

ESTUDIOS

TRABAJO SOCIAL, DERECHOS HUMANOS E INNOVACIÓN SOCIAL

ESTHER RAYA DIEZ
ENRIQUE PASTOR SELLER

INCLUYE LIBRO ELECTRÓNICO
THOMSON REUTERS PROVIEW™

THOMSON REUTERS
ARANZADI

THOMSON REUTERS PROVIEW

¡ENHORABUENA!

USTED ACABA DE ADQUIRIR UNA OBRA QUE **YA INCLUYE LA VERSIÓN ELECTRÓNICA.**

DESCÁRGUELA AHORA Y APROVÉCHESE DE TODAS LAS FUNCIONALIDADES



Acceso interactivo a los mejores libros jurídicos desde iPad, Android, Mac, Windows y desde el navegador de internet

TK_fNL4BpDvFMMyH68



THOMSON REUTERS

Innovación social, RSE y nuevos escenarios políticos y sociales

JUAN VÍCTOR MESEGUER SÁNCHEZ
CÉSAR AUGUSTO GINER ALEGRÍA

I. LA INNOVACIÓN SOCIAL

La crisis socio-económica ha provocado una reducción paulatina en los ingresos medios que perciben los hogares españoles. Así lo constata el Instituto Nacional de Estadística, a través de fuentes oficiales como la Encuesta de Condiciones de Vida. Los últimos datos revelan que el ingreso monetario medio anual neto por hogar se situó en 26.154 euros en 2014, con una disminución del 2,3% respecto al año anterior. El ingreso medio por persona alcanzó los 10.391 euros, cifra un 1,3% inferior a la registrada en 2013. La tasa de riesgo de pobreza se sitúa en el 22,2%, siendo los menores de 16 años los que alcanzan el mayor porcentaje (30,1 %). La Unión Europea, por su parte, cifra en un 27,3% el porcentaje de personas que en 2013 estaban en riesgo de pobreza o de exclusión social en nuestro país (Tasa AROPE), siendo los niños y jóvenes de entre 0 y 17 años nuevamente los más afectados (33,8%). Estos datos sitúan a España por encima de la media que se obtiene para el conjunto de países de la Unión Europea (24,5%) en materia de pobreza y exclusión social... Son los condimentos con los que hay que fabricar eso que antes llamaban futuro. El que no soporte el calor, que no se meta en la cocina.

Estos datos, junto con los que hacen referencia al desempleo, ponen de manifiesto el fracaso colectivo de las políticas, las estrategias y las metodologías puestas en marcha para su abordaje, obligando a los diferentes actores a diseñar, experimentar, validar y transferir a las políticas públicas nuevas formas de hacer las cosas, nuevas metodologías y estrategias de intervención social, que incorporen las alianzas entre

actores diversos, la creatividad, la diversidad y la participación. Es decir, un nuevo espacio político y social en el que no nos resignemos a que las respuestas vengan de individuos iluminados o gurús, sino de la inteligencia colectiva, de la cooperación, de la colaboración y de la puesta en común, porque, como decía Stuart Mill: «Cuando uno discute consigo mismo, tiene tendencia a darse la razón».

Hablamos de Innovación Social, un concepto relativamente nuevo, moderno, novedoso, pero cuyo significado viene de lejos: desde los hospicios en la Edad Media, hasta el movimiento cooperativo (en plena revolución industrial), o los microcréditos, o el crowdfunding o el blablacar, etc. Es decir, tenemos que superar el concepto de I+D+i vinculado de manera exclusiva a los ámbitos tecnológico y científico, para situar a las personas en el centro de discusión y a la innovación social como un objetivo central y transversal a todas las políticas de I+D+i.

Desde las administraciones públicas se deberían promover círculos sobre innovación social para abordar los principales retos, necesidades y demandas sociales desde la coordinación público-privada, con la implicación y la participación de la propia ciudadanía, organizada para la conformación de grupos territoriales de intervención, integrados por la administración, las entidades del tercer sector de acción social, las empresas de economía social, las universidades y otros actores sociales presentes en el territorio (Metcalf, 1999).

A resultas, como afirma la Comisión Europea, en el marco del concurso de Innovación Social *New Ways to Grow*, Europa necesita un crecimiento que no cree únicamente valor financiero, sino también progreso social para los ciudadanos, los gobiernos y las empresas (Sanañua, 2009). En este sentido, se hace necesaria la aplicación de ideas y prácticas novedosas en el ámbito de la gestión pública, con el objetivo de generar valor social. Entendida así, debemos asumir una clara y latente dimensión social y pública de la innovación, que no podemos ni debemos obviar, y cuyas finalidades son satisfacer necesidades sociales y ofrecer unos servicios públicos de calidad: eficientes, eficaces y operativos, orientados a atender los desafíos de la ciudadanía. Es decir, debemos caminar hacia un modelo de innovación pública basado en la apertura, la participación y la colaboración, desde perspectivas abiertas, colaborativas, interactivas y transparentes.

