

# **ACTIVIDADES DE RSE EN EMPRESAS FAMILIARES COSTARRICENSES Y SU CONTRIBUCIÓN CON LOS ODS: UN ESTUDIO CUALITATIVO**

## **Resumen**

Este estudio cualitativo tiene como objetivo identificar las actividades de RSE que realizan las empresas familiares costarricenses y que contribuyen con el cumplimiento de los ODS de la Agenda 2030 de la ONU. La investigación se desarrolló mediante una amplia revisión bibliográfica y entrevistas a profundidad a seis empresas familiares costarricenses y los resultados obtenidos arrojan datos interesantes sobre como las actividades de RSE podrían contribuir con el cumplimiento de dichos objetivos. Asimismo, los resultados abren oportunidades para nuevas líneas de investigación.

## **Palabras claves**

RSE, empresas familiares, ODS

## Introducción

En Costa Rica, aproximadamente el 80% de las empresas, son empresas familiares. De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares, existen 361 404 PYMES de los hogares en el país, lo cual se transforma en 600 444 empleos generados por estas entidades lo que corresponde al 28.9% de los ocupados en Costa Rica (INEC, 2018).

En relación con los acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas empresas costarricenses deben fomentar oportunidades de trabajo decente. Además, deben contribuir con la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), particularmente con los relacionados con la salud y bienestar, la igualdad de género y el trabajo decente y crecimiento económico. (ONU, 2020).

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es la forma en que las empresas actúan para mitigar las repercusiones que tienen sus acciones sobre la sociedad. La RSE es una acción voluntaria de las empresas; por lo tanto, rebasa de las actividades que la ley los obliga a cumplir según alude la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2010). La RSE es un aspecto esencial para la sobrevivencia de cualquier empresa, particularmente de las empresas familiares costarricenses que no logran superar la tercera generación (Flores, 2019). La RSE es una cuestión inevitable, independientemente del tamaño o sector de la compañía. Contribuir de forma positiva con la sociedad puede aportar beneficios directos y garantizar la competitividad de esta (Leisa, 2016).

Así, este estudio pretende identificar las actividades de RSE que realizan las empresas familiares costarricenses para determinar su contribución con la salud y bienestar, la educación de calidad, la igualdad de género y la generación de trabajo decente.

## Marco teórico

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) tiene sus orígenes en 1953 cuando el economista norteamericano Howard R. Bowen, publicó su libro *Social Responsibility of the Businessman*. Conocido como el pionero en el estudio de la RSE, Bowen relaciona por primera vez a la empresa con la sociedad, afirmando que todas las acciones y decisiones que toman quienes dirigen las empresas, repercuten directamente en la calidad

y personalidad del resto de la sociedad. Además, define la RSE como las obligaciones que tienen los empresarios de promover políticas o acciones que permitan tomar decisiones en torno a los objetivos y valores de la sociedad; por consiguiente, debe ser prioridad para el empresario el bienestar de la sociedad, lejos de anteponer la maximización de las utilidades de la empresa como objetivo principal.

Siguiendo en la misma línea, Kliksberg (2013) sugiere que la RSE es un ganar-ganar, donde gana la empresa, gana la comunidad y gana el desarrollo sostenible. Igualmente menciona que existen ciertas acciones sociales que como mínimo la ciudadanía espera que la empresa realice. Carroll (1979), por su parte, delimita a la RSE como un concepto amplio y con límites muy difusos, conformado por múltiples elementos y dimensiones, el cual puede ser definido de distintas maneras. Además, desarrolla la pirámide de Carroll en donde trata de relacionar las distintas expectativas económicas, legales, éticas y voluntarias, y las representa en dimensiones conforme las distintas expectativas que tiene la sociedad de la empresa en determinado momento. Por otro lado, Garriga y Melé (2004) presentan una clasificación simple pero explicativa de las teorías de RSE que proponen: 1-instrumentales, 2-políticas, 3- integrativas y 4-éticas.

Aunado a lo anterior, Decker (2004) menciona que el concepto de RSE y las dimensiones que lo componen vienen determinados por los factores que caracterizan a las empresas en cada sector económico donde se lleva a cabo. Por su parte, Sanchis, y Rodríguez (2018) mencionan que existe una dependencia de la definición de la RSE y su aplicación con la operatividad, medición e implantación en el contexto en el cual se desarrolla.

Las empresas familiares representan un alto porcentaje de las empresas en el mundo, según Poza (2010) en países desarrollados alcanza el 80% del total de organizaciones y en países en vías de desarrollo representan el 98%. Con respecto a América Latina, señala que las empresas familiares dependiendo del país aportan entre el 64% y el 75% del PIB.

De acuerdo con Martínez (2010) las tres características esenciales para categorizar un negocio bajo el concepto de empresas familiares, son: 1-es controlada por una familia, por razones como privacidad en el manejo de la empresa o el desinterés por involucrar a otros socios, los fundadores poseen entre el 80% y 100% de su propiedad; 2- en principio los negocios son administrados por los miembros de la familia; sin embargo, conforme crece la empresa, deciden ocupar puestos de supervisión en la empresa, y ceden la

dirigencia a personas capacitadas en el campo; y, 3- se encuentra el deseo de los miembros del negocio por que prevalezca por generaciones.

