

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA GESTIÓN PÚBLICA: CASO DE UN MUNICIPIO DEL DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SOCIAL RESPONSIBILITY IN PUBLIC MANAGEMENT: CASE OF A MUNICIPALITY IN THE DEPARTMENT OF BOLÍVAR

Diego Cardona Arbelaez¹
Leonardo Cortina Yepes²
Sandy Castillo Rodríguez³

Resumen

La presente investigación se centró en analizar las prácticas en el marco responsabilidad social en la Alcaldía de Turbaco ubicado en el departamento de Bolívar, con el objetivo de identificar y analizar las acciones y programas implementados desde la percepción del público interno que labora en dicha entidad pública. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque metodológico cuantitativo, en el cual se emplearon encuestas como método de recolección de datos. Los resultados obtenidos brindaron evidencia cuantitativa sobre la percepción del público interno sobre las prácticas de la responsabilidad social en la Alcaldía de Turbaco, permitiendo identificar áreas de mejora para fortalecer la implementación de prácticas responsables por parte de la gestión administrativa. De acuerdo con los resultados, se halló que la Alcaldía de Turbaco ha implementado acciones y programas de RSE para mejorar el bienestar colectivo de los Stakeholders y promover prácticas sociales y ambientales en dicha entidad. La adopción de prácticas responsables ha tenido un impacto positivo en la gestión administrativa, aunque se identificaron áreas de mejora en términos de responsabilidad medioambiental y su interacción con la comunidad que podrían fortalecer aún más la implementación de prácticas responsables en la alcaldía; los resultados proporcionan un panorama importante para promover un enfoque más efectivo y sostenible de la responsabilidad social en la entidad municipal.

Palabras claves: Responsabilidad social, talento humano, gestión ambiental, sociedad, grupos de interés.

Abstract

This research focused on analyzing the practices in the framework of social responsibility in the Mayor's Office of Turbaco, with the objective of identifying and analyzing the actions and programs implemented from the perception of the internal public working in this public entity. The study was carried out using a quantitative methodological approach, in which surveys were used as a data collection method. The results obtained provided quantitative evidence on the perception of the internal public on the practices of social responsibility in the Mayor's Office of Turbaco, allowing the identification of areas for improvement to strengthen the implementation of responsible practices by the administrative management. According to the results, it was found that

Recepción: 20 de febrero de 2024/ Evaluación: 8 de marzo de 2024 de 2022 / Aprobado: 10 de abril de 2024

¹ Doctor en Administración, docente de la Universidad de Cartagena, email: dcardonaa@unicartagena.edu.co.

²Especialista en Gestión Estratégica del Talento Humano, Fundación universitaria Tecnológico Comfenalco, email: lencor84@hotmail.com

³Especialista en Gestión Estratégica del Talento Humano, Fundación universitaria Tecnológico Comfenalco, email: spcas17@gmail.com

the Mayor's Office of Turbaco has implemented CSR actions and programs to improve the collective welfare of stakeholders and promote social and environmental practices in the entity. The adoption of responsible practices has had a positive impact on administrative management, although areas for improvement were identified in terms of environmental responsibility and its interaction with the community that could further strengthen the implementation of responsible practices in the mayor's office; the results provide an important overview to promote a more effective and sustainable approach to social responsibility in the municipal entity.

Keywords: Social responsibility, human talent, environmental management, society, stakeholders.

Introducción

La responsabilidad social empresarial (RSE) se ha transformado en un enfoque de gestión cada vez más relevante para las organizaciones, tanto en el sector privado como en el público. Es un modelo que se basa en que las empresas no solo deben buscar la maximización de beneficios económicos, sino también considerar el efecto de las acciones en la sociedad y el medio ambiente. Carroll (1979), propuso un enfoque integral de la responsabilidad social, que incluye dimensiones económicas, legales, éticas y filantrópicas.

En cuanto al caso de la administración pública, es crucial reflexionar sobre cómo la implementación de la responsabilidad social empresarial puede impactar al sector público en todas sus entidades territoriales y en sus estructuras internas. En el contexto específico de las entidades gubernamentales, la responsabilidad social se refiere a la obligación que tienen de promover el bienestar social y el desarrollo sostenible en su territorio. Bateman y Snell (2015), destacan la importancia de que las administraciones públicas incorporen prácticas de responsabilidad social en su gestión, con la finalidad de crear un impacto positivo en la comunidad. Asimismo, sostienen que las administraciones públicas, al adoptar prácticas de responsabilidad social, tienen la capacidad de generar beneficios significativos en la sociedad en la que operan. Estas prácticas van más allá de cumplir con sus funciones y responsabilidades legales, y se enfocan en aspectos éticos y sociales (Ruiz, García, Martínez y Vidal, 2020).