Los modelos actuales de crecimiento no sirven para una sociedad donde la escasez es la norma y donde demasiada gente se queda atrás. Nuevas maneras de colaborar, cooperar, co-crear y crecer son necesarias para construir, entre todos, una Europa sostenible e inclu-

siva, donde la cultura de la innovación lleve a las administraciones al compromiso estratégico de crear productos, servicios y soluciones que aporten valor a la sociedad, apostando por la colaboración público-privada como una de las claves de la innovación. La innovación es un proceso que afecta a toda la sociedad y exige caminar hacia nuevas formas de colaboración y nuevos espacios de articulación para las organizaciones del sector público, privado y social.

En esta línea de pensamiento, lo mejor para no aburrirse es pensar. Es lo que creo que debió imaginar el visionario social e innovador Michael Young (2014). The Young Foundation fue el mayor de sus legados. Se trata de la mayor referencia a nivel mundial en materia de innovación social. El trabajo de su equipo de investigación se ha centrado en cinco temas clave: necesidades sociales, emprendimiento social, justicia, pertenencia e identidad, compromiso cívico y político y, por último, promoción de la innovación.

En España, el Instituto de Innovación Social de «La Escuela Superior de Administración y Dirección de Empresas (ESADE)» fundada en Barcelona por la Compañía de Jesús es uno de los centros europeos de referencia en la generación y divulgación de conocimiento y la formación en los ámbitos de la responsabilidad social empresarial (RSE), el liderazgo y la gestión de las ONG y los emprendimientos sociales. Su director es Ignasi Carreras Fisas que colabora como voluntario con diferentes organismos Internacionales, ONG y fundaciones.

En la Comunidad Autónoma de Murcia, hemos puesto en marcha la Plataforma de Innovación Social de la Catedra de Responsabilidad Social Corporativa de la Universidad de Murcia. Un proyecto que se inspiró en un estudio coordinado por los profesores Mikel Zurbano, Garbiñe Henry y Aitor Urzelai, donde se dibujaba un futuro por llegar: el Cuarto Sector. Un nuevo contrato social entre el sector privado (empresas), el sector público y el Tercer Sector (por eliminación, aquí se incluirían aquellas actividades que no son ni del Mercado ni del Estado, por tanto, entidades sin ánimo de lucro y no gubernamentales). El trabajo toma como premisa que estos tres sectores, que dominan las economías de los países desarrollados, fueron diseñados en un momento en el que el mundo era un lugar muy diferente. Sin embargo, hoy, un movimiento de tierras desdibuja los viejos papeles atribuidos a los gobiernos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, por sus respectivos grupos de interés. Las empresas con visión de futuro, maximizan los beneficios económicos, sociales y medioambientales a través de la RSC. El Tercer Sector de Acción Social comienza a darse cuenta que su supervivencia depende de la viabilidad econó-

mica medida en retornos sobre la inversión social (Castel, 2015). Y, en cuanto a los gobiernos, Como afirma el actual presidente de la Escuela de Asuntos Públicos de Nueva York: «La palabra gobierno proviene de una voz griega que significa –llevar el timón. La tarea del gobierno consiste en llevar el timón de la nave, no en remar. Prestar servicios es remar, y el gobierno no es muy bueno remando».

No podemos empecinarnos en escribir la historia de un futuro irreversible marcado por una administración prestadora, cesionista o arrendadora de servicios diseñados por o a la medida de quienes los acaban gestionando. Tampoco se deben confundir los intereses corporativos con los de los ciudadanos. A modo de ejemplo, el papel de los empresarios/sindicatos no es gestionar la formación ocupacional/profesional, sino participar en la construcción un sistema de educación y trabajo de calidad que garantice una adecuada formación y facilite la integración socio-laboral.

Como afirman Osborne y Gaebler en su obra «Reinventar el gobierno», precisamos de gobiernos que devuelvan la propiedad de las Instituciones a los ciudadanos (es mejor facultar que servir directamente), gobiernos competitivos, gobiernos inspirados en objetivos, gobiernos dirigidos a los resultados (que no tienen por qué coincidir con los niveles de gasto), gobiernos inspirados en las necesidades de los ciudadanos (no de la burocracia), gobiernos de corte emprendedor (Osborne, & Gaebler, 1995).

