de profesionales con formación de posgrado relacionada con la RSE.

Vemos cómo en la actualidad las empresas cuentan con departamentos propios de RSE, pero siguen predominando los departamentos pequeños. Las áreas de trabajo siguen siendo las mismas aunque toma un mayor protagonismo las relaciones con los stakeholders. El seguimiento y la evaluación siguen siendo unas de las principales funciones, aunque aparece la gestión de las relaciones con los *stakeholders* y la formación específica en RSE.

5. Conclusiones y consideraciones finales: Un nuevo enfoque

Tras el análisis llevado a cabo y considerando los resultados del estudio y de la interpretación de la evolución experimentada, podemos concluir que el perfil profesional del responsable de RSE es polifacético.

Al combinar los criterios de análisis (i) vinculación con la empresa y (ii) experiencia profesional en el área de RSE, encontramos que el perfil profesional del responsable de RSE, es el de un profesional con una vinculación consolidada con su empresa y que cuenta con experiencia laboral en RSE. Ante esta situación, quizás podamos establecer que el fortalecimiento profesional en el sector de la RSE está vinculado a la relación estable que se construye entre la organización y sus profesionales. Esta situación permite un desarrollo profesional entre los profesionales, debido a que trabajar por periodos largos en la misma organización favorecería la especialización profesional; al mismo tiempo que crece el área de RSE de una empresa, crece el profesional en RSE (y viceversa).

Debemos puntualizar por otro lado, que esta situación puede dificultar el acceso de nuevos profesionales a los puestos directivos de RSE. Como hemos observado, la dilatada experiencia es una barrera a los puestos directivos y por tanto, obstaculizaría que profesionales con experiencia en RSE y antigüedad en la organización inferior a 5 años puedan ocupar dichos cargos. Si bien es cierto, como hemos mencionado, nos encontramos con un área de trabajo nueva en las organizaciones empresariales y en los planes de estudio de la formación superior (Cerse, 2010), por lo que el propio paso del tiempo determinará si estos datos se convierten en una tendencia o simplemente suponen una situación temporal hasta que la profesión se asienta en el mercado laboral.

Vemos cómo, al igual que sucede en otras áreas profesionales, las mujeres continúan sin estar presentes equilibradamente en las áreas directivas relacionadas con la RSE, y en este caso concreto, en los departamentos de RSE de las grandes empresas españolas. Se hace necesario que las empresas se (re)planteen verdaderamente sus políticas de RSE, de igualdad de oportunidades y de promoción. Aunque debemos puntualizar, que la representación es mayor comparada con otras áreas directivas (El Confidencial, 2015), pero aún así no es suficiente.

El diálogo con los *stakeholders*, como principal área de trabajo de los directivos de RSE, nos muestra que la RSE no vive aislada en las empresas y necesitará vehicular la participación de los grupos de interés en la propia política de RSE de la empresa. Contar con profesionales especializados en las relaciones con los públicos y en comunicación potenciará por tanto el desarrollo de la RSE y hará que poco a poco la competencia de gestionar estas relaciones, sea demandada en el área de RSE de las empresas comprometidas con lo que hoy conocemos con *engagement*, participación y diálogo. No es nuestro afán comenzar un debate sobre cuál es la profesión más adecuada para ser responsable de RSE, sino más bien hacer reflexionar a la comunidad sobre la importancia de contar con departamentos multidisciplinares que abarquen todos los ámbitos de trabajo de la RSE. Si las empresas identifican como necesario contar con personas especializadas en derecho o medio ambiente ¿por qué no se le otorga el mismo protagonismo a la comunicación y a las relaciones con los públicos?, quizás esto refleje que aún hay camino que recorrer cuando hablamos de compromiso con los grupos de interés y su participación en las propias políticas de RSE.

El estudio nos ha permitido conocer qué capacidades se valoran en el responsable de RSE y cuál sería el perfil más idóneo. No hay ningún perfil que sea el más adecuado frente a otros, estamos ante un perfil multidisciplinar y/o multifuncional, aunque prima la formación relacionada con las empresas y la RSE. El responsable de RSE debe tener una formación heterogénea y transversal, con una visión humanista de la empresa, debe ser un puesto de alta dirección, conocedor/a del negocio y con visión estratégica. Igualmente la denominación más adecuada parece ser la de Responsable de Sostenibilidad y en su defecto, la de Responsable de Responsabilidad Social; quedando de manifiesto la necesidad de apostar por una denominación que deje explícita la labor que se desarrolla.

