

Octubre de 2021

viewpoint

¿Hay alguna conexión entre la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) y beneficios para empleados (BE)? ¿Pueden los beneficios para empleados ayudar a demostrar los valores de la RSE?

La Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) no es de ninguna manera un fenómeno nuevo. Esta expresión fue utilizada por primera vez en 1953,¹ y comprende todo lo que las empresas buscan hacer para lograr un impacto positivo en sus empleados, en el medio ambiente y en la sociedad mientras se ocupan de sus negocios de cada día.

A pesar de estar en el espíritu de la época durante casi 70 años, es apenas en los últimos cinco años cuando el foco de atención ha sido realmente más intenso sobre las multinacionales y sus políticas de RSE. Las preocupaciones ambientales y un enfoque cada vez mayor en las injusticias sociales y la desigualdad han pasado al primer plano de los temas cotidianos, haciendo que ya no puedan ser ignorados por las empresas más grandes del mundo.

Clientes, proveedores y empleados quieren trabajar con y para marcas que sean éticas y conscientes de su impacto en el mundo que las rodea. Estos grupos son ahora mucho más conscientes de las actividades que tienen que ver con la responsabilidad social de las empresas, ya que el no tener una buena reputación puede resultar costoso. En los últimos años, varias grandes marcas de consumo han sido boicoteadas por clientes debido a sus prácticas éticas, su impacto ambiental y otros tantos factores.

Creemos que es más que justo decir que la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE) ya no es simplemente algo “trivial”, o algo que “sería bueno tener”, sino es un componente fundamental de una estrategia de negocio. Las empresas deben ser vistas no sólo como defensoras de lo que es correcto, sino también como capaces de empoderar a sus

empleados para que vivan de esa manera, al mismo tiempo que ponen todo su ser en el trabajo.

Dado lo importante que es la RSE para las multinacionales tanto ahora como para el futuro, pensamos que valía la pena echar un vistazo a este importante tema y cómo los beneficios para empleados (EB) pueden ayudar a mostrar los compromisos de RSE de una empresa y mejorar su propuesta de valor para los empleados (EVP).

Creemos que es más que justo decir que la RSE ya no es simplemente algo “trivial”, o algo que “sería bueno tener”, antes bien, es un componente fundamental de una estrategia de negocio.



RSE frente a ISR

Si bien RSE se ha utilizado durante décadas, el término ISR — se refieren a factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo mejor conocido como la Inversión Socialmente Responsable (ISR) recientemente también ha empezado a ser muy utilizado. Esta expresión fue utilizada por primera vez en el 2005 por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan.

Hoy en día, la RSE y la ISR suelen utilizarse para significar lo mismo y cubrir áreas similares. Los dos se superponen en varias áreas, pero es la RSE la que ha pasado a ser particularmente importante en los últimos años, ya que las cuestiones en las que se centra, como el cambio climático y la intolerancia social, están ahora en primer plano.

Los programas de la RSE tienden a abarcar ámbitos como la filantropía y el voluntariado, los compromisos ambientales y la forma en que una empresa se preocupa por sus empleados, incluso el caso de la desigualdad. Las políticas de la RSE pueden ser un indicador de la cultura

empresarial y dar a los empleados, inversionistas y consumidores una mejor visión sobre los valores de las empresas. Las actividades de la RSE también se consideran como una forma de forjar un mejor vínculo entre los empleados y la empresa para la que trabajan, elevando la moral y ayudando a los empleados a sentirse más conectados.³

Según la consultora Antea Group, “la RSE es el ideal y marca la pauta sobre los programas de sostenibilidad y la cultura de responsabilidad empresarial. La ISR es entonces la acción y el resultado medible. En pocas palabras, RSE puede ser considerado como el lado cualitativo y la ISR como el lado cuantitativo.

“ISR utiliza factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo para evaluar las prácticas de sostenibilidad dentro de una empresa. Los criterios de la ISR se centran en los resultados cuantitativos que ayudan a los inversionistas a tomar mejores decisiones sobre los riesgos y la ética de determinadas empresas. Los informes

relacionados con la ISR ayudan a los consumidores a decidir qué empresas apoyar y cuáles no, dándoles una indicación sobre si las prácticas y acciones de una empresa se ajustan a sus propios valores.”⁴

Aunque hay algunas diferencias claras entre los dos términos, para el propósito de este artículo nos referiremos a la RSE, la cual para muchas empresas (incluyendo a nosotros en MAXIS) comprende muchas de las cuestiones ambientales y sociales que cubre la ISR.

