

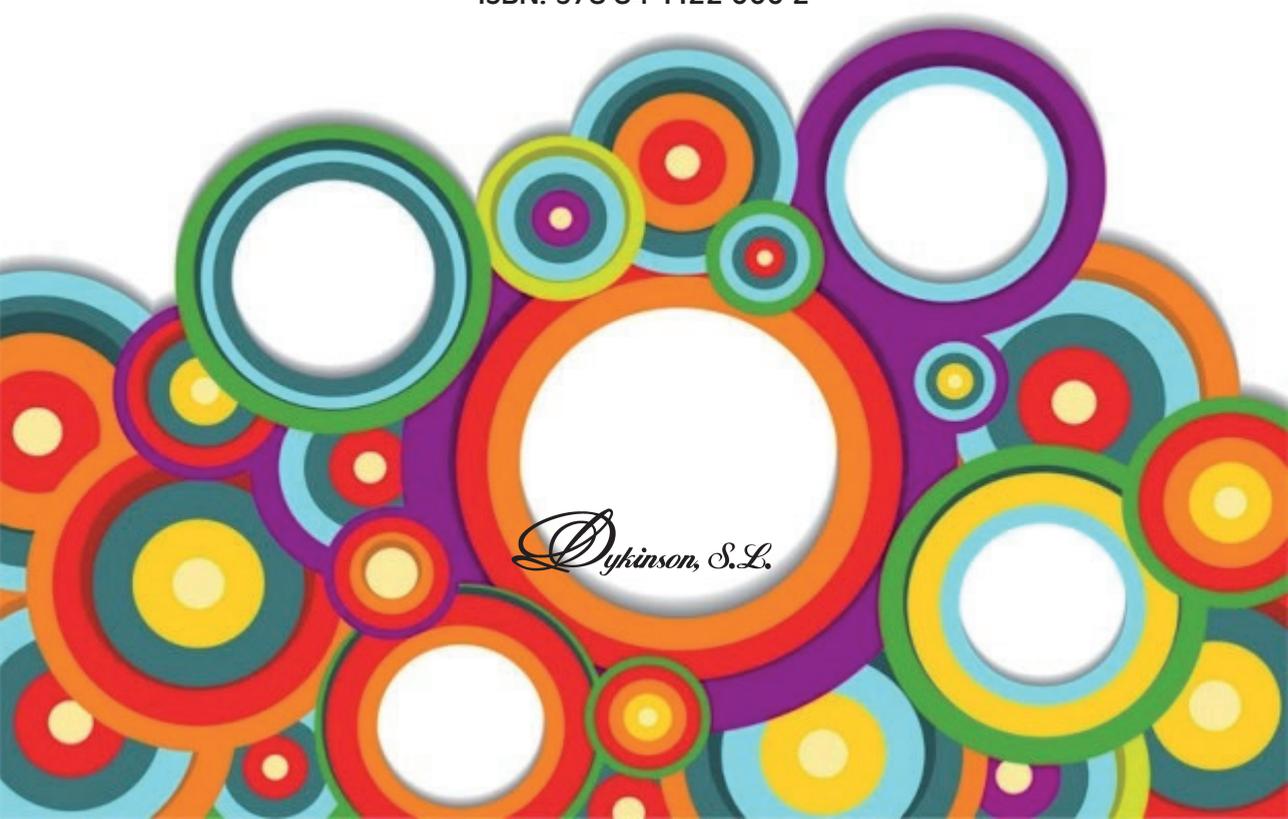
EL CAMBIO INESPERADO

EDUCACIÓN INCLUSIVA Y COMUNICACIÓN RESPONSABLE
ANTE LA VULNERABILIDAD SOBREVENIDA

Alberto Zuart Garduño
Leticia Porto Pedrosa

Coordinadores

ISBN: 978-84-1122-000-2



Dykinson, S.L.

EL CAMBIO INESPERADO

EDUCACIÓN INCLUSIVA Y COMUNICACIÓN RESPONSABLE ANTE LA VULNERABILIDAD SOBREVENIDA

Alberto Zuart Garduño

Leticia Porto Pedrosa

COORDINADORES

EDITORIAL DYKINSON

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta obra, sea cual fuera el medio, sin el consentimiento por escrito de los titulares de los derechos patrimoniales.

La presente obra fue dictaminada bajo la modalidad de doble ciego y se realizó conforme a las líneas editoriales y metodológicas de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) y la Universidad Rey Juan Carlos (URJC).

Esta publicación fue financiada por la Unión Europea - NextGenerationUE y la Asociación Iberoamericana de Investigación en Sociología de las Organizaciones y Comunicación (AISOC)



© El cambio inesperado. Educación inclusiva y comunicación responsable ante la vulnerabilidad sobrevenida

Coordinadores: Alberto Zuart Garduño; Leticia Porto Pedrosa

Editora: Mercedes Guadalupe Corzo Matías

Editor Literario: Fernando Daniel Durán Ruiz / Paulina Gómez Contreras

Editorial Dykinson

Primera Edición 2021

©Copyright by

Los autores

ISBN: 978-84-1122-000-2

Madrid, 2021

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	i
-------------------	---

PARTE I. EDUCACIÓN E INCLUSIÓN. EXPERIENCIAS DOCENTES DE ÉXITO TRAS LA PANDEMIA

1.1 DESARROLLO DE CAPACIDADES PARA LA EDUCACIÓN

Percepciones del aprendizaje presencial al remoto en cursos de matemáticas.....	13
<i>Edith Ariza Gómez y Jorge Oscar Rouquette Alvarado</i>	