Capaces de conmover, convencer y promover respuestas que den cobertura a las nuevas necesidades sociales e implicar a las empresas, las organizaciones de voluntariado y a los propios afectados en su gestión, en función a criterios de a mejor calidad y menor precio el más responsable. El sistema de créditos académicos para voluntarios universitarios que participen en programas de acompañamiento de jóvenes en situación de fracaso escolar, constituye un buen ejemplo y además, supone un ahorro importante a las arcas públicas amén de una inversión en futuro.

El futuro, o lo que queda de él, pasa por nuevos líderes políticos (no necesariamente jóvenes sino más bien con nuevas ideas) con visión a largo plazo y capacidad de anticipación, con aptitudes y actitudes derivadas del trabajo bien hecho y la honestidad intelectual, sin miedo a tomar decisiones ni a hipotecar su presente a favor del futuro de todos, capaces de hacer más, gastando menos, etc.

Una buena referencia de todos esto la encontramos en el voluntariado social: trabajadores y profesionales que enseñen a amar el traba-

jo y expliquen lo que hacen y cómo lo hacen; empresarios que enseñen a ser empresarios a otros; maestros que transfieran sus buenas prácticas; ciudadanos que enseñen a ser ciudadanos; familias que compartan sus experiencias con otras familias; investigadores y profesores universitarios que inventen, prueben y ofrezcan soluciones pensando en lo que necesita la sociedad; organizaciones sociales que aglutinen el trabajo voluntario necesario para hacer del proyecto una obra común, viable, exitosa (Gonzalo, 2011). En resumen, gente con la generosidad suficiente para dedicar su tiempo a buscar alternativas, capaces de trabajar con otros para construir juntos un futuro mejor, capaz de hacerse cargo de la realidad social a través de las organizaciones en torno a las cuales se desarrollan la mayor parte de las actividades humanas: escuelas, iglesias, hospitales, empresas, asociaciones, universidades, etc.

Recientemente, José Antonio Marina, profesor, escritor y filósofo español, mantenía, en la presentación de su libro *Aprender a vivir*, que: «Todos somos responsables de la educación de los niños que se crían en nuestro grupo social y todos, cada uno desde su puesto en la sociedad, debe retomar su papel y enseñar a vivir». ¿Para educar a un niño, hace falta toda la tribu? Las palabras de Marina apelan a uno de los objetivos más urgentes y necesarios para la reconstrucción de la cohesión social y de los vínculos que nos permiten reconocernos como parte de una sociedad: ¿trabajar juntos, ayudarnos, abandonar la lógica de ese gran proyecto colectivo donde cada uno va a lo suyo? (Marina, 2004).

Pero la plataforma también se constituyó con la voluntad compartida de promover la investigación en ciencias sociales aplicadas e intentar influir en las ideas y políticas sociales. Para su consecución necesitamos nuevas alianzas público-privadas que pivoten sobre los principios de la Gobernanza democrática, la corresponsabilidad social y el dialogo civil con las organizaciones y redes del Tercer Sector de Acción Social:

1. Estamos en el momento de impulsar nuevos gobiernos relacionales, que promuevan la participación ciudadana, superando los viejos modelos basados meramente en la provisión de servicios o en la regulación normativa.
2. Empresas socialmente responsables. Cada vez es más difícil entender la obtención de beneficio en un contexto de exclusión social, siendo el tejido empresarial uno de los actores interesados en invertir en cohesión social y territorial.
3. El Tercer Sector de Economía de Acción Social, a la vez que se mantiene con un actor fundamental para desarrollar las políticas so-

ciales en colaboración con las Administraciones Públicas, comienza a vislumbrar que su sostenibilidad depende de ampliar su base social, la diversificación de sus fuentes de financiación, creando iniciativas empresariales con fuerte interés social, garantizando la viabilidad económica de sus actuaciones medida en retornos sobre la inversión social.

Como afirma José Manuel Barroso, Presidente de la Comisión Europea, la Unión ha establecido para 2020 cinco ambiciosos objetivos en materia de empleo, innovación, educación, integración social y clima/energía. Nosotros solo ambicionamos a contribuir, a través de la investigación social, la formación, la divulgación, la experimentación, el trabajo en red entre diversos actores sociales y la innovación social a la generación de un nuevo modelo de desarrollo regional inclusivo, sostenible, social e inteligente.

II. LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Las iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) responden a una nueva cultura de los gobiernos, empresas y organizaciones que reconocen como su principal activo a las personas que colaboran y comparten el conocimiento, dando nuevos espacios a la acción e innovación. La RSC bien entendida representa una actitud de mejora en las relaciones con aquellos que te rodean. Las empresas pueden mejorar sus relaciones con sus clientes, sus trabajadores, sus proveedores o el medio ambiente, y en la medida en que lo consigan serán más eficientes, competitivas y rentables. Un poco menos de beneficio este año para repartir a los accionistas puede suponer una inversión en activos tan importantes como las personas, la marca o la reputación, que generará un gran beneficio a largo plazo. Es la rentabilidad de ser generoso para hacer más grande la tarta y hacer posible una redistribución de la riqueza más justa.

La RSC no solo representa una aspiración de buena imagen o de optimización del beneficio, sino un estilo transparente de gestión de los recursos que garantice los resultados (económicos, políticos, sociales...) esperables, siguiendo el principio económico del beneficio mutuo, el principio jurídico de respeto a los derechos de los demás (individuales y colectivos) y el principio ético de preservación de los recursos naturales no renovables, patrimonio de las generaciones futuras (Garcés & Troya 2013).

Son los propios mercados financieros lo que promueven índices de sostenibilidad como el Dow Jones Sustainability Indexes o el FTSE4

Good para añadir criterios de sostenibilidad a los tradicionales criterios de rentabilidad para elegir sus inversiones. La responsabilidad social cotiza directamente en estos índices que a su vez repercuten en las cotizaciones bursátiles. Los líderes políticos del «apartheid» en Sudáfrica no contaron con que en algunos de los grandes inversores norteamericanos había muchos accionistas afro-americanos que al retirar sus inversiones contribuyeron a la caída de ese régimen político. En España, las empresas del IBEX 35 constituyen un ejemplo del grupo de empresas que, a nivel mundial, han modificado sus políticas medioambientales y sociales para formar parte de estos índices y transmitir al mercado un signo de confianza, de excelencia, de competitividad, de visión a largo plazo y de reputación empresarial.

Numerosos estudios evidencian el impacto positivo de la RSC sobre los resultados (a través de la diferenciación, innovación y la mejora de las relaciones con los grupos de interés). Sobre el incremento de la productividad, José Luís Blasco de KMPG afirma que ésta aumenta en un promedio del 15% si se consigue el compromiso de los empleados. En la reducción de los costes Caja Navarra asegura que su medida de control energético de sus oficinas se ha traducido en un ahorro de 562.392 € en el ejercicio 2009. Finalmente, también contribuye a mejorar la reputación y confianza de empresas, instituciones y organizaciones, así como su competitividad.

Impactos que pueden ir a más si somos capaces de sumar y configurar espacios donde gobiernos, empresas, medios de comunicación, ciudadanos, etc... apostemos por la corresponsabilidad e identifiquemos en la transparencia, la honradez y la satisfacción por el trabajo bien hecho las claves del éxito económico, político y social. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) bien entendida, representa una actitud de mejora en las relaciones con aquellos que te rodean (Herrera, 2005): los grupos de interés (proveedores, empleados, clientes, consumidores...). Como miembro del equipo de la Cátedra hay una línea de investigación que me preocupa y ocupa: ¿Cuál es la naturaleza de la relación entre las partes interesadas? ¿Hablar o cooperar? Una buena relación de las empresas con sus grupos interesados tiene sentido en cualquier caso, pero ganará partidarios si se enfoca desde la perspectiva de modelos de negociación cooperativa, basados en el mutuo interés y la creación de vínculos a largo plazo.

En la inmensa mayoría de los casos, lo que las empresas desarrollan a través de la RSC, es una estrategia preventiva donde el punto de mira, más que hacia beneficios, apunta hacia cómo evitar los riesgos. La irresponsabilidad puede acabar pasando factura y, algunos, pre-

fieren evitar este trago: costes de imagen e impacto sobre la marca, responsabilidad civil y/o penal (Chicharro & Carrillo, 2006).

En mi opinión, el siguiente paso consistiría en adentrarse en un modelo de negociación ganar-ganar donde construir y conservar relaciones a largo plazo con los grupos de interesados, incorporando de verdad sus intereses y expectativas, es el mejor camino para maximizar los resultados. Sólo hay un problema: las posiciones e iniciativas de las partes interesadas hay que analizarlas en un contexto dominado por la verticalidad y las asimetrías del poder y, consiguientemente, no hay futuro sin generosidad.