Las actividades de la RSE también se consideran como una forma de forjar un mejor vínculo entre los empleados y la empresa para la que trabajan, elevando la moral y ayudando a los empleados a sentirse más conectados.

RSE y el desempeño de la empresa

Hay un cuerpo cada vez más grande de investigación que asocia los programas de la RSE de una organización con un mejor rendimiento empresarial, un mayor interés de los inversionistas y una mejor participación sus empleados.

Este es el caso de una investigación de *Great Place to Work*, que encontró que cuando los empleados dicen que su trabajo tiene un “significado especial”, en lugar de ser “tan sólo un trabajo”, son por consiguiente un 56% más propensos a ser innovadores.⁵ En una investigación aparte se encontró que un 53% de los empleados mencionó que estar en “un trabajo donde pueden tener alguna influencia” es importante para su felicidad, algo con lo que un 72% de los estudiantes a punto de entrar en la fuerza laboral estuvieron de acuerdo.⁶

Un estudio reciente de la consultora Mercer encontró que “las empresas más destacadas en satisfacción de los empleados y que atraen más talento tienen puntuaciones de ISR

significativamente más altas que sus pares”. Como todos sabemos, los empleados felices tienden a trabajar con más empeño y permanecen más tiempo en la misma empresa.

Además, para las empresas el estar muy comprometidas con una responsabilidad social no es solo importante actualmente, sino que lo será mucho más en el futuro. Las cuestiones que abarca la RSE son cada vez más importantes para los ‘millennials’ y la generación Z —los dos grupos que constituirán el 72% de la fuerza laboral mundial para el año 2029.⁷

“Estas generaciones se preocupan mucho más por las cuestiones ambientales y sociales que sus predecesores —y esperarán más de las empresas al respecto”, señaló Mercer.⁷

...los empleados felices tienden a trabajar con más empeño y permanecen más tiempo en la misma empresa.

Aon resume bien la importancia de la RSE: “Las empresas sostenibles ayudan a construir sociedades sólidas y a gestionar los recursos naturales”. Estas empresas comprenden que su sostenibilidad financiera está vinculada a la sostenibilidad de la sociedad y del planeta que las rodea.⁸



Un artículo del 2020 de Willis Towers Watson destacó el efecto positivo que la RSE y los compromisos claramente expresados frente a cuestiones como el medio ambiente y las injusticias sociales pueden tener en los comportamientos de los empleados y los clientes.

58%

de los empleados considera los compromisos sociales y medioambientales de una empresa al decidir dónde trabajar.

55%

de los empleados elegirían trabajar para una empresa socialmente responsable, incluso si el salario ofrecido fuera más bajo.

92%

de los consumidores es más probable que confíen en una empresa que apoya las cuestiones sociales o ambientales.

88%

de los consumidores es probable que sea más leal a esas empresas.⁹

Crear una exitosa propuesta de valor para los empleados (PVE)

Es evidente que la RSE es importante —junto con todas las cuestiones que abarca— para la atracción y retención de los empleados, pero también es crucial para el desempeño general de la empresa. Pero para ayudar a ganar la guerra por el talento y ganar la lealtad de los clientes, las empresas necesitan mostrar eficazmente su compromiso con la RSE.

En lo que respecta a la atracción y retención de los empleados, es fundamental incorporar políticas y valores de RSE en la propuesta de valor para los empleados (PVE). En términos simples, una PVE indica cómo los empleados presentes y futuros perciben el valor que se obtiene trabajando para una organización específica.

Como ya lo hemos destacado, en muchos casos los empleados en efecto están buscando “más que un trabajo”. Incorporar los valores de la RSE en la PVE es esencial a la hora de atraer y retener al tipo de empleado ideal, al mismo tiempo que se crea un verdadero valor y motivación para los empleados.