Educación emocional en el contexto de la práctica docente.....	26
<i>Carmen Rosa Marín Piñeiro</i>	

Inteligencia sensible: una reconceptualización de la capacidad intelectual al servicio de la educación.....	38
<i>Luis Manuel Martínez Domínguez y Leticia Porto Pedrosa</i>	

El reto de la participación en la educación.....	53
<i>Begoña Ladrón de Guevara Pascual</i>	

Aportes conceptuales a la formación continua del profesorado universitario.....	63
<i>Francisco Javier Malagón Terrón y Mariona Graell Martín</i>	

1.2 LAS TIC EN LA EDUCACIÓN

Repositorios digitales artísticos, recursos para la docencia universitaria en comunicación.....	82
<i>Violeta Izquierdo Expósito, Virginia Linares Rodríguez y Natalia Gutiérrez-Colomer</i>	

Algunos factores de conectividad observados en un modelo de educación remota forzada. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.....	97
<i>Alberto Isaac Pierdant Rodríguez, Jesús Rodríguez Franco, Ana Elena Narro Ramírez y Alberto Isaac Pierdant Castellanos</i>	

Factores sociales del aprendizaje en la Educación Media superior.....	107
<i>Federico Hans Hagelsieb</i>	

Estrategias organizacionales para una enseñanza orientada al aprendizaje.....	117
<i>Miguel Agustín Ortega Carrillo</i>	

Breakouts digitales como recursos educativos: El proyecto APPHOP.....	130
<i>Isabel Álvarez Testillano, Daniel Pérez Ovejero y Mariano Sanz Prieto</i>	

1.3 LA INCLUSIÓN EN LA EDUCACIÓN

Diseño del proyecto Aulas Inclusivas. Desarrollo de grupos interactivos con alumnado con síndrome de Down.....	139
<i>Natalia Simón Medina, Julio César de Cisneros de Britto y María Ángeles Abellán López</i>	

Transformación digital de los entornos de aprendizaje: retos para las instituciones educativas post-COVID 19.....	154
<i>May Portuguese-Castro</i>	

Historias de detectives para despertar el interés por la lectura a través de dispositivos electrónicos.....	165
<i>Daniel Pérez Ovejero, Gema de Pablo González y Mariano Sanz Prieto</i>	

La educación a distancia en Chiapas y el derecho a la educación.....	173
<i>Ligeia Lara Ayanegui</i>	

Estado del arte de la educación jurídica intercultural en Chiapas.....	180
<i>Manuel Gustavo Ocampo Muñoa</i>	

1.4 LA POLÍTICA Y LA PLANIFICACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Teatro de intervención sociológica como método de investigación-participación.....	192
<i>Matilde Fernández-Cid Enríquez, María José Díaz Santiago, Pablo López Calle e Irene Pastor Bustamante</i>	

La clase virtual en las universidades peruanas. Diseño, estrategias y operatividad.....	207
<i>Jesús Flores-Vivar, Doris Elida Fuster-Guillén, Jacqueline Oyarce-Cruz, Alonso Estrada-Cuzcano y Hugo David Calderón-Vilca</i>	

Evolución y desafíos de la enseñanza del Derecho.....	219
<i>Omar David Jiménez Ojeda y Laura Eloyna Moreno Nango</i>	

Gestión directiva: propuesta de un modelo para instituciones de educación superior.....	228
<i>Edgar René Vázquez González y Jorge Alberto Romero Hidalgo</i>	

Efectos de la pandemia en el derecho a la educación superior: el caso de la Universidad Autónoma de Chiapas.....	240
<i>Jacobo Mérida Cañaverl</i>	

PARTE II. RESPONSABILIDAD SOCIAL, SOSTENIBILIDAD E INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

2.1 MODELOS ALTERNATIVOS DE ORGANIZACIÓN

La comunicación y su modernización.....	254
<i>Antonio Lucas Marín y Kenia R. Del Orbe Ayala</i>	
La contribución del bienestar ocupacional al cumplimiento de los ODS.....	274
<i>Antonio Blanco Prieto y Ángel Alonso Domínguez</i>	
Transiciones de sostenibilidad y género: oportunidades para el cambio institucional.....	289
<i>Alexia Sanz-Hernández y Paula Jiménez-Caballero</i>	
Límites y posibilidades de la democracia mexicana.....	303
<i>Mercedes Guadalupe Corzo Matías, Enrique Gutiérrez Espinosa, Alberto Zuart Garduño y Alejandro Francisco Herrán Aguirre</i>	
Formas de discriminación en la selección de personal (caso exploratorio en el estado de Guanajuato, México).....	315
<i>Daniela Elizabeth Andrade Zavala y Ariadna Crisantema Martínez Hernández</i>	
Energía eólica en Aragón (España): consecuencias sociojurídicas.....	327
<i>Rafael Bernad-Mainar, Ana C. Romea y Miguel A. Tenas-Alós</i>	
La familia como organización social. Aportaciones del profesor Antonio Lucas Marín.....	338
<i>Carlos Gómez Bahillo</i>	
Gestión de responsabilidad social universitaria para una escuela de negocios. El caso de CENTRUM PUCP.....	350
<i>Julianna Paola Ramirez Lozano</i>	