Por otro lado, Fletcher (2002, p. 4) menciona que este tipo de empresas también se caracterizan por enfrentar simultáneamente negocios y problemas familiares, donde necesitan tomar decisiones sobre crecimiento, ventaja competitiva, entre otros, al tratar con un conjunto complejo de relaciones sociales y emocionales. Mientras tanto, Sharma (2003) establece que la empresa familiar no está relacionada con el tamaño de una empresa o con el tipo de actividad que desarrolla, ya que existen tanto grandes grupos empresariales como microempresas familiares que operan tanto en sectores modernos de la economía como en sectores tradicionales. Desde el punto de vista organizativo, las empresas familiares tienen un proceso de toma de decisiones más centralizado y sus sistemas de control son menos formalizados. Además, los conflictos entre los miembros de la familia que a su vez son colaboradores de la empresa, tienden a ser frecuentes y sostenidos en el tiempo (Morris, 1997).

Las empresas familiares como generadores de empleo están en la obligación de cumplir con las disposiciones de la OIT. El término de trabajo decente busca expresar lo que debe ser un trabajo digno, significa contar con oportunidades de un trabajo productivo, proporcionar seguridad en el lugar de trabajo y protección para las familias de los colaboradores, libertad para expresar sus opiniones e igualdad de oportunidades tanto para hombres como mujeres (OIT, 2011). El trabajo decente le permite al colaborador desarrollar sus propias capacidades, debe ser realizado respetando los principios y derechos laborales, y recompensando al colaborador de manera justa y acorde al esfuerzo realizado. (OIT, 2004, párr. 4).

Por su parte Ghai (2003) conceptualiza el término de “trabajo decente” como un instrumento que impulsa los derechos y la seguridad laboral, y menciona que se refiere a un modelo aplicable a todas las sociedades ya que su objetivo es luchar contra problemáticas sociales como por ejemplo la discriminación y el trabajo infantil. En síntesis, la OIT pretende conceptualizar el trabajo decente como una oportunidad que les debe ofrecer la sociedad a las personas, que garantice el acceso a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad (Gálvez, Gutiérrez y Picazzo, 2011).

Ahora bien, la RSE en las empresas familiares se puede analizar desde puntos de vista distintos. Primero, un factor que les permite establecer actividades de RSE con mayor facilidad, es el hecho de ser entidades que se involucran en mayor medida con el entorno que los rodea (Gallo, 2004), lo cual les permite conocer las necesidades de las comunidades e implementar medidas que ayuden a mitigar las problemáticas que se presenten. En segundo lugar, la RSE en las empresas familiares se relaciona con la calidad del producto, brindar seguridad a los colaboradores, la interacción con la comunidad, la puesta en marcha de políticas de dirección, así como la preocupación por la reputación de la empresa, la tradición y valores familiares, entre otros (Cabrera, Déniz y Santana, 2005).

Incluso se señala que las características anteriormente mencionadas representan una ventaja competitiva para las empresas familiares, al ser recursos y capacidades difíciles de imitar para la competencia. En la misma línea, Graafland y Smid (2004) concluyen que las empresas familiares se preocupan en mayor medida por realizar actividades de RSE, ya que las visualizan como inversión a largo plazo. Sin embargo, este patrón se acentúa en empresas familiares pequeñas; una de las razones es que para microempresas representa un costo más elevado, y son empresas que manejan presupuestos más reducidos.

En relación con los ODS, el plan de implementación de la OIT para apoyar la Agenda 2030 de la ONU se centra en el trabajo decente de los nuevos planes, estrategias y políticas nacionales en materia de desarrollo sostenible (OIT, 2016). Por lo tanto, se requiere de un esfuerzo por parte de todos los sectores de la sociedad para lograr cumplir con lo establecido. La RSE al ser una herramienta que se puede aplicar de forma consciente y responsable por parte de la empresa, puede contribuir con la mejora del bienestar común (Aguilera y Puerto, 2012). Además, esta se ha colocado en el núcleo de la actividad de las empresas por su capacidad para crear valor compartido, ya que no solo crea valor para la empresa, sino que también crea valor para la sociedad (Porter y Kramer, 2006).

Los ODS son una oportunidad para que las empresas amplíen la RSE ya que, la ONU involucra a las empresas como entes relevantes para el logro de los objetivos, ya que actualmente las entidades deberían ser conscientes de los beneficios que le brinda a la empresa su implementación (Camarán, Barón y Rueda, 2019). Con relación a las microempresas, la RSE les permite aumentar el rendimiento organizativo mediante: la

mejora de la relación con los consumidores, la facilidad para adquirir financiamiento, la atracción del talento humano y la protección de la imagen corporativa (Gallardo y Sánchez, 2013). Además, Surroca (2010) señala que las empresas que involucran la RSE en sus operaciones son más propensas a innovar, siendo una herramienta clave para el éxito, ya que les permite generar ventajas competitivas (Gibson y Naquin, 2011).