Es más, dos personas pueden no cooperar incluso si en ello va el interés de ambas. La estrategia ganar-ganar no siempre es la estrategia dominante. La que mejor funciona depende directamente de qué estrategia estén usando los demás y, particularmente, de si tal estrategia deja espacio para el desarrollo de la mutua cooperación. Sí, hablamos de la «Teoría de los Juegos» (popularizada en la película «Una mente maravillosa» inspirada en la vida del matemático y premio Nobel John Forbes Nash y su lucha contra la esquizofrenia paranoide). En la película hay una escena donde Nash está con sus amigos en un bar y observa sus reacciones cuando aparece una rubia muy atractiva. Analizando la rivalidad que se crea entre ellos, encuentra el germen de la idea que andaba buscando: el equilibrio de Nash. Aplicado al tema que nos ocupa, la conclusión sería la siguiente: Si cada cual (político, empresario o ciudadano) se deje llevar por el propio egoísmo, el camino hacia la responsabilidad es muy peliagudo (excepto si lo encuadramos en parámetros de pensamiento mágico o tiramos de Adam Smith). Es decir, la ausencia de corresponsabilidad hace prácticamente inviable la responsabilidad (Mayntz, 2000).

Es imposible exigir a las empresas si los ciudadanos no cumplimos, si los gobiernos no cumplen. Además, ¿Por qué las empresas tienen que ser más responsables que los demás? Hay vasos comunicantes entre la responsabilidad ciudadana, política y empresarial, y no podemos exigir velocidades distintas.

III. UN LARGO CAMINO HACIA TERRITORIOS INNOVADORES Y SOCIALMENTE RESPONSABLES

«Por lograr la vieja aspiración de la humanidad: crear una sociedad para vivir y convivir, una sociedad justa e integradora, y por tanto, feliz (Cicerón)».

Podemos entender los Territorios Socialmente Responsables (TSR) como una nueva cultura que diferencia a un territorio de los demás porque es capaz de involucrar y movilizar a todas las partes interesadas en un proceso de cambio caracterizado por la integración de múltiples iniciativas y la corresponsabilidad de todos los afectados. Pero también puede plantearse como modelo o estrategia de desarrollo urbano, local o territorial integrado y corresponsable, en la que el foco no se pone en el análisis de la que incorpora de manera equilibrada otras dimensiones extraeconómicas y pasa de entender el territorio como un problema a verlo como una oportunidad.

Más allá de la definición tradicional, sobre el equilibrio entre los aspectos económicos, sociales y ambientales, podríamos definirlo como un lugar donde cada cual hace lo que tiene que hacer, lo mejor que sabe y puede y además, intenta hacerlo cada vez mejor.

Los territorios los hacen socialmente responsables los individuos, lo cual hace del desarrollo personal y profesional de los ciudadanos el auténtico paradigma de futuro de desarrollo local.

¿Cuál debe ser el papel de las corporaciones locales en la promoción y desarrollo del capital humano? Son o deberían ser el principal impulsor de estas políticas, así como el conductor y catalizador de las ideas de las personas de un territorio:

Educación y trabajo. Tenemos los retornos de inversión en educación más bajos de la UE (Barceinas, Oliver, Raymond & Roig, 2000). Menos naftalina y más vaselina: «tolerancia 0» con el bajo rendimiento académico, el absentismo, el fracaso escolar, el abandono y la definición tardía de los intereses vocacionales y profesionales. ¿Y los que sí acaban sus estudios? Dicen que nuestros jóvenes están sobrecualificados. No es verdad, están sobretitulados. Por ejemplo, cada vez son más las Universidades que al grito de... ¡Todo por la pasta!, se convierten en fábricas expendedoras de títulos de bajo nivel. No sé si son como las hipotecas subprime, algo tóxicos.

Planificación del desarrollo personal y profesional. En cualquier tribu de la amazonía, un niño con 11 ó 12 años, ya sabe todo lo que tiene que saber para sobrevivir en su medio: «A esa edad ya sabe lo que será, y sigue su tendencia: pescador, constructor de chozas, hechicero, tocador de flauta...». Aquí no. Tal y como afirma Felipe González «La revolución tecnológica no puede olvidar el peso de la condición humana, no sólo debe transmitir conocimientos en la sociedad de conocimiento, sino que debe enseñar a saber usarlos y a añadirle valor». ¿Qué tenemos que hacer para que las personas puedan agregar valor a través del talento?

Capital social y relacional. La universalización de la educación ha incrementado los niveles de estudios en todos los estratos socioeconómicos, pero esto no se ha traducido en mayor movilidad social. Como alguien dijo, «cuando el pobre come jamón, uno de los dos está malo» ¿Cómo ayudar a los jóvenes a entender el funcionamiento de los sistemas sociales de referencia (político, cultural, productivo, laboral, relacional)?