2.2 GESTIÓN SOCIAL Y PÚBLICA

Análisis del trabajo decente en las ferreterías.....	366
<i>Martha Beatriz Santa Ana Escobar, Óscar Bernardo Reyes Real y Aurelio Deniz Guízar</i>	
Derecho, educación y pandemia en prisiones de México.....	378
<i>Maximiliano Hernández Cuevas</i>	
Trabajo decente y factores de riesgo psicosocial en académicos universitarios en México.....	394
<i>Diana del Consuelo Caldera González, María Guadalupe Arredondo Hidalgo y Miguel Agustín Ortega Carrillo</i>	
Factores determinantes de una innovación social: caso de estudio.....	408
<i>Lizeth Alejandra Contreras Lemus y Laura Elena Zárate Negrete</i>	

Factores de éxito para la perdurabilidad de emprendimientos femeninos.....424
Lilian de la Caridad Riesco Villavicencio y Diana del Consuelo Caldera González

Política, gestión y turismo: un análisis del caso argentino.....437
Nahuel Malaspina, M. Victoria Sanagustín-Fons y Carlos Gómez Bahillo

PARTE III. DERECHOS HUMANOS E IMPACTO SOCIAL

Autoritarismo y partidismo en las protestas de Black Lives Matter:
respuestas a las representaciones de la violencia en los medios.....457
*Joseph Gershtenson, Dennis L. Plane, Philip T. Dunwoody
y Territa Upchurch-Poole*

La imagen como herramienta de cambio social. Revisión tras el primer año
de la muerte de George Floyd.....475
Ignacio Leal-Fernández

El genocidio digital.....491
Daniel A. Montero Zendejas

La educación jurídica en derechos humanos en México.....503
M^a Elisa García López

Libertad religiosa y su evolución al Estado laico.....517
Luis Alonso Hagelsieb Dórame

La defensa del agua potable de la colonia La Condesa en Tuxtla Gutiérrez.....530
Mayra Isuí Cruz Escobar

Estrategias de mercado empleadas por negocios inclusivos:
caso región Bajío de Guanajuato.....540
Fátima Dolores Morales Valenzuela y Ariadna Crisantema Martínez Hernández

LA CONTRIBUCIÓN DEL BIENESTAR OCUPACIONAL AL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS

Antonio Blanco Prieto
Ángel Alonso Domínguez
Universidad de Oviedo, España

1. BIENESTAR OCUPACIONAL

1.1. Introducción

Naciones Unidas (2020a) recuerda la importancia de ayudar a las personas a afrontar la adversidad mediante la protección social y los servicios básicos. Este propósito requiere, en coherencia sistémica con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 17, las alianzas entre todos los actores -públicos y privados, personas jurídicas y físicas- que habrán de contribuir a la solidaridad y el bien común.

Son muchos los ámbitos que podrían abordarse para alcanzar un fin indefinido como el bien común, pero entre ellos habrá de ocupar un lugar destacado el sistema de bienestar. De acuerdo con Guillén y Gutiérrez (2019), los efectos económicos aún latentes de la Gran Recesión unidos a la crisis de la pandemia, conducen a repensar el papel del estado de bienestar con un enfoque de sistema de bienestar o sistema de protección social, que toma en cuenta a todos los actores del bienestar: los gobiernos y la provisión pública de servicios y prestaciones, las empresas, y el tercer sector. Esta cooperación habrá de tener un adecuado diseño para reforzar la equidad en la protección sin debilitar el tradicional universalismo del pilar público (Gutiérrez y Guillén, 2020).

1.2. Concepto de Bienestar Ocupacional¹

Las alianzas entre actores para contribuir a un sistema de bienestar y, dentro del mismo, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS) y sus indicadores, habrán de llevarnos al concepto de Bienestar Ocupacional (en adelante BO). Este término, expuesto por primera vez hace seis décadas (Titmuss, 1958), permite establecer la diferencia entre el bienestar público -prestado por los estados a través de servicios públicos o de transferencias monetarias- y el BO, que incluye un amplio catálogo de beneficios sociales y coberturas frente a riesgos sociales proporcionados por los empleadores (González Begega, 2018; Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018).

¹ Este análisis se enmarca dentro del proyecto BIOCES: “Bienestar ocupacional en España: Situación, determinantes y efectos” del Plan Nacional de I+D+i (CSO-2017-82648-R), del Grupo de Investigación PROMEBI, Universidad de Oviedo.

Desde la investigación seminal de Titmuss, los estudios sobre bienestar social han evolucionado de forma significativa, especialmente en la Unión Europea, orientando cambios en las políticas de bienestar en términos tanto cuantitativos como cualitativos. Esto nos lleva a identificar un catálogo amplio de programas y coberturas de protección de “viejos” riesgos sociales, característicos de la acción protectora en las sociedades industriales, junto con otros relacionados con los “nuevos” riesgos” sociales, propios de la protección en una sociedad postindustrial (Guillén y Gutiérrez, 2019: 11).

