

Fuente: Expresiones UDLAP

Fecha: 1 de mayo, 2014

De la responsabilidad social a la inclusión laboral

Autor: Dra. Juana Cecilia Trujillo Reyes, Profesora de tiempo completo del Departamento de Administración de Empresas, UDLAP.

Es un hecho que las organizaciones contemporáneas en pro de generar valor agregado y mejorar su posición competitiva, se encuentran realizando estrategias de responsabilidad social. Al entrar a los portales electrónicos corporativos de aquellas empresas que cuentan con el distintivo de esr[®], otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía (cemefi), podemos ver que sus iniciativas coinciden en: vinculación con la comunidad, mejora de la calidad de vida laboral, cuidado y preservación del medio ambiente, y ética empresarial.

El cemefi enlista 933 empresas que han sido reconocidas por sus acciones de responsabilidad social, 10 de las cuales han refrendado este compromiso por 14 años consecutivos. ¿En dónde empieza la responsabilidad social de todas estas instituciones ejemplares? Desde la perspectiva de recursos humanos, uno de los pasos iniciales para avanzar en este camino estratégico ha de gestarse desde dentro de la misma organización: al reflejarse en sus prácticas de personal; mejorar la calidad de vida de los empleados al proporcionarles lugares seguros de trabajo, mobiliario e instalaciones ergonómicas; pagos adecuados y un trato justo, así como programas que ayuden a conciliar su vida personal, familiar y laboral; todo esto son algunas iniciativas observables en las Empresas Socialmente Responsables (esr[®]).

Otra de las acciones estratégicas de responsabilidad social que destacan en el ámbito interno, es la no discriminación, contratación y desarrollo de individuos, independientemente del grupo al que pertenezcan, ya sea género, religión, estado civil, etnia o en situación de vulnerabilidad (personas adultas mayores, con discapacidad o con vih). Toda organización que fomente la equidad y un ambiente de inclusión, ha de reconocer las capacidades y apoyar el desarrollo de su personal sin distinciones.

México cuenta con una amplia legislación que promueve la no discriminación laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad y la igualdad de oportunidades de género. Además, existen diversos reconocimientos relacionados con la inclusión laboral como lo es el *Distintivo Empresa Incluyente* Gilberto Rincón Gallardo y el *Modelo de Equidad de Género*. Por su parte, el gobierno mexicano en

su compromiso por impulsar la adopción de prácticas inclusivas, a partir del 1 de enero de 2014 establece estímulos fiscales para empleadores de personas con discapacidad o mayores de 65 años. La inclusión laboral es un tema que empieza a tener cabida en las líneas estratégicas de las organizaciones y aún tiene mucho camino por recorrer. Las empresas que quieran destacar por ser socialmente responsables, deberán ser inclusivas y sus iniciativas, además de cambiar estilos de vida y elevar niveles de autoestima, podrán contribuir de forma importante en la generación de ventajas competitivas, y por ende en el desarrollo laboral de nuestro país.

Tags: administración de empresas, Dra. Juana Cecilia Trujillo Reyes, personas con discapacidad, no discriminación laboral, inclusión laboral, Opinión, UDLAP.

Acerca del autor: La Dra. Trujillo ha colaborado en la Universidad de las Américas, Puebla desde 1985, donde también obtuvo su grado de Licenciatura en Administración de Empresas. En 2002, concluyó el Master en Dirección y Administración de Empresas, con especialidad en Recursos Humanos, impartido por el Instituto Universitario de Administración de Empresas (IADE) en la Universidad Autónoma de Madrid. Donde de igual manera, efectuó sus estudios doctorales en Contabilidad y Organización de Empresas, obteniendo el grado con sobresaliente cum laude en junio del 2005. Desde enero de 2004 se incorporó a la Universidad de las Américas-Puebla como profesora de tiempo completo en el Departamento de Administración de Empresas, apoyando en el área de Recursos Humanos e impartiendo clases en la licenciatura y la maestría. Adicionalmente, ha dirigido un total de 28 tesis en ambos grados académicos. La Dra. Trujillo ha participado activamente en diversos proyectos de investigación, trabajando conjuntamente con investigadores de la UDLAP, la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Carlos III de Madrid. Como resultado de dichos proyectos ha contribuido en la publicación de diversos libros entre los cuales se pueden mencionar Estudio del Proceso e Impacto del Aprendizaje Organizativo en las Cadenas Hoteleras Implantadas en España y México, Un acercamiento a la eficiencia del microfinanciamiento en México, Turismo y Género. De agosto de 2006 a enero de 2008 fue coordinadora de la Maestría en Administración de Empresas (modalidad presencial) y la Maestría en Administración de Negocios (a distancia). De marzo de 2007 a enero de 2008 se desempeñó como Jefe del Departamento de Posgrado de Negocios de la Escuela de Administración y Economía de la UDLAP. A partir de este año forma parte de la Comisión de Estudio de Turismo de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) y ha sido nombrada Secretaria Técnica de la Coordinación Nacional de la Academia de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA).