Empleo y profesionalidad. ¿Y lo de los cursillos? ¿Cómo va? Necesitamos un nuevo sistema reciclaje permanente de competencias profesionales, donde los que enseñen tengan algo que enseñar ¿Cómo recuperar la centralidad del trabajo?

Cultura emprendedora como alternativa al empleo (y no al desempleo). Dice un amigo que empresario es aquel que no tiene más remedio de serlo porque no puede ser otra cosa. Mientras los hijos de la clase media-alta aspiran a ganar una plaza de notario, interventor, registrador, juez, catedrático..., los desempleados son orientados a capitalizar el paro y hacer del emprendimiento virtud invirtiendo las reglas de la lógica del capital social y relacional (Cardona, Vera, & Quiroz, 2012). Por cierto, también necesitamos políticos emprendedores, la política no puede convertirse en una primera inserción laboral o hacer de su ejercicio una medida de mejora de empleo... Uy, uy, uy... ¡Qué miedo! ¿Qué hay que hacer para romper el canguelo y multiplicar las iniciativas emprendedoras?

Transferencias del conocimiento. Si las empresas no proporcionan métodos de trabajo que faciliten la conversión del capital intelectual, social y relacional de las personas en capital organizativo, habremos emprendido un viaje a ninguna parte ¿Que tenemos que hacer para transformar los conocimientos individuales en un valor duradero para las empresas?

Por último, hace falta compartir un sueño: la solución somos todos porque...». Para educar a un niño hace falta la tribu entera».

¿Cómo podemos favorecer modelos de desarrollo local que generen territorios socialmente responsables?

Haciendo de todas las experiencias educativas del país un proceso de transformación social permanente, haciendo libres a los ciudadanos a través de la educación, para que cada día más gente participe en el saber y, consiguientemente, en el poder.

Los pasos los debe dar la sociedad y, más concretamente, cada uno de sus individuos. Hacia donde llevar la sociedad es un concepto político donde caben muchas formas de mirar el futuro.

Pero para conseguir algo que nunca has conseguido, tendrás que hacer algo que nunca has hecho. La crisis socio-económica ha provocado una reducción paulatina en los ingresos medios que perciben los hogares españoles.

El TSR tiene que incorporar un plus de intangibilidad que se manifiesta en la presencia de unos valores y principios de fuerte componente ético, así como de unas formas de operar caracterizadas por la participación y la democracia de proximidad. ¿Cuáles son esos intangibles que dificultan la puesta en marcha de estos proyectos territoriales?

El escaso bagaje intelectual de las élites en España y el modelo político dominante: la democracia liberal representativa le da poder a nuestros políticos para diseñar el espacio en el que vivimos.

Como afirmaba Ortega y Gasset en su obra *La Rebelión de las Masas*: «Mas ahora es el hombre quien fracasa por no poder seguir emparejado con el progreso de su misma civilización. Da grima oír hablar sobre los temas más elementales del día a las personas relativamente más cultas. Parecen toscos labriegos que con dedos gruesos y torpes quieren coger una aguja que está sobre una mesa. Se mangan, por ejemplo, los temas políticos y sociales con el instrumental de conceptos romos que sirvieron hace doscientos años para afrontar situaciones de hecho doscientas veces menos sutiles».

Como señala el Comité Económico y Social Europeo, la proyección de un TSR exige la integración de los diversos programas europeos que deben relacionarse sinérgicamente: el programa marco para la innovación y la competitividad, el séptimo programa marco de investigación, el programa para la innovación y el espíritu de empresa, el programa de apoyo a las tecnologías de la comunicación y la información, y el programa para la energía inteligente. La integración de múltiples actores con competencias diferenciadas llamados a colaborar en un proyecto de largo alcance conlleva una enorme complejidad. ¿Es uno de los principales retos del TSR hacer el proyecto comprensible, expresándolo en un lenguaje llano, evitar que se convierta en una moda pasajera y traducirlo a los intereses de todos los actores del territorio (García, 2009)?

La pregunta relevante es quién es el TSR. ¿El TSR son los ciudadanos que desarrollan una revolución cognitiva y se hacen cargo de las innovaciones esenciales para garantizar la sostenibilidad del territorio o, por el contrario, TSR son equipos de gestión no electos con una idea clara de lo que nos interesa al conjunto de ciudadanos?

No se trata de sustituir unas élites electas por otras no electas, sino que los ciudadanos aprendan a interpretar la realidad para transfor-

marla. Creo que el único valor absoluto es la libertad y para su consecución necesitamos sistemas de agitación social y política. Y que cada día sean más las personas que participan en el saber y consiguientemente, en el poder. Aquí enlazamos con el papel de una nueva universidad innovadora y emprendedora.