En el presente análisis nos hemos centrado en aquellas prestaciones que mejoran la protección social de los trabajadores, la promoción de la salud, la conciliación y la formación y el desarrollo del capital humano. Como vemos en los ejemplos de beneficios y servicios de BO reflejados en la Tabla 1, su heterogeneidad hace posible diferenciar aquellos regulados por los agentes sociales a través de la negociación colectiva, el contrato laboral o bien la decisión unilateral del empresariado (que una vez establecidos pasarán a considerarse obligatorios o cuasi-vinculantes), junto con otros programas de carácter voluntario y no vinculante característicos de la responsabilidad social empresarial (RSE).

Tabla 1. Viejos y nuevos riesgos sociales

Riesgos		Ejemplos de beneficios y servicios
Viejos	Vejez, pensiones	Planes y fondos de pensiones, seguros de vida, etc.
	Salud	Seguros y ayudas de asistencia sanitaria, de enfermedad o discapacidad, etc.
	Desempleo	Servicios de búsqueda de empleo, recualificación y recolocación ante despido (<i>outplacement</i>), etc.
Nuevos	Formación continua	Formación y desarrollo de competencias, ayudas y permisos para estudios, etc.
	Conciliación, flexibilidad horaria	Horario flexible, programas de gestión del estrés, teletrabajo, servicios de guardería, apoyo a familias, etc.
	Otras ayudas sociales	Transporte, comida, vivienda, actividades de ocio, servicios <i>wellness</i> .

Nota: Adaptado de Guillén y Gutiérrez (2019: 11).

Los beneficios y servicios propuestos frente a riesgos sociales nos llevan a plantear la promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible,

La Contribución del Bienestar Ocupacional al cumplimiento de los ODS

que refuerce la protección social de los trabajadores y la equidad desde diferentes ámbitos de actuación. Un análisis de los diferentes programas de BO recogidos en la literatura (Titmuss, 1958; Brunson y May, 2007; Mapelli, 2017; Doblytèy Pruneda, 2018; González Begega, 2018; Natali, Keune, Pavolini y Seeleib-Kaiser, 2018; Natali y Pavolini, 2018; Guillén y Gutiérrez, 2019) nos permite su categorización en cuatro ámbitos:

Tabla 2. Ámbitos de actuación del BO	
Ámbito de actuación	Descripción
Protección social de los trabajadores	Mejora voluntaria de las condiciones de trabajo y la gestión de prestaciones que incrementen la protección y el bienestar social de los empleados (aumento de la base de cotización, planes de pensiones, planes de previsión social empresarial, seguros colectivos).
Conciliación	Introducción de nuevos modelos de organización en los que participen los distintos agentes desde una perspectiva de corresponsabilidad social, y participando en la implementación de planes de igualdad y diversidad.
Salud y seguridad ocupacional	Evaluación y control de los riesgos laborales, pero también desde una óptica preventiva y de salud, ofreciendo a los trabajadores entornos laborales y hábitos sociales relacionados con una mejor calidad de vida.
Desarrollo humano y formación	Gestión del conocimiento como vía más importante para el éxito organizacional, fomentando el incremento de las competencias de las personas que forman parte de una entidad.

Nota: adaptado de Blanco y Alonso-Domínguez (2020).

La caracterización de los programas de protección que incluye la definición de Titmuss y sus seguidores, y la identificación de sus diferentes ámbitos de actuación, nos acerca a tres ámbitos de trabajo interrelacionados: la gestión de incentivos laborales, el área de recursos humanos (Brunson y May, 2007; Natali y Pavolini, 2018) y, sobre todo, la dimensión interna de la responsabilidad social empresarial (RSE) (Blanco y Alonso-Domínguez, 2020).

1.3. Responsabilidad Social Empresarial

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una estrategia de gestión que permite identificar y evaluar aquellos temas de una organización considerados materiales por su impacto en un triple balance económico, social y medioambiental. Estos temas nos llevan a interpretar la empresa no solo como agente económico sino también social y ambiental (Blanco, 2010), valorando aspectos heterogéneos como la lucha contra el cambio climático, los derechos humanos o, en el caso que nos ocupa, las condiciones de trabajo, la salud laboral, la conciliación o la formación continua.

El carácter caleidoscópico de la RSC es coherente con la pluralidad de intereses y de criterios de exigencia de los diferentes públicos de la empresa (Silva et al., 2019; Forética, 2018; Landrum y Oshowski, 2018). En este sentido, el desarrollo de la RSE es consustancial a la conceptualización de *stakeholder* (Freeman, 1984), entendiendo por tal a aquella “persona o grupo que resulta afectado por las actuaciones de la empresa o que puede afectar a sus resultados o a su futuro” (Lozano, 2002: 14).

Sin pretender establecer una clasificación ordinal de áreas de trabajo, el Libro Verde para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas (Comisión Europea, 2001, 9-10) destaca que las prácticas responsables -en la dimensión interna- afectan en primer lugar a los recursos humanos como grupo de interés, siendo conscientes de los cambios potenciales que viven las organizaciones en un contexto socioeconómico complejo y competitivo como el presente. Por ello, consideramos el BO como tema material en la gestión de la RSE, al resultar relevante por sus impactos o efectos (positivos o negativos) sobre la economía y la sociedad, y cuya gestión influye en la toma de decisiones de los *stakeholders* o grupo de interés (GSSB, 2018). Por si fueran pocos los argumentos para tenerla en consideración, la dimensión social de las empresas ha adquirido, además, una relevancia capital en estos tiempos de pandemia, máxime teniendo en cuenta que sucesos como los actuales podrían impulsar una nueva filosofía de la responsabilidad corporativa (He y Harris, 2020, Sheth, 2020), que afecte a su dimensión externa y externa e impulse un mayor compromiso de las organizaciones con la cohesión social (Ebrahim, A.H. y Buheji, M., 2020).