### **Metodología**

Esta investigación es exploratoria descriptiva, ya que se caracteriza por buscar especificar propiedades y características importantes del fenómeno por analizar (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El enfoque metodológico de este estudio es cualitativo, y se seleccionó la técnica de estudio de casos como método de investigación debido a que permite estudiar de forma profunda y obtener un amplio conocimiento sobre cada fenómeno en estudio (Bisquerra, 2009).

Para el proceso de investigación bibliográfica se realizó una búsqueda exhaustiva de la literatura sobre los temas desarrollados en el marco teórico, con el fin de poder tener el sustento teórico necesario para el estudio. Para dicho proceso, se utilizaron bases de datos y Google Académico.

En los estudios cualitativos una de las técnicas utilizadas para la selección de la muestra es la conveniencia; según menciona Otzen y Manterola (2017), esta permite seleccionar los casos a investigar basándose en la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. Por lo tanto, debido a que el presente estudio la unidad de análisis son las empresas familiares costarricenses, se seleccionó a conveniencia una muestra de seis empresas familiares.

Las entrevistas a profundidad como técnica para la recolección que permite explorar, detallar y rastrear mediante una serie de preguntas, la información más relevante para llevar a cabo la investigación. Además, permiten ir descubriendo con mayor detalle, aspectos relevantes y trascendentes que considere el encuestado, desde su experiencia personal (Robles, 2011). Por tanto, la adaptación del cuestionario Camarán et al. (2019) se utilizó como guía de entrevista, administrado vía telefónica donde el encuestado respondía a las preguntas con las opciones: sí, no y parcialmente, con la oportunidad de ampliar las respuestas que consideraba pertinentes para una mayor obtención de información. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 60 minutos cada una,

y fueron contestadas por los dueños de las empresas o gerentes comerciales. Con el previo consentimiento del encuestado, todo el proceso de las entrevistas fue grabado en formato de audio y a su vez, se tomaron notas en la bitácora.

En relación con el tratamiento de los datos se procedió a categorizarlos por objetivo y luego se clasificaron las acciones de RSE según políticas de personal, medio ambiente, innovación e impacto social.

### Desarrollo de la investigación

Tal como se aprecia en la Figura 1, este estudio de casos contó con una muestra heterogénea. Se logró una representación del sector manufacturero, dos del sector comercial y tres del sector de servicios. Además, en cuanto al tamaño de la empresa, se alcanzó la participación de una microempresa, dos pequeñas, dos medianas y una grande. Por otro lado, es importante destacar que cuatro pertenecen a la primera generación familiar, una a la segunda generación y otra está en transición (de la primera a la segunda generación). Finalmente, todas las empresas se ubican dentro de la gran área metropolitana; no obstante, sus operaciones se expanden en todo el país.

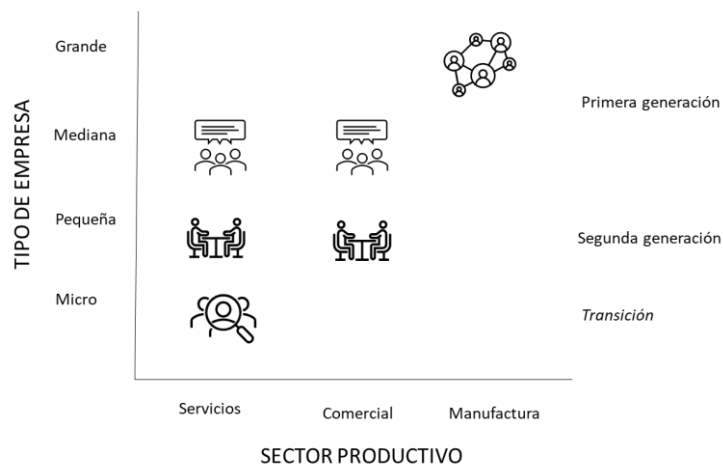


Figura 1. Caracterización de la muestra

Este estudio considera únicamente cuatro de los diecisiete ODS planteados en la Agenda 2030 de la ONU. La Figura 2 muestra un resumen gráfico sobre las actividades de RSE que realizan las empresas familiares y que contribuyen con el cumplimiento de las metas de los ODS que forman parte de esta investigación.

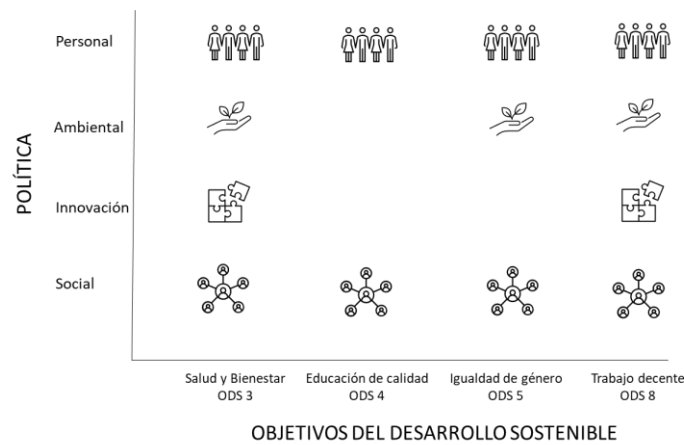


Figura 2. Actividades de RSE, según políticas, que contribuyen con el cumplimiento de los ODS

### ODS 3: Salud y bienestar

Este objetivo tiene como meta garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. La categorización de las actividades de RSE que llevan a cabo las empresas familiares que participaron en este estudio se muestran en la Figura 3.