En ese orden de ideas, es fundamental analizar las prácticas que desarrollan las organizaciones sean públicas o privadas de tal suerte que puedan ser objeto del escrutinio público sobre sus acciones y su incidencia con su entorno y grupos de interés (Sánchez, Peláez y López, 2021; Pertuz y Castro, 2021). Por tal motivo, la Alcaldía de Turbaco por ser una entidad pública que tiene una constante interrelación con sus partes interesadas, se hace necesario comprender mejor cuál es la percepción que tiene la responsabilidad social o en qué nivel de conciencia y adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial se encuentra al interior de esta organización pública.

Por lo tanto, el objetivo principal de esta investigación es identificar y analizar las acciones en el marco de la responsabilidad social desde la percepción de su público interno de la Alcaldía de Turbaco desde la gestión del talento humano, gestión ambiental y su interacción con la sociedad, todo lo anterior visto desde la posición de sus empleados.

Una adecuada implementación efectiva de la RSE por parte de la Alcaldía de Turbaco puede generar beneficios directos para los diferentes grupos de interés incluyendo las comunidades que conforman el municipio en su conjunto. Al centrarse en mejorar la calidad de vida de los stakeholders, la alcaldía puede promover un entorno laboral más saludable y satisfactorio, lo que a su vez puede conducir a una mayor productividad y compromiso por parte del personal.

Además, al promover el desarrollo sostenible en el municipio, la alcaldía puede contribuir a

la preservación del medio ambiente y al bienestar de la comunidad. Esto puede incluir iniciativas para reducir el impacto ambiental de las operaciones municipales, fomentar la educación ambiental, promover la inclusión social y mejorar la infraestructura y los servicios públicos.

La adopción de medidas responsables por parte de la Alcaldía de Turbaco puede tener efectos positivos significativos tanto a nivel interno, en términos de mejorar la calidad de vida de los stakeholders, como a nivel externo, al fortalecer la relación con la comunidad y mejorar la imagen y reputación corporativa. Mediante esta investigación, se busca analizar las prácticas y el compromiso de la alcaldía con la responsabilidad social.

Materiales y métodos

La responsabilidad social empresarial (RSE) ha sido analizado durante años, lo cual ha generado una amplia variedad de definiciones y enfoques propuestos por diferentes autores. A lo largo del tiempo, se han realizado refinamientos y redefiniciones que han enriquecido el entendimiento de este fenómeno. En este apartado, presentaremos una tabla que resume los conceptos propuestos por varios autores sobre la responsabilidad social empresarial.

Tabla 1. Conceptos sobre responsabilidad social empresarial propuestos por diferentes autores.

Autores	Concepto de Responsabilidad Social Empresarial
Bowen (1953)	"Hace alusión a los deberes o compromisos de los empresarios de seguir políticas y tomar decisiones que sean apropiadas con relación a los objetivos y valores de la sociedad"
Davis (1960)	"Las decisiones y acciones de los empresarios tomadas adicionalmente del interés económico o técnico directo de la empresa"
McGuire (1963)	"La idea de RSE admite que la organización no solo tiene deberes en el ámbito económico y legales, sino también aquellos compromisos con referencia la sociedad que van más allá de estas obligaciones"
Walton (1967)	"El enfoque actual de la responsabilidad social reconoce la estrecha interacción entre las empresas y la sociedad, así como la importancia de que los altos ejecutivos consideren estas relaciones mientras tanto la empresa como los grupos relacionados buscan alcanzar sus metas individuales."
Friedman (1970)	"Hay una RS de las organizaciones: utilizar sus recursos y participar en actividades diseñadas para acrecentar sus ganancias, con la condición de que se mantenga dentro de lo establecido como lo es participar en una competencia abierta y libre sin engaño ni fraude"
Frederick (1978)	"La aptitud de una empresa para afrontar las demandas sociales."
Carroll (1979)	"La responsabilidad social empresarial comprende las expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales que la sociedad tiene hacia las organizaciones en un determinado contexto."
Wood (1991)	"La configuración de principios de responsabilidad social, procesos de capacidad de respuesta social y políticas, programas y resultados observables de una organización empresarial en relación con sus relaciones sociales"