1.4. Bienestar Ocupacional y Objetivos para el Desarrollo Sostenible

La RSE refleja los valores fundamentales de la sociedad en la queremos vivir (Comisión Europea, 2006), siendo interpretado como un medio para alcanzar la sostenibilidad (Ancos, 2019) y, por ello, con una relación directa con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Los desafíos ambientales, sociales, políticos y económicos con los que se enfrenta el mundo, fueron motivo de análisis y debate en la Cumbre del Desarrollo Sostenible celebrada en septiembre de 2015. Reunidos en Nueva York, más de 150 jefes de Estado y de Gobierno aprobaron la Agenda 2030, integrada por 17 objetivos de aplicación universal para lograr un mundo sostenible en un plazo de 15 años. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) entrarían en vigor el 1 de enero de 2016, instando a todos

La Contribución del Bienestar Ocupacional al cumplimiento de los ODS

los países, las entidades públicas y privadas y la sociedad civil a adoptar medidas de protección del planeta e impulso del crecimiento sostenible (Naciones Unidas, 2020b).

Los 17 ODS incluyen, a su vez, 169 metas, lo que responde a la necesidad de abordar las causas –no sólo los síntomas– de los problemas cada vez más complejos de nuestra sociedad. Con independencia del orden o el peso que una organización quiera asignar a cada Objetivo, es necesario subrayar que los ODS tienen un carácter sistémico, lo que supone que el impacto en uno de ellos puede afectar al resto. En el caso de las empresas, la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUUDI) recuerda que muchas de las actividades de responsabilidad social realizadas por una empresa pueden contribuir al logro de más de un objetivo, todo ello dentro de una estructura de relaciones entre elementos que necesitan equilibrio para su sostenibilidad.

Si nos centramos en el BO, y valorando sus diferentes ámbitos de actuación, podemos identificar una relación objetiva con siete ODS, tal como se refleja en la tabla 3:

Tabla 3. Ámbitos de actuación del BO y ODS relacionados	
Ámbito de actuación	ODS relacionados
Protección social de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • ODS 1. Meta 1.3. Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables • ODS 8. Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor • ODS 10. Meta 10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad • ODS 17. Meta 17.17. Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas
Conciliación	<ul style="list-style-type: none"> • ODS 5. Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a

	<p>todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública</p> <ul style="list-style-type: none"> • ODS 8. Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
<p>Salud y seguridad ocupacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ODS 3. Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos • ODS 8. Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
<p>Desarrollo humano y formación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ODS 4. Meta 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria • ODS 4. Meta 4.4. De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

Nota: elaboración propia a partir de Naciones Unidas (2020b) y Blanco y Alonso-Domínguez (2020).

De acuerdo con esta caracterización, los cuatro tipos de servicios y programas relacionados con el BO estarían relacionados directamente con siete ODS (1, 3, 4, 5, 8, 10 y 17). A continuación, se describen estos ámbitos ofreciendo en cada caso una breve panorámica de las recomendaciones actuales en materia de responsabilidad corporativa (para un análisis comparado de indicadores de gestión, véase anexo).

2. SERVICIOS DE BIENESTAR OCUPACIONAL

2.1. Protección social y condiciones de trabajo

Desde un marco específico de responsabilidad social, las condiciones de trabajo y las prestaciones o beneficios sociales se consideran herramientas de mejora de la situación de los trabajadores y garantía de una protección social adecuada, tal y como menciona la guía de gestión de la responsabilidad social ISO 26000 (ISO/TMB/WG/SR, 2010). De forma más específica, la organización internacional para la evaluación y publicación estandarizada de informes de sostenibilidad, Global Reporting Initiative (2016), recomienda la inclusión en las memorias o reportings de las organizaciones el detalle de los planes de beneficios y otros tipos planes de jubilación y las prestaciones sociales ofrecidas a los empleados a jornada completa. En el listado de prestaciones posibles, esta guía hace referencia sin carácter exhaustivo a los planes de pensiones y otros beneficios de jubilación; al seguro de vida; el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; o el reparto de acciones o beneficios.

Al vincular estas herramientas con los ODS, podemos establecer relaciones directas con el ODS 1, concretamente con la meta 1.3, relacionada con la implementación de sistemas y medidas apropiados de protección social, con especial énfasis en las personas más vulnerables. Dado el carácter sistémico de los Objetivos, esto nos llevaría al ODS 8 en su promoción de un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, centrándonos en la meta 8.5, de impulso de un trabajo decente para todas las personas; así como al ODS 10 de reducción de desigualdades, adoptando políticas especialmente fiscales, salariales y de protección social (meta 10.4) y, por supuesto, al ODS 17, en su meta 17.17, fomentando y promoviendo la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil.