	Actividades de RSE	Políticas de
ODS 3: SALUD Y BIENESTAR	Alianzas estratégicas para campañas de salud Promoción de estilos de vida saludable Financiación en compras para el hogar	Personal
	Programas de reciclaje Operaciones bajo norma ISO 14001	Medio ambiente
	Operaciones bajo la norma ISO 9001:2015 Herramientas virtuales	Innovación
	Voluntariado en reserva indígena	Impacto social

Figura 3. Actividades de RSE que contribuyen con el cumplimiento del ODS 3

En relación con las políticas de personal, una empresa señaló tener un acuerdo con la asociación solidarista de los trabajadores para financiar anualmente la campaña de vacunación contra la influenza y la neumonía. Mientras tanto, otra empresa, organiza campañas de salud de forma anual. Por su parte, dos empresas proporcionan a los colaboradores servicios de salud dentro de las instalaciones, una de ellas gracias a una alianza con una clínica privada; y la otra, cubre los gastos médicos cuando un colaborador requiere del servicio de salud privado.



Por otro lado, una empresa indicó que realiza acciones que apoyan una cultura preventiva en relación con la salud de los colaboradores; no obstante, estas acciones no son parte de un programa formal. Asimismo, cuatro empresas señalaron que promueven campañas para la prevención de enfermedades crónicas, y otra, menciona que a pesar de que no existen campañas específicas, se crea conciencia sobre el tema.

Finalmente, todas las empresas aseguraron que han extremado las medidas de higiene dentro de los lugares de trabajo, siguiendo rigurosamente el protocolo establecido por las autoridades de salud, esto en relación con la pandemia ocasionada por el COVID-19.

En cuanto a la promoción de estilos de vida saludables, tres empresas fomentan en sus colaboradores la importancia de la buena alimentación. Entretanto, otra promueve hábitos contra el sedentarismo mediante el financiamiento para la compra de bicicletas e implementos de seguridad. En este sentido, una compañía construyó un parqueo exclusivo para promover su uso medios alternativos verdes como medio de transporte; y, en otra se imparten clases de zumba para fomentar la actividad física entre los colaboradores de la organización.

Por último, dos empresas aseguraron que facilitan a los colaboradores la compra de alimentos o artículos para el hogar, otorgándoles un crédito o una reducción en el costo del artículo, gracias a un acuerdo con empresas aliadas.

En cuanto a las políticas de medio ambiente, una empresa menciona que se insta a los colaboradores a reducir el uso de papel que emplean a diario en las actividades laborales; por ejemplo, imprimiendo únicamente lo estrictamente necesario; al mismo tiempo, los desechos tecnológicos que se generan son llevados a un lugar de reciclaje especializado por la misma compañía. Por su parte, las operaciones de otra entidad se rigen por la norma ISO 14001, la cual especifica los requerimientos para un adecuado sistema de gestión medioambiental de los productos que desarrolla. Asimismo, otra empresa compra a recolectores de la zona de convergencia, el plástico para reciclar en la planta recicladora y con esto elaboran bolsas de basura. Finalmente, una empresa más, por medio de botes especiales para reciclaje, clasifica los desechos que se generan dentro de sus instalaciones.

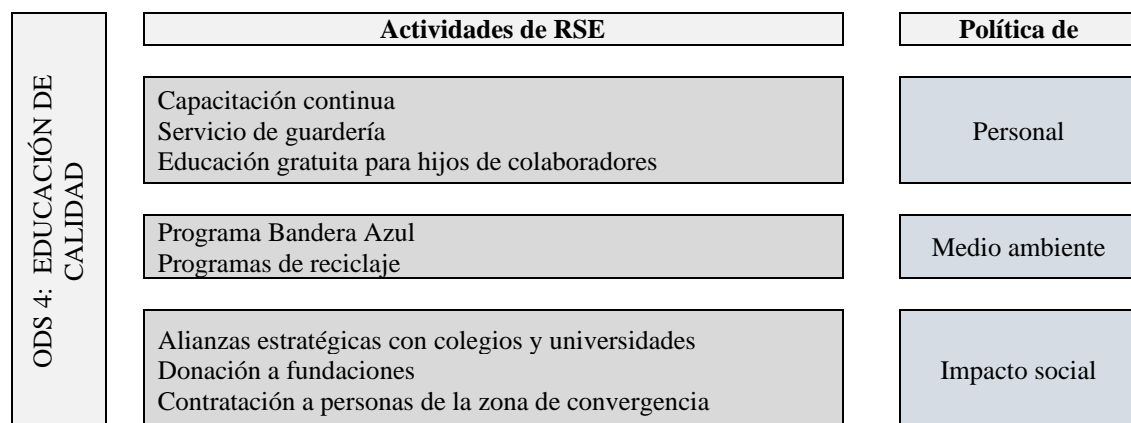
Sobre políticas de innovación, una empresa debe cumplir con estándares de calidad bastante altos y rigurosos debido a que son una entidad certificada con ISO 9001:2015,

mientras otra, se encuentra en un proceso de innovación constante en cuanto a herramientas virtuales que permitan dinamizar el proceso de aprendizaje.