IV. UNIVERSIDADES INNOVADORAS Y EMPRENDEDORAS

Richard Florida, en su obra «The rise of the creative class», nos indica cómo han cambiado en los tiempos modernos las condiciones que hacen que una ciudad, una zona, o un país se desarrollen y crezcan económicamente, y, por tanto, socialmente. Las ciudades no son «atractoras de talento» solo porque tengan grandes infraestructuras o un número importante de empresas. Generan y se granjean el talento porque son lugares de proximidad, de relación, de interacción y cooperación entre actores diversos, desde los principios del gobierno relacional y la gobernanza democrática. Son ciudades cohesionadas, inclusivas, abiertas, tolerantes, diversas. Nos preguntamos por sus ingredientes básicos: la tecnología (empresas de alta tecnología); el talento (buenas universidades) y la gestión de la diversidad (la diversidad como un valor en la ciudad, en la escuela y en la empresa). Su combinación conforma el espacio ideal para vivir, crear y que puedan relacionarse personas con ideas.

¿Cómo se podría convertir un territorio en un polo de desarrollo de universidades emprendedoras? (se ruega no confundir con universidades expendedoras). Para ello, sería necesario atraer más talento, por ejemplo, profesores de universidades norteamericanas o europeas que, hartos de pasar frío y comer fast food, eligieran nuestras facultades, institutos, centros y cátedras para transferir sus conocimientos. Una vez conseguido este objetivo, los estudiantes vendrían solos ¿Y cómo lo hacemos? ¿Cómo los reclutamos? Pues como si se tratara de un equipo de la NBA donde se ficha a los mejores, o como en el equipo de fútbol NY Cosmos, que nació con el objetivo de hacer buen fútbol contratando a los mejores jugadores en la fase final de su carrera (Pelé, Johan Cruyff, Franz Beckenbauer, Carlos Alberto, ...etc.). Por ejemplo, la Universidad pública Pompeu Fabra (Barcelona, ESPAÑA) conoce el saldo de contar en su claustro con personas como Viçent Navarro, quien la mitad del curso escolar da clases en The Johns Hopkins University (Baltimore, EE.UU.) y Xavier Sala i Martín, que hace lo propio en Columbia University (Nueva York, EE.UU.).

¿Así de simple? No. Como decíamos al principio, para ello es necesario la puesta en marcha de estrategias compartidas de ciudad que favorezcan la generación, la atracción y residencia de capital humano creativo, con potencial de creación de riqueza (económica, cultural, laboral y social) en el territorio, a partir de propuestas de transformación de nuestro medio físico e inmaterial en áreas como el urbanismo, el paisaje, el medio ambiente, la fiscalidad y los tributos, la vivienda, el acceso a la tecnología, la cultura, la calidad del empleo, el apoyo a las ideas emprendedoras, la integración social, la gestión de la diversidad como un valor, la vida social, la formación, el turismo y la gastronomía, la salud y el deporte, etc. Por ejemplo, conservando el paisaje y las vivencias de la huerta que explica nuestra ciudad y sus gentes.

V. CONCLUSIONES

Primera.—Las organizaciones socialmente responsables reconocen los intereses sociales importantes en normas intergubernamentales autorizadas y universalmente aplicables, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos aplicables de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo en todos los contextos. La organización toma en cuenta el impacto de sus actividades con respecto al propósito y objetivo de estos instrumentos.

Segunda.—La idea de desarrollo sostenible supone construir un modelo del desarrollo que satisfice las necesidades de las presentes generaciones sin comprometer la posibilidad de las futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Tercera.—El concepto de desarrollo sustentable, usualmente es tomado para abordar la necesidad de encontrar un equilibrio entre las prioridades del desarrollo económico, el progreso social y la protección medioambiental.

Cuarta.—La empresa debe asegurar que la política de RSC sea comprendida y aplicada en todos los niveles de la organización.

Quinta.—El compromiso Socialmente Responsable supone ir más allá de lo que la legislación establece. Por ello, la Alta Dirección velará por el seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afectan a su actividad. Tales requisitos comprenden la legislación general así como aquella que sea específica de su sector, entorno local, ambiental, social y laboral allí donde opere.

Sexta.—La Organización ha de velar por la mejora continua del ambiente de trabajo, tratando de crear y potenciar un clima laboral

que fortalezca la motivación y el bienestar del empleado. Por ello, realizará periódicamente una evaluación de la situación de su plantilla, comprometiéndose en la mejora sistemática de los resultados de la misma.