2.2. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

Un segundo tipo de servicios y programas de BO serían aquellos relacionados con la conciliación y, en este sentido, en el ámbito de la UE, la Comisión Europea (2017) reconoce que el marco para permisos y fórmulas de trabajo flexible relacionados con la familia debe responder a los nuevos modelos de trabajo y a las perspectivas de futuro que se identifican al analizar las tendencias del contexto económico y social, mejorando los derechos para mujeres y hombres.

Desde el enfoque de responsabilidad corporativa, complementando las diferentes iniciativas legislativas en la regulación de permisos y protección del tiempo para la vida familiar de los trabajadores ante situaciones de cuidado de menores o de mayores en situación de dependencia, se valoran medidas de flexibilidad espacial y temporal, diseñando planes de conciliación que respondan a las necesidades y expectativas de sus trabajadores, tal como recomienda la Norma de gestión ética y responsable SGE21. En

todo caso, nos encontramos ante medidas que habrán de llevarnos al cumplimiento del ODS 5 de igualdad de género y el ODS 8 en su acepción de trabajo decente para todas las personas, y más concretamente con la Meta 5.5, asegurando la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, y la Meta 8.5. de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

2.3. Salud y seguridad ocupacional

Ante la progresiva complejidad y rigurosidad de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, el ámbito propio de la RSE estaría dirigido en algunos casos a la supervisión de procesos de subcontratación (Comisión Europea, 2011) o, a nivel interno, de la mejora de la salud general y la calidad de vida de los trabajadores, más que de la prevención de riesgos o la salud laboral propiamente dicha.

En la dimensión interna, una práctica destacada de RSE se basa en la atención a la mejora de la salud general –física y mental- de los trabajadores de la empresa y sus familias. En coherencia con este planteamiento la ISO 26000 incluye como criterio evaluable el fomento y garantía del mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de los trabajadores, así como la prevención de aquellos daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones de trabajo. Estas prácticas son esquematizadas por la guía para la certificación en materia de gestión responsable IQNet SR10 (IQNet Association (2011), añadiendo la Norma SGE21 la necesidad de llevar a cabo una evaluación o seguimiento del clima laboral.

La Global Reporting Initiative incluye el aspecto de “salud y seguridad en el trabajo” entre sus recomendaciones para elaborar Memorias de Sostenibilidad, con indicadores relativos al porcentaje de trabajadores representado en comités formales de salud y seguridad; tipos y tasas de lesiones, enfermedades profesionales, absentismo y fallecimientos por motivos laborales; identificación de actividades profesionales con alta incidencia o riesgo de enfermedad, y acuerdos formales sobre salud y seguridad establecidos con sindicatos.

Todas estas cuestiones son instrumentos para alcanzar el ODS 3, de salud y bienestar, y el ODS 8. En concreto, estaríamos haciendo referencia a la Meta 3.8. en su apartado de lograr el acceso a servicios de salud esenciales de calidad, y muy especialmente la Meta 8.8. de “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

2.4. Desarrollo humano y formación

El cuarto bloque de servicios de BO correspondería al desarrollo de competencias de los trabajadores para asegurar su mayor fortaleza y estabilidad en el mercado laboral. Se considera que la cualificación de las personas incrementará, además de su empleabilidad, su capacidad para hacer frente a presiones competitivas, aumentar su nivel de vida y obtener una mejor integración, sobre todo en colectivos socialmente vulnerables. En este sentido, con la Estrategia Europea de Empleo (Comisión Europea, 2017) el empleo comienza a ser visto como “meta y recurso” (De Pablos y Martínez, 2008: 77) y la formación permanente se incorpora como uno de los indicadores estructurales respaldados en la Estrategia Europa 2020 del Parlamento Europeo.

Las entidades contratantes desempeñan un papel básico en el desarrollo de competencias, tanto a través del diseño de programas formativos, como facilitando la formación y desarrollo continuo de trabajadores, especialmente con los de menor nivel de cualificación y los de mayor edad. Por ello las guías y normas de gestión de la RSE también hacen referencia al desarrollo humano y la formación, en algunos casos de forma sucinta, como la Guía IQNet SR10, o de forma más extensa, como la ISO26000, que alude a la necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo para mejorar la calidad de vida de las personas. La Guía GRI también se refiere a la “capacitación y educación” mediante indicadores como el promedio de horas de formación anuales por trabajador; la identificación de programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores; o el porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.

Estaríamos haciendo referencia al ODS 4 de educación inclusiva y equitativa promoviendo oportunidades de aprendizaje permanente, en concreto con la Meta 4.3. para “asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad”, y la Meta 4.4. de “aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”.

3. CONCLUSIONES

El cuarto bloque *Desarrollar el potencial de las personas con dignidad, igualdad y en un entorno saludable* es un fin de la Agenda 2030, un planteamiento que debemos subrayar ante la crisis de la pandemia Covid-19. Para ello, y de acuerdo con el ODS 17, serán imprescindibles las alianzas entre actores públicos y privados que permitan reforzar la protección social y los servicios básicos para contribuir a la solidaridad y el bien común.

Este planteamiento implica valorar un enfoque de sistema de bienestar o sistema de protección social que incluya en su diseño a todos los actores del bienestar sin debilitar el tradicional universalismo del pilar público (Gutiérrez y Guillén, 2020) y, dentro sus dimensiones, destacamos aquella relacionada con la gestión laboral en las

organizaciones, al incluir entre sus herramientas un amplio catálogo de programas y coberturas de protección de “viejos” riesgos sociales junto con otros relacionados con los “nuevos” riesgos” sociales.