McWilliams y Siegel (2001)	"Aquí definimos la responsabilidad social corporativa como acciones que parecen promover algún bien social, más allá del interés de la empresa y lo requerido por la ley"
Matten y Crane (2005)	"El concepto de ciudadanía corporativa se refiere al papel de la empresa en gestionar los derechos de ciudadanía de las personas."
Campbell (2006)	"Si las corporaciones llevan a cabo dos cosas, son socialmente responsable. Lo primero es que, no deben hacer conscientemente nada que pueda dañar a sus Stakeholders y a los demás. Segundo, si dañan a los interesados, deben rectificarlo siempre que se descubra y se les informe"
Crouch (2006)	"El comportamiento de las empresas que tiene en cuenta voluntariamente las externalidades producidas por su comportamiento en el mercado, definiendo las externalidades como los resultados de transacciones de mercado que no están incorporados en dichas transacciones. La responsabilidad social corporativa es esencialmente el 'reconocimiento de externalidades corporativas'"
Basu y Palazzo (2008)	"La responsabilidad social corporativa implica que los gerentes de una empresa reflexionen sobre cómo sus acciones y decisiones afectan a los diferentes grupos de interés, como los empleados, clientes, proveedores, comunidad y medio ambiente. Además, implica tomar medidas para asegurarse de que la organización contribuya positivamente al bienestar de estos grupos, más allá de sus obligaciones legales y económicas."

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores.

La tabla presentada ofrece un resumen conciso de los conceptos de responsabilidad social empresarial (RSE) según diferentes autores, desde Bowen (1953), hasta Basu y Palazzo (2008). Esta recopilación muestra la evolución del concepto de RSE, reflejando cómo ha pasado de un enfoque centrado en los deberes económicos y legales hacia una visión más integral que incluye dimensiones éticas y sociales.

En ese orden de ideas Bowen (1953), introduce la idea de que las empresas deben seguir políticas y tomar decisiones alineadas con los valores sociales, mientras que Davis (1960) y McGuire (1963), expanden esta noción, sugiriendo que las empresas tienen obligaciones más allá de lo económico y lo legal.

Mientras que Walton (1967) y Frederick (1978), destacan la interacción entre empresas y sociedad y la capacidad de respuesta de las organizaciones a las demandas sociales; para Friedman (1970), lo valioso es la maximización de las ganancias dentro de un marco competitivo y legal, dejando a un lado las demandas sociales que hubiere, por ser un asunto del estado y no de las empresas.

Carroll (1979), ofrece un enfoque multidimensional, integrando expectativas económicas, legales, éticas y discrecionales; en esa línea de pensamiento Wood (1991) y McWilliams y Siegel (2001) subrayan la necesidad de que las acciones corporativas deben promover el bien social más allá de lo exigido por la ley.

Matten y Crane (2005), Crouch (2006) y Campbell (2006), introducen conceptos de ciudadanía corporativa y el comportamiento empresarial y sus externalidades, lo que conlleva

como lo señala Basu y Palazzo (2008), la reflexión sobre el impacto de las decisiones corporativas en los distintos grupos de interés.

Las posturas teóricas de los diferentes autores demuestran la creciente complejidad y profundidad en la comprensión de la responsabilidad social empresarial, indicando que la adopción de prácticas socialmente responsables es fundamental en el contexto actual.

Por otro lado, Freeman (1984), con la Teoría de los Stakeholders manifiesta que las organizaciones están formadas por un grupo de actores los que denomina grupos de interés (stakeholders), que típicamente incluyen a los siguientes: accionistas, trabajadores, potenciales inversionistas, proveedores, clientes, gerencia y sociedad.

Esta teoría trata de explicar cómo gestionar adecuadamente la relación entre la organización y los diferentes grupos de interés que la componen, para alcanzar los objetivos empresariales y lograr los objetivos antes mencionados, la estrategia debe estar ligada a la sociedad y la ética. Freeman (1984), explica que los Stakeholders hace referencia a cualquier grupo o individuo que puede influir o verse afectado por el logro de los objetivos empresariales.

En ese orden de ideas, García & Duque (2012), señala que la gestión humana como medio y sistema de información y comunicación entre la RSE y los grupos de interés internos puede identificar requerimientos, socializar políticas regionales a través de macroprocesos y brindar las estrategias necesarias para que la RSE sea aplicada en todos los niveles de la organización. La aplicación de estrategias y procesos efectivos de gestión de personas es un componente interno fundamental de la responsabilidad social empresarial y su aplicación en las organizaciones. En otras palabras, la gestión humana en la estrategia de RSE permite identificar las necesidades de los grupos de interés.

Metodología

La presente investigación sobre la RSE en la Alcaldía de Turbaco se basó en un enfoque metodológico cuantitativo utilizando encuestas como método de recolección de datos. Según Creswell (2013) y Merriam (2009), las encuestas son apropiadas para obtener datos de una muestra representativa, permitiendo analizar las respuestas de manera sistemática y obtener resultados estadísticamente significativos. La muestra fue por accesibilidad y se aplicó sobre 40 trabajadores que laboran en la alcaldía.