Séptima.-La empresa debe proveer un ambiente de trabajo seguro y saludable y adoptar medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador, surgidos por el trabajo o asociados a él u originados durante el mismo.

Octava.-La empresa no debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje, y contacto físico en el lugar de trabajo.

Novena.-La Organización tiene que tratar a las personas que la integran con dignidad, respeto, honestidad, diálogo, transparencia, sensibilidad, buscando la igualdad de trato y oportunidades, fomentando la conciliación de la vida laboral y personal, así como la máxima compatibilización de los objetivos de la Organización con los de desarrollo individual y profesional de cada individuo.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- BARCEINAS, F., OLIVER, J., RAYMOND, J., & ROIG, J. (2000). Los rendimientos de la educación en España. *Papeles de Economía Española*, 86, 128-148.
- CARDONA, M., VERA, L. D., & QUIROZ, J. T. (2012). Las dimensiones del emprendimiento empresarial: la experiencia de los programas cultura y fondo emprender en Medellín. *Cuadernos de investigación*, (69).
- CASTEL, R. (2015). *La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido?* Ediciones Manantial.
- CHICHARRO, M. N., & CARRILLO, I. A. (2006). Propuesta de indicadores de Responsabilidad Social. *Revista Universo Contábil*, 2(1), 90-102.
- GARCÉS URIBE, J. F., & TROYA SAA, M. (2013). Programa: ¿Cuáles son los beneficios generados por los programas de responsabilidad social empresarial por parte de Pronaca y Dineros del Ecuador hacia las comunidades involucradas?
- GARCÍA, R. F. (2009). *Responsabilidad social corporativa*. Editorial Club Universitario.
- GONZALO, L. A. A. (2011). Modelos de voluntariado1. *Ciudadanía, voluntariado y participación*, 63.

- HERRERA, H. M. (2005). El marco ético de la responsabilidad social empresarial. *Pontificia Universidad Javeriana*.
- MAYNTZ, R. (2000). Nuevos desafíos de la teoría de Governance. *Instituciones y desarrollo*, 7, 35-52.
- MARINA, J. A. (2004). *Aprender a vivir*. Ariel.
- METCALFE, L. (1999). La gestión pública: de la imitación a la innovación. De Burócratas a Gerentes? *Las Ciencias de la Gestión Aplicadas a la Administración del Estado*, 47-68.
- MULLER, J., & YOUNG, M. (2014). Disciplinas, competencias y la universidad1. *Conocimiento, tecnologías y enseñanza: Políticas y prácticas universitarias*, 44, 15.
- Osborne, D., & GAEBLER, T. (1995). *La reinención del gobierno*. BARCELONA: Paidós.
- SANAHUJA, J. A. (2009). La cohesión social en el marco del diálogo político Unión Europea-América Latina: visiones y perspectivas desde Europa.

ESTUDIOS

El Trabajo Social es una disciplina y una profesión basada en la relación de ayuda. Hunde sus raíces en la búsqueda de respuestas a los problemas y necesidades sociales, como una práctica organizada y tecnicada, que supera los planteamientos caritativos de la filantropía y promueve la extensión de los derechos de ciudadanía hacia los colectivos más vulnerables de la sociedad. El objeto del Trabajo Social pivota en torno a dos ejes de intervención: los Derechos Humanos como principio y la innovación social como estrategia.

El libro Trabajo Social, Derechos Humanos e Innovación Social, trata sobre estos tres elementos en un contexto de desarrollo científico del Trabajo Social dentro de las Ciencias Sociales y en un momento de complejidad de las profesiones de lo social, marcado por la(s) crisis y por la emergencia de nuevos actores que tratan de responder a los problemas cotidianos de quienes se encuentran en situación de dificultad.

El libro se estructura en cinco bloques temáticos que aglutinan los debates actuales sobre los que gira el Trabajo Social, como ciencia social y práctica profesional.

El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico).



Organización
de las Naciones Unidas
para la Educación,
la Ciencia y la Cultura



UNIVERSIDAD
DE LA RIOJA

Cátedra Unesco
Ciudadanía Democrática
y Libertad Cultural



Gobierno
de La Rioja

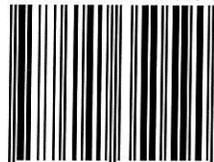
ACCEDA A LA VERSIÓN EBOOK SIGUIENDO
LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO.



CÓDIGO DE USO EXCLUSIVO POR LA EDITORIAL

C. M.: 11296

ISBN: 978-84-9135-059-0



9 788491 350590