La heterogeneidad de estos beneficios y servicios, que habrán de incluir desde aquellos regulados en la negociación colectiva, el contrato laboral o a través de una decisión del empresariado con carácter *cuasi-vinculante*, hasta otros de carácter voluntario más propios de la responsabilidad social corporativa, nos lleva a categorizarlos bajo el concepto de Bienestar Ocupacional.

El análisis de la literatura sobre programas de BO nos permite establecer cuatro ámbitos de actuación dentro del mismo, lo cuales guardan estrecha relación con diferentes ODS: la protección social de los trabajadores (ODS 1, 8, 10 y 17); la conciliación laboral, familiar y personal (ODS 5 y 8); la salud y seguridad ocupacional (ODS 3 y 8); y la gestión del desarrollo y formación (ODS 4).

En los cuatro ámbitos podemos encontrar numerosas recomendaciones, normas y guías de gestión de la RSE para la complementación de las regulaciones legislativas o mejora voluntaria por parte de las organizaciones empresariales. A ello se unirían las pautas de compromiso con los ODS bajo una perspectiva sistémica.

Este trabajo, de carácter descriptivo, ha expuesto el concepto inicial de BO y sus desarrollos posteriores, con el objetivo de establecer una relación entre sus cuatro dimensiones y los ODS. Aunque estemos haciendo referencia a un término expuesto por Titmuss (1958) por primera vez hace seis décadas, su actualización es importante por su capacidad de integración de los beneficios y servicios citados, cuya adecuada gestión podría contribuir al desarrollo de determinados ODS. Se propone por tanto la valoración e inclusión del BO como concepto destacado dentro de la dimensión interna de la RSE -relativa a los recursos humanos, estableciendo su relación con los ODS como horizonte al que debe aspirar toda política de responsabilidad corporativa y sostenibilidad, en cuyo propósito habría de constar la contribución al sistema de bienestar.

4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ancos, H. (2019). Las empresas españolas como motores del desarrollo sostenible.

Documentos de Trabajo 12/2019. Fundación Carolina. (<https://doi.org/10.33960/issn-e.1885-9119.DT12>).

Blanco Prieto, A. (2010). Las aportaciones de la sociología española a la responsabilidad social empresarial. *Revista Internacional de Sociología*, 68(3), 577-602.

(<https://doi.org/10.3989/ris.2008.01.30>).

Blanco, A. y Alonso-Domínguez, A. (2020). Regulación del bienestar ocupacional: entre la legislación y la responsabilidad social empresarial. *Revista Española de Sociología*, 29, núm. 2(2), 363-380. (<https://doi.org/10.22325/fes/res.2020.20>).

Brunsdon, E., May, M. (2007). Occupational Welfare. En M. Powell (Ed.), *Understanding the Mixed Economy of Welfare* (149-176). Policy Press.

- Comisión Europea (2001). *Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- Comisión Europea (2006). *Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas*. Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas.
- Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Comisión Europea. (<https://bit.ly/3jdXmXj>).
- Comisión Europea (2017). *Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*. Comisión Europea. (<https://bit.ly/3gvH3TX>).
- De Pablos, J.C. y Martínez, A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 77, 105-133. (<https://bit.ly/3jj9IDb>).
- Doblytè, S. y Pruneda, G. (2018). *Conciliación y formación continua: la protección ocupacional de nuevos riesgos sociales* [Conferencia]. VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.
- Ebrahim, A.H. y Buheji, M. (2020). A Pursuit for a "Holistic Social Responsibility Strategic Framework" Addressing COVID-19 Pandemic Needs. *American Journal of Economics*, 10(5), 293-304. (<https://doi.org/10.5923/j.economics.20201005.04>).
- Forética (2018). *Informe Forética 2018 sobre la evolución de la RSE y Sostenibilidad La recompensa del optimista*. Forética, Madrid.
- Freeman, R.E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman, Boston.
- Global Reporting Initiative (Ed.) (2016). *GRI Standards*. GRI. (<https://bit.ly/3B5bckX>).
- Global Sustainability Standards Board, GSSB (2018). GRI 101: Fundamentos 2016. GRI, Amsterdam. (<https://www.globalreporting.org/standards/media/1439/spanish-gri-101-foundation-2016.pdf>).
- González Begega, S. (2018). *Bienestar ocupacional: concepto y demarcaciones* [Conferencia]. VII Congreso REPS, Zaragoza, 4-5 de octubre.
- Guillén, A. y Gutiérrez, R. (2019). *El bienestar complementario: la contribución de las empresas a la protección social*. Círculo Cívico de Opinión. (<https://bit.ly/3Dh1NIG>).
- Gutiérrez, R. y Guillén, A. (2020). El Estado de bienestar frente a dos crisis. En J.L. García Delgado (coord.). *La economía española y la pandemia* (95-108). Thomson Reuters – Civitas. (<https://bit.ly/3B2QcLw>).
- He, H. y Harris, LL. (2020). The impact of Covid-19 pandemic on corporate social responsibility and marketing philosophy, *Journal of Business Research*, 116, 176-182. (<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.030>).
- IQNet Association (2011). *IQNet SR10. Sistemas de gestión de la responsabilidad social. Requisitos*. IQNet. (<https://bit.ly/3zgpAGn>).
- ISO/TMB/WG/SR (2010). *Guía de responsabilidad social ISO 26000. International Organization for Standardization*. (<https://bit.ly/3B7owoP>).
- Landrum, N. E., y Ohsowski, B. (2018). Identifying Worldviews on Corporate Sustainability: A Content Analysis of Corporate Sustainability Reports. *Business Strategy and the Environment*, 27, 128– 151. (<https://doi.org/10.1002/bse.1989>).
- Lozano, J.M. (2002). ¿Hacia la empresa ciudadana? En M. Albarello (coord.), *La Responsabilidad Social Corporativa y los Códigos de Conducta: ¿beneficios para todo el*