En referencia con las políticas de impacto social, dos compañías proporcionan tiempo a sus colaboradores para realizar programas de voluntariado para la atención de grupos vulnerables; una de ellas realiza un plan anual de reforestación en una reserva indígena donde participan todos los colaboradores de la entidad.

#### *ODS 4: Educación de calidad*

Este objetivo tiene como fin garantizar una educación de calidad inclusiva, equitativa y de calidad, durante toda la vida para todos. En la Figura 4 se muestra la categorización de actividades de RSE relacionadas con este objetivo.



*Figura 4.* Actividades de RSE que contribuyen con el cumplimiento del ODS 4

Acerca de las políticas de personal, cinco empresas brindan capacitaciones constantes a sus colaboradores, abarcando temas relacionados con las labores que desempeñan; en una empresa, debido a su formación académica, es la directora del centro quien imparte la mayoría de las capacitaciones, complementando el aprendizaje con visitas de expertos en temas más específicos. Asimismo, cuatro empresas señalaron que, si el colaborador está interesado en participar en determinada capacitación o taller externo a la organización, la entidad les brinda un apoyo económico para que asistan.

Por otro lado, tres empresas cuentan con un plan formativo en materia de derechos humanos; una de ellas señaló que cuentan con un Departamento de Salud Ocupacional, el cual se encarga de mantener informados a los colaboradores sobre temas de su interés en cuanto a los derechos que les corresponde como trabajadores de una organización.

Finalmente, una empresa brinda educación y guardería gratuita a los hijos de sus colaboradores. Del mismo modo, otra empresa brinda a los trabajadores un apoyo económico para que sea destinado al cuidado de sus hijos. No obstante, dos empresas aluden no contar con las instalaciones óptimas para ofrecer el servicio de guardería, una de ellas debido a la contaminación sónica que se genera dentro de la organización.

Referente a las políticas de medio ambiente, dos empresas trabajan en la consolidación del programa Bandera Azul Ecológica (galardón al esfuerzo y al trabajo voluntario que buscan mejorar las condiciones higiénicas, ambientales como instrumento para mitigar y adaptarse al cambio climático). Otra empresa, promueve una campaña ambiental llamada “Campos Limpios”, la cual consiste en recolectar los envases vacíos de plaguicidas, para posteriormente ser reciclados por la empresa; según señaló la entidad, se ha visto un aumento en el número de envases reciclados. Entre tanto, otra empresa que se dedica a la producción de empaques plásticos realiza una fuerte campaña de reciclaje para contrarrestar en cierta medida la huella ambiental negativa que generan por naturaleza sus productos; la empresa mencionó que el reciclaje es una cultura que se ha inculcado con el tiempo, y es visto como una acción obligatoria entre todos los miembros de la organización.

Sobre las políticas de impacto social que realizan las empresas familiares, tres entidades contratan a estudiantes de la comunidad donde opera la organización. Asimismo, una de ellas señaló que cuando se cuenta con practicantes de zonas vulnerables, se les apoya con el pago de un estipendio.

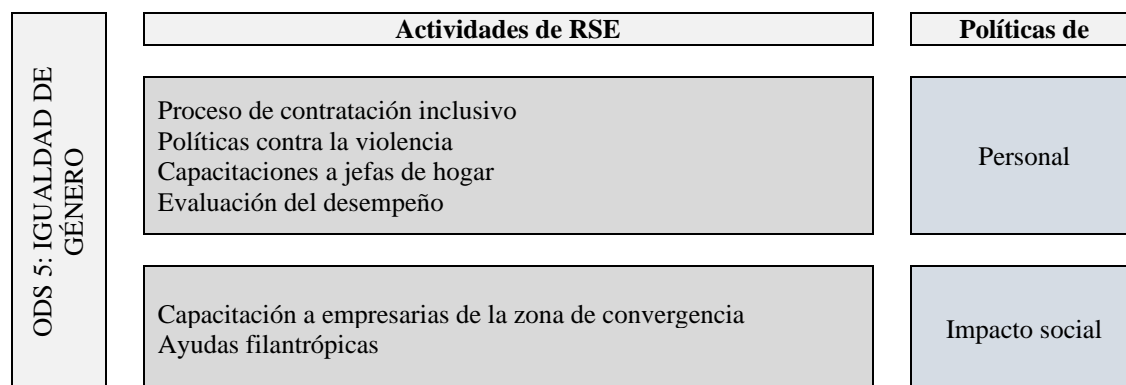
En este sentido, una empresa realiza donaciones a fundaciones enfocadas en ayudar a jóvenes en comunidades desfavorecidas; además, se realizan talleres de capacitación a estudiantes de instituciones estatales. Otra empresa, apoya a estudiantes en trabajos de cursos universitarios o trabajos finales de graduación, para aportarles conocimiento y apoyarlos en el desarrollo de sus estudios promoviendo educación de calidad; al mismo tiempo impulsa el potencial de los estudiantes universitarios recién graduados, para que posteriormente busquen nuevos caminos profesionales