Finalmente, este trabajo nos permite reivindicar departamentos de RSE multidisciplinarios liderados por profesionales que cuenten con equipos competentes en todas las áreas que abarca la RSE, no sólo la económica o medioambiental, para desarrollar por igual cada una de ellas (como pueden ser la relación con las partes interesadas); donde no prime la endogamia y se apueste por la pluralidad de enfoques con un fin constructivo y de progreso en la RSE.

Como menciona Pausa (2010) “los comportamientos éticos y responsables socialmente han de estar institucionalizados en las organizaciones. (...) Ofrecer modelos de identificación y actuar conforme a criterios de gestión éticamente responsables, es tarea de la clase dirigente”; se hace necesaria una correcta gestión y dirección de la RSE, por lo tanto es ineludible contar con profesionales que lideren y dirijan los departamentos de RSE. En palabras de Fernández y Merino “las empresas son conscientes de que la irresponsabilidad social a menudo conlleva un elevado coste

para su imagen y posicionamiento en el mercado” (2005, p.41) y por tanto, la función del director de RSE se convierte en estratégica.

Implicaciones y futuras líneas de trabajo

En el presente trabajo se ha pretendido presentar una radiografía de la nueva profesión del responsable de RSE, aunque el interés mundial sobre la RSE no es nuevo, la profesionalización del sector ha comenzado a establecer unos parámetros básicos que permitan cohesionar el propio desempeño profesional. Muestra de ello ha sido la creación de la Asociación de Directores de RSE (DIRSE), el Colectivo de Profesionales de Consultoría en Responsabilidad Social y Sostenibilidad (RS&S) y la elaboración del primer Código Deontológico (RS&S, 2014). Junto con otros trabajos y estudios, este trabajo servirá de guía a la hora de implementar departamentos de RSE y ayudará a configurar sus funciones profesionales, las áreas de trabajo y su incorporación en la línea orgánica de las empresas.

Como principal limitación del estudio mencionamos su cobertura de análisis, focalizado en las grandes empresas españolas incluidas en el Ibex35. En este estudio no abarca la realidad de otro tipo de organizaciones como pueden ser Pymes, ONG’s y/o universidades y por tanto los datos presentados, aunque extrapolables desde un punto de vista descriptivo, deberían interpretarse dentro del contexto estudiado que es el que representa. Aún así, consideramos que los datos del estudio pueden considerarse como punto de partida para futuros departamentos de RSE de otro tipo de organizaciones.

A pesar de encontrarnos ante una nueva profesión consideramos que la RSE se está consolidando cómo área profesional en las empresas y es ineludible la necesidad de

seguir investigando su realidad y características. Como futuras líneas de trabajo, planteamos continuar la investigación incluyendo la visión de las empresas estudiadas en este trabajo, mediante entrevista personalizadas, para conocer sus posturas ante los resultados obtenidos; analizando otras organizaciones con realidades diferentes a las ya estudiadas o replicando el estudio en otros países con el propósito de establecer particularidades que mejoren el conocimiento profesional de la RSE como otra vía de mejora la sociedad que nos rodea.

6. Referencias bibliográficas

Asociación Española de Directivos de Responsabilidad Social – DIRSE (2014). *Estudio de la función de responsabilidad social en la empresa española*. Recuperado el 12 de de marzo de 2015, de: http://www.dirse.es/sites/default/files/estudio_dirse.pdf.

Argandoña, A.; Fontrodona, J.; Ramón, J. y García, P. (2008). *El perfil emergente del directivo de RSC, Documento de Investigación DI-756*. Barcelona: IESE Business School – Universidad de Navarra.

Castillo-Esparcia, A. (2006): “Las relaciones públicas internas como factor de gestión empresarial”, *Revista Anàlisi, Universitat Autònoma de Barcelona*, núm. 34, 193-208.

Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa y Escuela Superior de Comercio Internacional de la Universitat Pompeu Fabra (2014). *¿Cuál es la función de los consultores de RSC?* Documento de trabajo nº17. Recuperado el 11 de marzo de 2015, de: <http://mango.esci.es/assets/Uploads/Documentos-de-trabajo/Documento-de-trabajo-17Consultores-RSC.pdf>.

Comisión Europea (2001). *Libro Verde de la Comisión Europea, Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las empresas*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: <http://eur-lex.europa.eu/lexuriserv/lexuriserv.do?Uri=COM:2001:0366:FIN:ES:PDF>.

Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las Empresas*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?Uri=CELEX:52011DC0681&from=ES>.

Consejo Estatal de la Responsabilidad Social para las Empresas (CERSE) (2010). *La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), el Desarrollo Sostenible y el Sistema de educación y Formación*. Recuperado el 11 de mayo de 2015, de: http://www.gsd.coop/wp-content/uploads/04_RSEyEducacion.pdf.

Consultoría en Responsabilidad Social y Sostenibilidad (2014). *Código Deontológico de la Profesión de Consultoría en Responsabilidad Social y Sostenibilidad*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: <https://rsconsultores.wordpress.com/el-codigo-deontologico/>.

El Confidencial (7 de marzo de 2015). *¿Igualdad en el Ibex 35? Sólo hay tres mujeres al mando de grandes empresas*. Disponible en: http://www.elconfidencial.com/espana/2015-03-07/igualdad-en-el-ibex-35-solo-hay-tres-mujeres-al-mando-de-grandes-empresas_723854/#lpu6gh9XASNrZ0Z5.

Fernández, D. y Merino, A. (2005). "¿Existe disponibilidad a pagar por responsabilidad social corporativa? Percepción de los consumidores". *Universia Business Review*, 7, Tercer Trimestre, 38-53. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: <http://ubr.universia.net/pdfs/UBR0032005038.pdf>.

Forética (2012). *Las claves de la Compra Pública Responsable. Guía práctica*. Recuperado el 11 de mayo de 2015, de: http://foretica.org/biblioteca/documentos-de-interes/ministerio-de-trabajo-y-asuntos-sociales-/doc_details/578-foretica-las-claves-de-la-compra-publica-responsable-guia-practica?lang=es.

Foro de Expertos en RSE (2007). *Informe del Foro de Expertos en RSE*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de:

http://www.fundaciones.org/EPORTAL_DOCS/GENERAL/AEF/DOC-cw4c6e3991c23c1/Grupos-Sectoriales-RSE-informe_definitivo_foro_expertos.pdf

Garralda, J. (2008). *Hacia la empresa razonable*. Madrid: LID Editorial Empresarial.

KPMG (2010). *Los directores de RSC de las empresas del IBEX 35 opinan*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: http://www.kpmg.com/ES/es/actualidadnovedades/articulosypublicaciones/Documents/KPMG_monitoribex_Ene2011.pdf.

Navarro, F. (2008). *Responsabilidad Social Corporativa: Teoría y práctica*. Madrid: ESIC.

Organización Internacional de Estandarización – ISO. (2010). *Descubriendo ISO 26000*. Suiza: ISO. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf.

ORSE, CSR EUROPE Y FORÉTICA (2009). *Diálogo con los grupos de interés. Guía práctica para empresas y stakeholders*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: http://www.foretica.org/biblioteca/cuadernos-foretica/doc_details/23-14-dialogo-con-los-grupos-de-interes?Lang=es.

Pausa, I. (2010). *La Responsabilidad Social y Ética de los Directivos, Asociación para el progreso de la Dirección*. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: <http://www.apd.es/inicio/Entrada.aspx?I=aae8b6b7-6db1-4d04-b5a8-308a589a173e>.

Pineda, P. (2013): "Relaciones Públicas Online de excelencia: Las empresas energéticas del IBEX 35 ante el reto de comunicar su conducta responsable en un

contexto abierto e interactivo”, *Revista Internacional de Relaciones Públicas*, 3 (5), 189-208. DOI: 10.5783/RIRP-5-2013-11-189-208.

Soler, P. (1993). *La investigación motivacional en marketing y publicidad*. Bilbao: Deusto Ediciones.

Unión Europea. (2014). *Directiva 2014/95/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de octubre de 2014 por la que se modifica la Directiva 2013/34/UE en lo que respecta a la divulgación de información no financiera e información sobre diversidad por parte de determinadas*. Recuperado el 11 de mayo de 2015, de: http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/Directiva%202014_95%20sobre%20divulgaci%C3%B3n%20de%20informaci%C3%B3n%20no%20financiera.pdf.

VV.AA. (1999). *The Copenhagen Charter, a management guide to stakeholder reporting*. Copenhagen: House of Mandag Morgen. Recuperado el 12 de marzo de 2015, de: <http://www.improntaetica.org/file/docs/copenhagencharter.pdf>.