El cuestionario empleado fue una adaptación a partir del trabajo desarrollado por Cardona (2022), específicamente para este estudio y se estructuró en base a las dimensiones de la responsabilidad social que fueron la gestión de talento humano, gestión medio ambiental y sociedad.

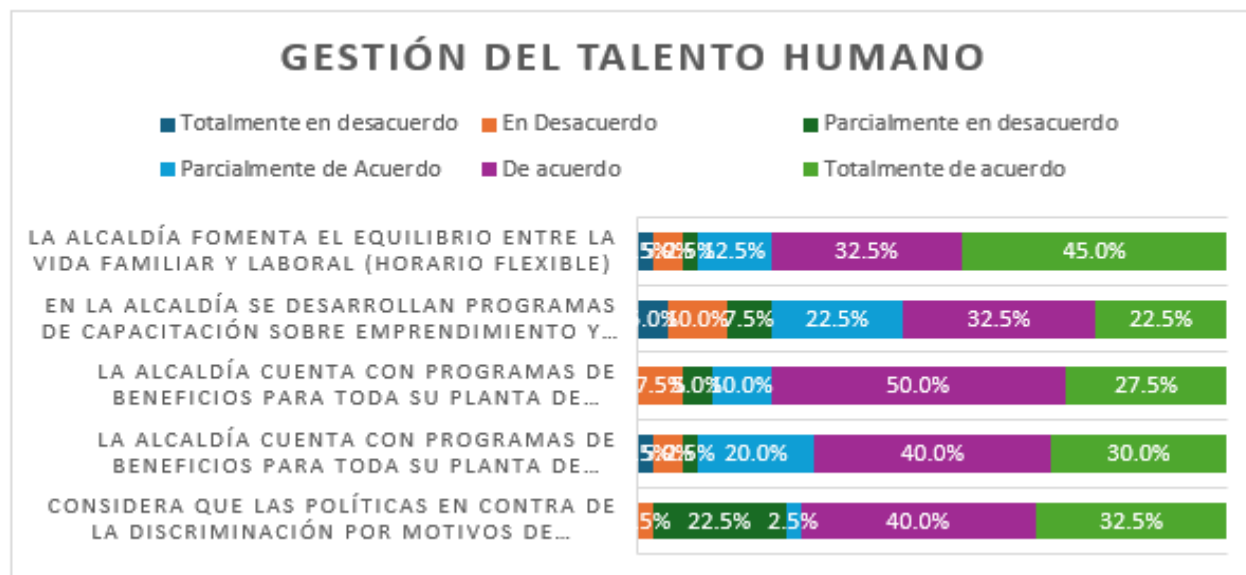
Para el análisis de los datos recopilados, se utilizó el software estadístico SPSS versión 20. Se aplicaron técnicas descriptivas, como cálculos de frecuencia y porcentajes, para analizar las respuestas de las encuestas y obtener un panorama general de la percepción de los empleados de la alcaldía sobre las acciones en el marco de la responsabilidad social. Es importante destacar que se respetó la confidencialidad de los participantes y se obtuvo su consentimiento informado para participar en el estudio y así mismo se tomaron medidas para garantizar la privacidad de los datos.

Resultados

Los resultados de esta investigación proporcionan una visión holística desde la percepción del público interno de la Alcaldía de Turbaco en relación con la responsabilidad social. Adicional a esto, permitirán identificar áreas de oportunidad y fortaleza, brindando insumos clave para la continua implementación de acciones y programas que promuevan el bienestar colectivo. A continuación, se presentarán los resultados de la encuesta, los cuales brindarán una representación

visual de las dimensiones evaluadas y permitirán una mejor comprensión de los hallazgos obtenidos. En primera instancia se presentan los resultados que arroja la dimensión de la gestión del talento humano en la entidad municipal.

Ilustración 1. Dimensión de la gestión del talento humano.



Fuente: Elaboración propia a partir de spss versión 20.

En esta dimensión, se obtuvo que, en relación con el fomento del equilibrio entre la vida familiar y laboral mediante horarios flexibles, se destaca que un 45% de los participantes está totalmente de acuerdo, lo cual indica que existe una percepción positiva sobre los esfuerzos de la Alcaldía por promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades familiares y laborales de sus Stakeholders. Sin embargo, también se observa un desacuerdo del 5%, lo que puede indicar que aún hay margen de mejora en la implementación de horarios flexibles para asegurar su efectividad y satisfacción general.