Como parte de las acciones sociales, otra entidad señaló que después de cumplir con la jornada laboral, las funcionarias atienden de forma voluntaria a estudiantes que necesiten

reforzar conocimientos. Finalmente, una empresa señaló no contar con el tiempo para desarrollar este tipo de actividades.

### *ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO*

Este objetivo pretende lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres, en la Figura 5 se categorizan los hallazgos relacionados con este.



*Figura 5.* Actividades de RSE que contribuyen con el cumplimiento del ODS 5

Acerca de las actividades de RSE que realizan las empresas familiares relacionadas con políticas de personal, cuatro empresas cuentan con un plan formativo en materia de género, derechos humanos y la no discriminación. Asimismo, otra empresa fomenta un ambiente libre de prácticas contra la integridad de los colaboradores, a pesar de no contar con un plan formal.

Además, cinco empresas cuentan con una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia verbal o física, en el entorno laboral. Una de ellas, al momento de un nuevo ingreso le proporciona al colaborador una inducción donde se estipulan las normas que se deben cumplir con respecto a los abusos verbales y físicos que se puedan presentar, además el colaborador debe firmar un documento que constate el conocimiento de las normas a cumplir.

Mientras tanto, otra empresa, realiza constantemente campañas para generar conciencia sobre este tipo de acciones, y se presentan consecuencias si se incurre en este tipo de acciones. No obstante, tres empresas han tenido que realizar algún procedimiento por hostigamiento sexual o violencia de género. Por tanto, en una empresa se procedió al

despido inmediato; y otra reforzó las campañas entre los colaboradores, debido a un caso que se presentó hace varios años.

En la misma línea, dos empresas señalaron que forman a proveedores en materia de igualdad de género. No obstante, una entidad mencionó que el contacto con proveedores es muy poco, lo cual dificulta su formación en la materia. Otra de ellas, citó que pretende inculcar los valores por los cuales se rige la entidad a toda la cadena de suministros.

Como parte de las políticas de personal, para cinco empresas el factor más importante al realizar contrataciones son las competencias del oferente. De esta forma, una empresa se rige por un sistema empresarial de planillas, el cual incluye todas las pautas necesarias para combatir una posible discriminación en el proceso de contratación. Agregado a esto, cinco entidades les proporcionan a los colaboradores un salario por encima del mínimo según lo establecido por las autoridades. Además, las seis empresas llevan a cabo programas para evaluar el desempeño de los colaboradores dentro de la organización, con remuneraciones económicas. Por ejemplo, una empresa le brinda capacitaciones y aumentos salariales anuales a quienes obtengan una puntuación alta en la evaluación. Otra más por su parte, empezó el presente año a trabajar en actualizar una evaluación de desempeño lo cual le permite a la empresa identificar las brechas sociales y económicas que existen entre los colaboradores, con el fin de elaborar un plan de desarrollo para cada colaborador.

Por último, cinco empresas capacitan a las mujeres de la cadena de suministro para adquirir nuevas habilidades laborales. Por ejemplo, una empresa brinda programas que les enseña a las colaboradoras que además son jefas de hogar, sobre cómo costear la vena de determinado producto y, además, la empresa les financia la compra de artículos para que en los días libres realicen la comercialización de sus productos.

En relación con las políticas de impacto social, cinco empresas utilizan los productos y/o servicios que ofrecen, para mejorar las condiciones de las mujeres y niñas. De esta manera, una organización brinda capacitaciones gratuitas para poder fomentar y aportar a la economía local de zonas menos desarrolladas donde opera la empresa.

Por otra parte, cuatro empresas realizan donaciones a fundaciones y organizaciones cuyo objetivo se basa en la igualdad de género o la realización de proyectos de cooperación al desarrollo. Una de ellas lo realiza indirectamente a través de la Cámara a la cual pertenece.

Otra más, realiza donaciones a organizaciones; sin embargo, no se sabe con exactitud a cuáles actividades se destinan los recursos.

### *ODS 8: TRABAJO DECENTE*

El propósito de este objetivo es promover el crecimiento económico sostenible e inclusivo pleno y el trabajo decente para todos. La categorización de actividades de RSE en relación con este objetivo se muestra en la Figura 6.