Muchas empresas lo hacen ofreciendo licencias para trabajar como voluntarios o para igualar donaciones benéficas y con esto fomentar las iniciativas filantrópicas de los empleados. Apple, por ejemplo, reportó que las horas de voluntariado de los empleados superaron las 400.000 en 2020, tanto que las donaciones corporativas alcanzaron un récord de 250 millones de dólares.¹⁰

“Cuando nuestros empleados donan dinero, Apple iguala sus donaciones. De esta manera, cada contribución va más allá, cada acto inspira a otro, y cada esfuerzo es amplificado.”

Existen esfuerzos similares como es el caso de Amazon, cofundadora de la iniciativa “*The Climate Pledge*” in 2019, un compromiso para llegar a cero emisiones netas de carbono a lo largo de todo su negocio para 2040.¹¹

Al comprometerse con las causas por las que los empleados sienten una pasión, las organizaciones multinacionales están aumentando su PVE y ayudando a generar un propósito y un sentido en el ámbito del trabajo, al tiempo que aumentan la lealtad de los empleados.

Incorporar los valores de la RSE en la PVE es esencial a la hora de atraer y retener al tipo de empleado ideal, al mismo tiempo que se crea un verdadero valor y motivación para los empleados.



Ofrezca beneficios para empleados que reflejen los valores de su empresa

La pregunta es, entonces, ¿cómo pueden los profesionales de recursos humanos impulsar la responsabilidad social empresarial y al mismo tiempo plantear una sólida propuesta de valor para los empleados? Willis Towers destacó al respecto cuatro cuestiones amplias.

- Incorporar la estrategia de la RSE en la remuneración ejecutiva para impulsar el cambio desde arriba.
- Comunicarse e interactuar con los empleados para crear una cultura en pro del medio ambiente y una cultura de trabajo con un propósito.
- Identificar las habilidades, los puestos de trabajo y los conocimientos que se necesitan en la fuerza laboral para lograr esta visión.
- Revisar la oferta de recompensas totales.⁸

Si bien las cuatro cuestiones anteriores son importantes, “revisar la oferta de recompensas” es la que nos resulta particularmente interesante.

Volvamos a usar a Apple como ejemplo. Los planes de salud privados de esta gran empresa de tecnología van más allá de la cobertura normal para poder

incluir ahora a transexuales, donde se permita legalmente y según el plan, servicios de salud reproductiva, adopción, subrogación y servicios de fertilidad. Además, referencias médicas y recursos para el cuidado infantil, incluyendo programas para niños con necesidades especiales.⁹

...al proporcionar beneficios que atiendan a las necesidades del empleado actual (y del que vendrá mañana) es lo que hace posible la diferenciación de las multinacionales de su competencia, destacando sus valores de RSE.

Esto no es en modo alguno una lista exhaustiva de beneficios adicionales que las empresas pueden proporcionar. Hay muchas otras formas menos tradicionales como las multinacionales pueden utilizar los BE para mostrar su dedicación a sus empleados, como las siguientes:



- programas de salud y bienestar —programas de asistencia a los empleados (PAE), telemedicina, campañas de sensibilización sobre la salud y más



- servicios de salud mental —acceso a psicólogos, consejeros y otros para tratar las afecciones de salud mental



- programas de bienestar financiero —para enseñar a los empleados a que aprendan a gestionar su dinero más eficazmente



- ‘botes’ flexibles de beneficios —fondos adicionales para dejar que el empleado escoja los beneficios más apropiados para ellos, cualquiera que sea la etapa de la vida en la que se encuentran.

El futuro

Las auténticas políticas de la RSE —las que se llevan a la práctica y no se quedan sólo en palabras— son importantes para los empleados y, mientras las cuestiones ambientales y sociales continúen siendo noticia, este será un ámbito cuya importancia crecerá aún más. Las empresas están reaccionando y se han dado cuenta de que la RSE ya no es simplemente algo que “sería bueno tener”, sino un asunto crucial para sus actividades.

Pero, entonces, ¿qué nos depara el futuro? Y ¿qué papel pueden jugar los beneficios para empleados?