En cuanto a los programas de capacitación sobre emprendimiento y generación de ingresos dirigidos a los funcionarios, los resultados revelan un acuerdo parcial del 22,5% y un desacuerdo del 10%. Esto indica que, aunque existe cierto reconocimiento de la importancia de estos programas, también hay una proporción significativa de participantes que considera que no se están abordando de manera efectiva. Es necesario analizar las razones detrás de este desacuerdo y realizar ajustes en los programas para satisfacer las necesidades y expectativas de los stakeholders.

Con relación a los programas de beneficios para el personal de la Alcaldía, más allá de los establecidos por la ley, se observa que el 50% de los participantes está de acuerdo, lo cual indica que existe un reconocimiento por parte de los encuestados de que la Alcaldía ofrece programas que van más allá de lo exigido legalmente, buscando brindar beneficios adicionales a sus stakeholders. Sin embargo, también se evidencia un porcentaje notable (7,5%) de desacuerdo, lo que sugiere la necesidad de evaluar y mejorar estos programas para asegurar su eficacia y pertinencia.

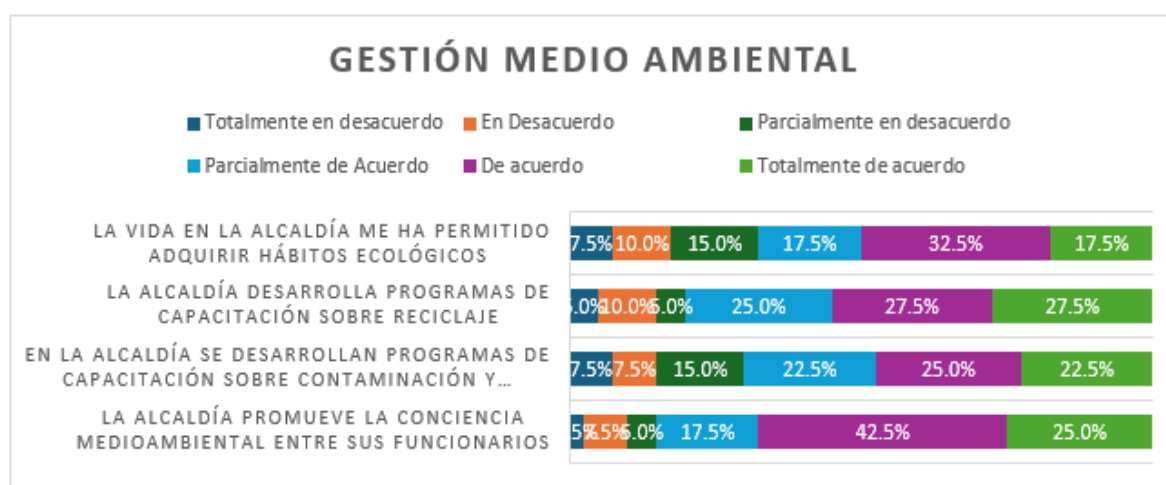
En cuanto a la existencia de una política de capacitación y formación para todo el personal de la Alcaldía, los resultados muestran que el 30% de los participantes está totalmente de acuerdo, lo cual indica un reconocimiento por parte de los encuestados de la importancia de invertir en el desarrollo profesional de los stakeholders. Sin embargo, es relevante destacar que un 20% mostró un acuerdo parcial, lo que puede sugerir la necesidad de evaluar y mejorar los programas de

capacitación existentes, para garantizar que cubran las necesidades y demandas del personal de manera más efectiva.

En cuanto a las políticas contra la discriminación por motivos de género, raza y orientación sexual, se observa que un 32,5% de los participantes está totalmente de acuerdo, lo cual indica que existe un reconocimiento por parte de los encuestados de que estas políticas se aplican de manera efectiva ante cualquier situación discriminatoria. Sin embargo, también se evidencia un porcentaje significativo (22,5%) que muestra un acuerdo parcial, lo que sugiere la necesidad de fortalecer y reforzar estas políticas para lograr una mayor efectividad y garantizar un ambiente inclusivo y libre de discriminación.

En lo que hace referencia a la gestión ambiental desde las prácticas socialmente responsables en la alcaldía, los resultados obtenidos desde su público interno fueron los siguientes:

Ilustración 2. Dimensión de la gestión Medio Ambiental.



Fuente: Elaboración propia a partir de spss versión 20.