ODS 8: TRABAJO DECENTE	Actividades de RSE	Políticas de
	Seguridad laboral Proceso de contratación inclusivo Donaciones/Financiamiento sin interés	Personal
	Mitigación del impacto ambiental	Medio ambiente
	Creación de productos libres de sustancias dañinas	Innovación
	Capacitaciones en zonas poco desarrolladas Oportunidad laboral a grupos desfavorecidos Apoyo a pequeños empresarios	Impacto social

Figura 6. Actividades de RSE que contribuyen con el cumplimiento del ODS 8

En relación con las políticas de personal, una de las empresas compartió que cuenta con un servicio de *outsourcing* para garantizar un sistema de seguridad laboral dentro de la organización. En cuanto a las condiciones laborales dignas, las empresas hicieron hincapié en que los colaboradores cuentan con todas las garantías sociales que exige la ley, inclusive una empresa tiene doblemente asegurados a sus trabajadores; además, se proporciona todo el equipo que se requiere para desempeñar las actividades laborales, así como las adaptaciones necesarias para los colaboradores que presentan algún tipo de discapacidad física. Dos empresas manifestaron que no existe una política como tal para capacitar a sus colaboradores en temas de seguridad y salud laboral.

En cuanto a los accidentes laborales, una empresa manifestó que se le brindan las atenciones pertinentes al colaborador afectado, y otra menciona que los accidentes que se han presentado han sido leves, provocados por la maquinaria que manejan. Por el contrario, dos empresas aluden no haber presentado accidentes dentro de las instalaciones en el tiempo que tienen de operar.

Las empresas han recibido capacitación para que las contrataciones se den sin sesgos por factores como el género, la edad o cualquier otro tipo de característica personal. Una empresa en particular cuenta con una persona encargada certificada en la no discriminación en el proceso de contratación.

En forma general, las empresas le proporcionan a las mujeres, jóvenes y grupos desfavorecidos la oportunidad de desarrollarse laboralmente de forma igualitaria. De esta manera, una empresa les brinda las herramientas para poder desarrollar nuevas habilidades a los colaboradores, de forma completamente voluntaria.

Por otro lado, una empresa, brinda vivienda a ciertos colaboradores "clave" que se han desplazado de zonas lejanas para poder formar parte del equipo de trabajo. Asociado a ello, la entidad realiza donaciones en casos que se presente algún siniestro o evento fortuito que conlleve a la pérdida de bienes de los trabajadores; además, otorga préstamos sin intereses para hacer frente a emergencias.

Relacionado con las políticas de medio ambiente, las seis empresas llevan a cabo una utilización eficiente de los recursos en las actividades de la empresa. Por ejemplo, una organización fomenta el uso racional del papel en sus actividades diarias. Por su parte, otra empresa rige sus operaciones por la norma ISO 14001, y otra más debido al impacto negativo que generan los empaques de plástico que produce, el proceso de fabricación tiende a ser lo más amigable con el ambiente posible.

En referencia a las políticas de innovación, una organización mantiene capacitación constante para implementar mecanismos más modernos, que permitan agilizar los procesos. Mientras, otra invierte en innovación e investigación para asegurarse que sus productos no generan daños colaterales al utilizarse, estos productos son los únicos en el mercado nacional con respaldo científico que aseguran no provocar cáncer, teratógenos ni mutaciones. Por último, otra más se encuentra innovando en la virtualización de todo el proceso de enseñanza ante la pandemia del COVID-19.

En cuanto a las políticas de impacto social, las empresas fomentan el empleo de jóvenes especialmente de entornos desfavorecidos. Por ejemplo, una empresa contrata en su mayoría colaboradores que provienen de colegios técnicos. Otra fomenta el empleo de todos los jóvenes, sin importar su procedencia y se les brinda igualdad de condiciones para desarrollarse como profesional.

Por otro lado, una empresa brinda capacitaciones gratuitas para poder fomentar y aportar a la economía local en zonas menos desarrolladas. En la misma línea, otra empresa apoya mediante un trato diferenciado a pequeños empresarios que necesitan adquirir los servicios de la empresa, pero no cuentan con el capital financiero para realizarlo.

Otra actividad de RSE relacionada con una política social, fue la construcción de una micro planta de empaquetado de bolsas para basura en un centro penitenciario para dar trabajo a los privados de libertad. Además del trabajo decente, esta población recibe ayudas diversas y capacitaciones formales para el empleo que mejoran su calidad de vida.

### **Palabras finales**

Las empresas familiares son actores relevantes en el desafío global de contribuir con el desarrollo sostenible; por lo tanto, las prácticas de RSE que implementan las empresas bajo estudio pueden aportar significativamente a la consecución de los ODS lo cual está en concordancia con lo expuesto por Camarán et al. (2019).

La RSE como herramienta de gestión brinda una oportunidad para conciliar los intereses económicos de las empresas con los objetivos de la sociedad (Ojeda, 2008). En este sentido, las prácticas llevadas a cabo por las empresas familiares participantes de este estudio pueden contribuir significativamente con la Agenda 2030 cuya meta es transformar económica, social y ambientalmente y, de forma sostenible a la sociedad.