En nuestro documento de debate del año pasado, imaginamos el futuro del trabajo y los beneficios

para empleados en el año 2045. Un futuro que imaginamos fue cuando las empresas recompensarán a los empleados con “créditos verdes” adicionales para gastarlos en beneficios flexibles de su elección para trabajar desde casa y evitar el desplazamiento al trabajo, el cual contribuiría a más contaminación. ¿Podrían los beneficios adicionales ser una forma de alentar a los empleados a adoptar comportamientos que concuerden con los valores de RSE de una empresa?

También hay otras opciones: empresas que invierten grandes cantidades de dinero en planes de seguro de vida y regímenes de pensiones, garantizando

que estarán trabajando con socios que invierten en empresas y proyectos “verdes”. Es decir, otra posible y fantástica manera de mostrar su compromiso con el medio ambiente.



Sea cual sea el futuro, creemos que es más que justo decir que la RSE es algo que está aquí para quedarse. ¿Ha pensado en cómo su oferta de beneficios para empleados puede mejorar y mostrar su compromiso con la RSE?



- 1 Anón., Thomasnet <https://www.thomasnet.com/insights/history-of-corporate-social-responsibility/> (consultado en septiembre de 2021)
- 2 George Kell, Forbes <https://www.forbes.com/sites/georgekell/2018/07/11/the-remarkable-rise-of-esg/?sh=72b725916951> (consultado en septiembre de 2021)
- 3 Jason Fernando, Investopedia <https://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp> (consultado en septiembre de 2021)
- 4 Anón., Antea Group <https://us.anteagroup.com/news-events/blog/esg-csr-definitions-differences-sustainability> (consultado en septiembre de 2021)
- 5 Samantha Huddle, Great Place To Work <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/workplace-esg-how-purpose-in-the-workplace-drives-performance> (consultado en septiembre de 2021)
- 6 Anón., Undercover Recruiter <https://theundercoverrecruiter.com/successful-candidate-attraction-spotlight-csr/> (consultado en septiembre de 2021)
- 7 Anón., Mercer <https://www.mercer.com/our-thinking/esg-as-a-workforce-strategy.html> (consultado en septiembre de 2021)
- 8 Anón., Aon <https://www.aon.com/ireland/about-aon/company-overview.jsp> (consultado en septiembre de 2021)
- 9 Jessica Norton and Hannah Summers, Willis Towers Watson <https://www.willistowerswatson.com/en-GB/Insights/2020/07/engaging-your-people-as-the-advocates-and-enablers-of-esg-change> (consultado en septiembre de 2021)
- 10 Anón., Apple https://s2.q4cdn.com/470004039/files/doc_downloads/2021/08/2021_Apple_ESG_Report.pdf (consultado en septiembre de 2021)
- 11 Anón., Amazon <https://sustainability.aboutamazon.com/about/the-climate-pledge> (consultado en septiembre de 2021)

Este documento ha sido elaborado por MAXIS GBN únicamente con fines informativos y no representa una asesoría. MAXIS GBN ha hecho todo lo posible para asegurarse de que la información que figura en este documento se ha obtenido de fuentes confiables, aunque no puede garantizar su exactitud o exhaustividad. La información que figura en este documento está sujeta a modificaciones en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

MAXIS Global Benefits Network ("la Red") es una red de compañías de seguros locales que son miembros de MAXIS (los "Miembros") fundada por AXA France Vie, París, Francia (AXA) y Metropolitan Life Insurance Company, Nueva York, NY ("MLIC"). MAXIS GBN es una compañía privada de responsabilidad limitada con un capital social de 4.650.000 euros inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de los afiliados de AXA y MLIC, no emite pólizas ni ofrece seguros ya que dichas actividades son realizadas por los Miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través de su establecimiento en dicho país, con domicilio social en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres ECR 8AF, número de establecimiento BR018216, y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en EE. UU. a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., con domicilio social en 200 Park Avenue, Nueva York, NY 10166, un agente de seguros con licencia de NY. MLIC es el único miembro autorizado para realizar actividades de seguros en Nueva York. Los demás miembros no están autorizados para ejercer su actividad en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por el Superintendente de Servicios Financieros del estado de Nueva York, y no están protegidos por el fondo de garantía ni sujetos a las leyes de dicho estado. MAR0930/1021