En cuanto a la adquisición de hábitos ecológicos, el 32,5% de los encuestados está de acuerdo en que la vida en la Alcaldía les ha permitido adquirir estos hábitos. Sin embargo, el 15% responde parcialmente en desacuerdo y el 10% está en desacuerdo. Estos resultados sugieren que, si bien se ha logrado cierto nivel de sensibilización y adopción de hábitos ecológicos, aún existen desafíos en la implementación de acciones que promuevan activamente esta adquisición y que aseguren la participación de todos los Stakeholders en prácticas sostenibles.

En relación con los programas de capacitación sobre reciclaje, se observa un nivel de acuerdo del 27,5%, lo que indica que la Alcaldía ha implementado iniciativas en este ámbito. Sin embargo, también se registra un 10% de desacuerdo, lo que señala la necesidad de fortalecer y ampliar los programas de capacitación sobre reciclaje para lograr una mayor conciencia y participación de los funcionarios en esta práctica sostenible.

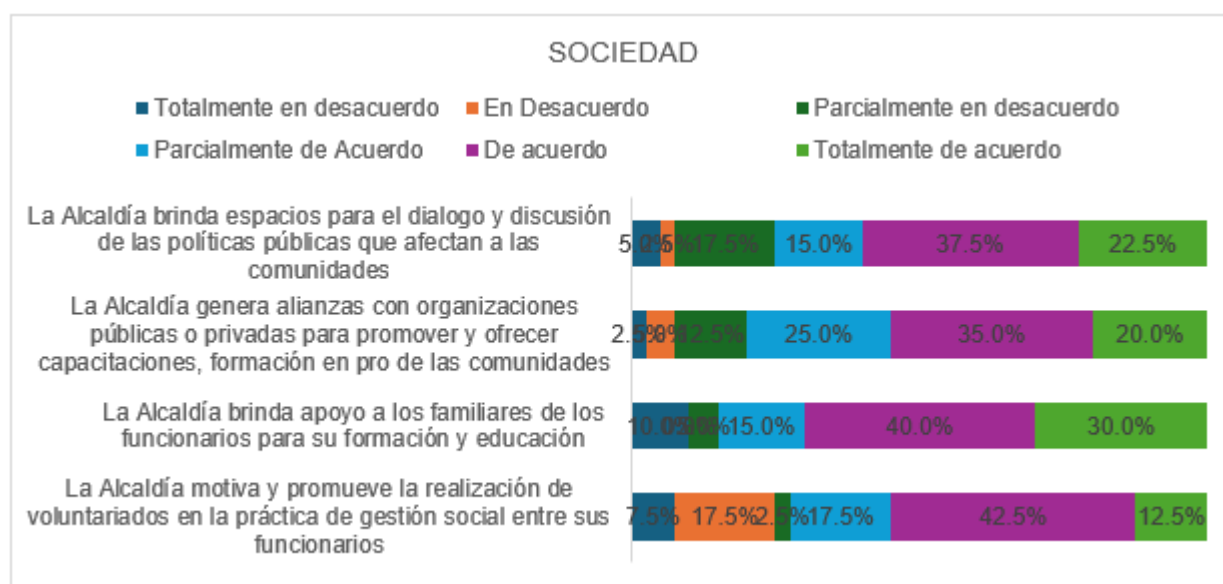
En cuanto a los programas de capacitación sobre contaminación y adecuado consumo de los recursos naturales, los resultados muestran un panorama similar. El 25% de los encuestados está de acuerdo en que se desarrollan dichos programas en la Alcaldía, mientras que el 15% responde parcialmente en desacuerdo. Estos datos denotan que, si bien se están realizando esfuerzos en términos de capacitación ambiental, aún existen personas que consideran que no se aborda adecuadamente este aspecto o que hay margen de mejora en la implementación de los programas existentes.

Adicional a esto, se observan aspectos positivos en cuanto a la promoción de la conciencia medioambiental entre los funcionarios. El 42,5% de los encuestados está de acuerdo en que la Alcaldía fomenta esta conciencia, lo que exterioriza que existe una iniciativa por parte de la organización para crear una cultura de cuidado y respeto hacia el medio ambiente.

Sin embargo, también se identifica un porcentaje significativo de desacuerdo y respuestas parcialmente en desacuerdo. El 7,5% de los encuestados indica estar en desacuerdo, mientras que el 17,5% responde parcialmente de acuerdo. Esto sugiere que aún hay espacio para optimizar la promoción de la conciencia medioambiental dentro de la Alcaldía, y se requiere una mayor atención en este aspecto para garantizar la participación y compromiso de todos los funcionarios.

Finalmente, sobre la tercera y última dimensión analizada, que es la dimensión Sociedad, de acuerdo con la mirada de los empleados sobre las acciones de la alcaldía de Turbaco, los resultados fueron los siguientes:

Ilustración 3. Dimensión Sociedad



En el análisis de los resultados relacionados con la dimensión y su gestión con la Sociedad presente en la Alcaldía de Turbaco, se observan diferentes perspectivas por parte de los funcionarios encuestados.