Los ODS estudiados tienen una estrecha relación con el desarrollo del talento humano en una organización ya que, son los colaboradores quienes tienen la capacidad de incrementar la productividad, impulsar la innovación y por consiguiente incrementar la competitividad empresarial (Vallejo y Portalanza, 2017). Así las cosas, las actividades de RSE llevadas a cabo en las empresas familiares estudiadas pueden contribuir a fortalecer esa relación.

### *Líneas futuras de investigación*

Realizar un diagnóstico de las actividades de RSE en empresas familiares costarricenses y su contribución con los ODS para comprobar si los resultados de este estudio cualitativo son coincidentes con toda la población (empresas familiares costarricenses).



Desarrollar un modelo de indicadores de gestión para evaluar los aportes de las actividades de RSE a la consecución de los ODS de la Agenda 2030.

## Referencias

- Aguilera, A. y Puerto, D. (2012). Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social. *Pensamiento y gestión*, 32, 1-26.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid. España: Editorial La Muralla.
- Bowen, H., Bowen, P. & Gond, J. (2013). *Social Responsibility of the Businessman*. Iowa, Estados Unidos: University of Iowa Press.
- Cabrera, M., Déniz, M. y Santana, D. (2005). Responsabilidad social corporativa y empresa familiar. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 14(4), 43-58.
- Camarán, M., Barón, L. y Rueda, M. (2019). La Responsabilidad Social Empresarial y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). *TEACS*, (24), 41-52.
- Carroll, A. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- Decker, O.S. (2004). Corporate social responsibility and structural change in financial services. *Managerial Auditing Journal*, 19, 712-728.
- Fletcher, D. (2002). *Understanding the Small Family Business*. Londres, Inglaterra: Routledge.
- Flores, B. (17 de abril de 2019). Solo el 6% de las empresas familiares supera la tercera generación. *La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.net/noticia/solo-el-6-de-las-empresas-familiares-supera-la-tercera-generacion>
- Gallardo, D. y Sánchez, M. (2013). Análisis de la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el éxito competitivo de las microempresas y el papel de la innovación. *Universia Business Review*, (38), 14-31.
- Gallo, M.A. (2004). The family business and its responsibilities. *Family Business Review*, 17(2), 135-149.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E. y Picazzo, E. (2011). El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 73-104.
- Garriga, E. & Melé, D. (2004). Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory. *Journal of Business Ethics*, 53, 51-71.
- Gibson, D. y Naquin, H. (2011). Investing in innovation to enable global competitiveness: The case of Portugal. *ELSEVIER*, 78(8), 1299-1309.

- Ghai, D. (2003) Trabajo decente. Conceptos e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- Graafland, J. y Smid, H. (2004). Reputation, corporate social responsibility and market regulation. *Tijdschrift voor Economie en Management*, 49, 271- 308.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.
- INEC. (2018). *Encuesta Nacional de Microempresas de los Hogares 2018*. San José, Costa Rica: INEC. Recuperado de <https://www.inec.cr/sites/default/files/documentos-biblioteca-virtual/reenameh2018.pdf>
- Kliksberg, B. (2013). *Ética para empresario*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Ética y Economía.
- Porter, M. & Kramer, M. (2006). Estrategia y Sociedad. *Harvard Business Review*, 84 (12), 42-56.
- Leisa, P. (2016). *Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial*. (Tesis de posgrado). Universidad Siglo 21, Córdoba, Argentina.
- Levaggi, V. (2004). *¿Qué es el trabajo decente?*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Martínez, J. (2010). *Empresas familiares: reto al destino*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Morris, M., Williams, R., Allen, J. y Avila, R. (1997). Correlates of success in family business transitions. *ELSEVIER*, 12, 385-401.
- Ojeda, P. (2008). Responsabilidad Social Empresarial. Una herramienta de gestión de armoniza las relaciones entre los diferentes actores de la empresa. *Revista Ingeniería Industrial*, 7(2), 25-34.
- OIT. (2010). *La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---multi/documents/publication/wcms\\_142694.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *El trabajo decente en las micro y pequeñas empresas chilenas*. (1). Recuperado de [https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/tdecente\\_pyme.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/tdecente_pyme.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Plan de implementación de la OIT - Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms\\_510124.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_510124.pdf)
- ONU. (2020). *17 objetivos para transformar nuestro mundo*. Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.

Porter, M., y Kramer, M. (2006). Estrategia y sociedad. *Harvard business review*, 84(12), 42-56.

Poza, E. (2010). *Family Business*, United States: Cengage Learning.

Sanchis, J. y Rodríguez, S. (2018). Responsabilidad social empresarial en banca. Su aplicación al caso de banca cooperativa. *REVESCO*, (127), 204-227.

Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico. *Cuicuilco*, 18(52), 39-49.

Sharma, P. (2004). An Overview of the Field of Family Business Studies: Current Status and Directions for the Future. *Family Business Review*, 17(1), 1-36.

Surroca, J., Tribó, J.A., y Waddock, S. (2010). Corporate Responsibility and financial performance: The role of intangible resources. *Strategic Management Journal*, (31), 463-490.

Vallejo, V., y Portalanza, C. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 145-168.