Con relación a la apertura de espacios para el diálogo y la discusión de políticas públicas que afectan a las comunidades, el 37,5% de los encuestados está de acuerdo, lo que indica que la Alcaldía ha establecido mecanismos para permitir la participación de la sociedad en la toma de decisiones. Además, un 22,5% responde totalmente de acuerdo, lo cual muestra un nivel más alto de satisfacción en este aspecto. Sin embargo, también se registra un 17,5% de respuestas parcialmente en desacuerdo y un 5% de desacuerdo, lo que indica que aún se pueden implementar mejoras en la generación de espacios de participación y discusión.

En cuanto a las alianzas generadas por la Alcaldía con organizaciones públicas o privadas para promover y ofrecer capacitaciones y formación en beneficio de las comunidades, el 35% de los encuestados está de acuerdo, lo que señala la existencia de colaboraciones y programas conjuntos. Sin embargo, también se identifica un 5% de desacuerdo y un 12,5% de respuestas parcialmente en desacuerdo, lo que sugiere que se pueden mejorar y ampliar estas alianzas para

brindar mayores oportunidades de capacitación y formación.

Acerca del apoyo brindado por la Alcaldía a los familiares de los funcionarios para su formación y educación, el 40% de los encuestados está de acuerdo, lo que muestra que se ofrecen programas y recursos para apoyar el crecimiento académico de los familiares. Asimismo, un 30% responde totalmente de acuerdo, lo cual muestra un nivel más alto de satisfacción en este aspecto. Aunque, también se observa un 15% de respuestas parcialmente de acuerdo y un 10% de desacuerdo, lo cual da a lugar a que se pueden implementar medidas adicionales para fortalecer este tipo de apoyo.

En cuanto a la motivación y promoción de voluntariados en la práctica de gestión social, el 42,5% de los encuestados está de acuerdo, lo que indica que la Alcaldía ha implementado acciones para fomentar y apoyar la participación de sus funcionarios en actividades voluntarias que benefician a la sociedad. Sin embargo, también se registra un 17,5% de desacuerdo y un 17,5% de respuestas parcialmente de acuerdo, lo que sugiere que hay cierta ambigüedad o falta de claridad en la percepción de la efectividad de las iniciativas de motivación y promoción de voluntariados en la práctica de gestión social.

Conclusiones

Analizar la responsabilidad social en las organizaciones, especialmente en el sector público, es fundamental para comprender cómo estas entidades están promoviendo el bienestar social y el desarrollo sostenible en sus comunidades. Este análisis permite evaluar la eficacia de las políticas y programas implementados, identificar áreas de mejora y fortalecer la implementación de prácticas responsables. En el caso de la Alcaldía de Turbaco, por ejemplo, evaluar la percepción del público interno sobre las prácticas de RSE ha proporcionado un panorama claro de las fortalezas y debilidades en su gestión. Al centrarse en mejorar la calidad de vida de los stakeholders y fomentar la sostenibilidad ambiental, las organizaciones pueden generar un impacto positivo significativo tanto a nivel interno como externo, promoviendo un entorno más saludable y satisfactorio para sus empleados y fortaleciendo la relación con la comunidad.

Los resultados obtenidos en esta investigación evidencian que la Alcaldía de Turbaco ha implementado diversas acciones y programas de responsabilidad social empresarial (RSE) que han tenido un impacto positivo en la percepción de sus empleados. En la dimensión de gestión del talento humano, se destaca un reconocimiento significativo hacia los esfuerzos de la alcaldía por promover el equilibrio entre la vida laboral y familiar mediante horarios flexibles, aunque se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de fortalecer los programas de capacitación y beneficios adicionales para el personal. La implementación de políticas contra la discriminación también muestra un alto grado de aceptación, pero aún existe espacio para reforzar estas iniciativas y asegurar su efectividad.

En cuanto a la gestión ambiental, los resultados reflejan un esfuerzo notable de la Alcaldía por fomentar hábitos ecológicos y promover la conciencia medioambiental entre sus empleados. Sin embargo, a pesar de los avances en programas de capacitación sobre reciclaje y consumo adecuado de recursos naturales, se observa la necesidad de intensificar estas iniciativas para lograr una mayor participación y compromiso por parte de todos los stakeholders. La promoción de la conciencia ambiental y la implementación de prácticas sostenibles requieren de un enfoque más integrado y continuo para superar los desafíos identificados.

Finalmente, en la dimensión de la interacción con la sociedad, la Alcaldía de Turbaco ha establecido espacios para el diálogo y la participación comunitaria, así como alianzas con organizaciones públicas y privadas para ofrecer capacitaciones y formación. No obstante, los resultados indican que aún se pueden realizar mejoras en la generación de estas oportunidades y

en el apoyo a los familiares de los funcionarios. La motivación y promoción de voluntariados también presentan ambigüedades en la percepción de su efectividad, lo que sugiere la necesidad de clarificar y fortalecer estas iniciativas para garantizar un mayor impacto social.

Referentes bibliográficos

- Aguirre, E. E. B., Rodríguez, Y. K. Y., & Martínez, E. A. A. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá DC, Colombia. *Repertorio de medicina y cirugía*, 25(2), 109-117.
- Amaeshi, K., Adi, A. B. C., Ogbechie, C., & Amao, O. O. (2006). Corporate social responsibility in Nigeria: western mimicry or indigenous influences?. Available at SSRN 896500.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2015). *Management: Leading and collaborating in a competitive world* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Bowen, H. (1953): *Social responsibilities of the businessman*, 1. ed., New York: Harper.
- Basu, K. and Palazzo, G. (2008). Corporate Social Responsibility: a Process Model of Sensemaking, *Academy of Management Review*, 33, 1, 122-136
- Cardona, D. (2022). Responsabilidad social universitaria: Una perspectiva desde el talento humano. Universidad Libre.
- Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Campbell, J. L. (2006). Análisis Institucional y la Paradoja de la Corporación Responsabilidad Social, *American Behavioral Scientist*, 49, 7, 925-938.
- Crouch, C. (2006). Modelando la Firma en su Mercado y Organización Medio Ambiente: Metodologías para el Estudio de la Responsabilidad Social Empresarial, *Estudios de Organización*, 27, 10, 1533-1551.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage.
- Canlleyes, J. (2007). La responsabilidad social de las administraciones públicas. *Revista de contabilidad y dirección*, 77-104.
- Santofimio Gamboa, J. O. (1996). *Tratado de derecho administrativo: Introducción a los conceptos de la administración pública y derecho administrativo*. Bogota: Ed. Dvinni, Vol. 1.
- Davis, K. (1960). Can business afford to ignore social responsibilities?. *California management review*, 2(3), 70-76.
- Frederick, W.C./ Post, J.E./ Davis, K. (1978): *Business and Society: Corporate Strategy, Public*
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, (Pitman, Boston).
- Franco, M. D. C., Espinoza Carrión, C. D. R., & Pérez Espinoza, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 114-119.
- Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom*, Chicago, IL: University of Chicago Press.
- García Solarte, M., & Duque Ceballos, J. L. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 9(1), 13-37.
- McGuire, J. W. (1969). The changing nature of business responsibilities. *The Journal of Risk and Insurance*, 36(1), 55-61.
- McWilliams, A., & Siegel, D. (2001). Corporate social responsibility: A theory of the firm perspective. *Academy of management review*, 26(1), 117-127.

- Matten, D. and Crane, A. (2005). Corporate Citizenship: Toward an Extended Theoretical Conceptualization, *Academy of Management Review*, 30, 1, 166-179.
- Merriam, SB (2009). *Investigación cualitativa: una guía para el diseño y la implementación*. Jossey-Bass.
- Pertuz Leones, L., & Castro Alfaro, A. (2021). La ética empresarial como pilar fundamental de la responsabilidad social. *Enfoque Disciplinario*, 6(1), 1-9. Recuperado a partir de <http://enfoquedisciplinario.org/revista/index.php/enfoque/article/view/23>
- Ruiz Cabezas, M., García Moreno, A., Martínez Zabaleta, M., & Vidal Tovar, C. (2020). La gestión del conocimiento en las empresas cooperativas. *Conocimiento Global*, 5(2), 53-69. Recuperado a partir de <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/103>
- Sánchez Castillo, V., Peláez Rodríguez, M., & López de Parra, L. (2021). Valoración del territorio para el fomento del turismo: una aproximación desde los actores en cuestión. *Conocimiento Global*, 6(2), 247-261. Recuperado a partir de <https://conocimientoglobal.org/revista/index.php/cglobal/article/view/205>
- Walton, C. C. (1967). *Corporate social responsibilities*: Wadsworth Pub. Co. Edition: Belmont, CA, USA.
- Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited, *Academy of Management Review*, 16, 4, 691-718.
- Ramírez Néctar, J. A. (2018). *La vulnerabilidad de los derechos humanos, desde el bienestar del empleado*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17537>.