- mundo?* (pp. 7-28). Fundació Pau i Solidaritat de Comissions Obreres de Catalunya, Barcelona.
- Mapelli, L. (2017). The development and determinants of ‘occupational welfare’ in the recalibration of European welfare regimes: a comparative perspective. Working Paper 2WEL 1/2017. Centro Einaudi, Turín.
(https://www.secondowelfare.it/allegati/mapelli_2welwp_1-2017_final.pdf, accessed 4 July 2019).
- Naciones Unidas (Ed.) (2020a). Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19. Naciones Unidas. (**<https://bit.ly/2WfMHCW>**).
- Naciones Unidas (2020). *Marco de indicadores mundiales para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, versión E/CN.3/2020/2*. Naciones Unidas. (**<https://bit.ly/3zdGCVC>**).
- Natali, D., Keune, M., Pavolini, E., y Seeleib-Kaiser, M. (2018). Sixty years after Titmuss: New findings on occupational welfare in Europe. *Social Policy & Administration*, 52(2), 435-448. (**<https://doi.org/10.1111/spol.12375>**).
- Natali, D., Pavolini, E. (2018). Occupational Welfare in Europe: state of play, determinants and policy implications. En D. Natali et al. *Occupational Welfare in Europe: Risks, opportunities and social partner involvement* (239-257). ETUI. (**<https://bit.ly/2WkdldL>**).
- Sheth, J. (2020). Business of business is mora than business: Managing durign the Covid crisis. *Industrial Marketing Management*, 88, 261-264.
(<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.028>).
- Silva, S., Nuzum, A.K., Schaltegger, S. (2019). Stakeholder expectations on sustainability performance measurement and assessment. A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 217, 204-215. (**<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.01.203>**).
- Titmuss, R. (1958). *Essays on the Welfare State*. London Allen and Unwin.
(<https://doi.org/10.1332/policypress/9781447349518.001.0001>).

ANEXO. INDICADORES DE GESTIÓN

Análisis comparado de los indicadores de diferentes sistemas de gestión de la RSE, relacionados con los ámbitos del BO.

Indicador de gestión	ISO 26000	IQNet SR10	Norma SGE21	GRI Standards	ODS
Protección social y condiciones de trabajo	<p>(6.4.4) Asunto 2: realizar un esfuerzo continuo por mejorar la situación de los trabajadores, incluida la remuneración, la jornada laboral, las vacaciones, las prácticas de contratación y despido, la protección de la maternidad y el acceso a servicios del bienestar. También invita a garantizar una protección social adecuada, esto es, a ofrecer todas las garantías legales y la implementación de políticas dirigidas a mitigar riesgos de exclusión social.</p>	<p>(7.3.8.) Condiciones de trabajo y salarios. (7.3.9.) Acuerdo de trabajo (7.3.12.) Respeto a la dignidad del trabajador</p>	<p>(6.2.2.) Igualdad de oportunidades y no discriminación. Garantizar el respeto del Principio de Igualdad de Oportunidades, en el acceso a los puestos de trabajo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución de todas las personas que trabajan en la organización.</p>	<p>(201-3). Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación. (401-2). Prestaciones sociales para empleados a jornada completa. En el listado de presentaciones posibles, se incluyen -sin carácter exhaustivo- el seguro médico; la cobertura por incapacidad o invalidez; el permiso por maternidad o paternidad; el fondo de pensiones; o el reparto de acciones o beneficios.</p>	<p>ODS 1. Fin de la pobreza. <i>Meta 1.3. Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos (...).</i> ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. <i>Meta 8.5. Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración (...).</i> ODS 10. Reducción de las desigualdades <i>Meta 10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.</i> ODS 17. Alianzas para lograr los objetivos. <i>Meta 17.17. Fomentar y promover la constitución de</i></p>

Percepciones del aprendizaje presencial al remoto en cursos de matemáticas

					<i>alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.</i>
Conciliación de la vida personal y laboral		(7.3.11.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	(6.2.4.) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Definir un plan de conciliación en el que se incluyan aquellas acciones que mejor respondan a las necesidades y expectativas de las personas que trabajan para la organización.	(401-3). Reincorporación al trabajo y retención tras el permiso por maternidad o paternidad.	ODS 5. Igualdad de género. <i>Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisivos en la vida política, económica y pública.</i> ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. <i>Meta 8.5. Lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración (...).</i>
Salud y seguridad ocupacional	Asunto 4. Fomentar y garantizar el mayor nivel posible de bienestar mental, físico y social de sus trabajadores, y prevenir daños en la salud que puedan ser ocasionados por las condiciones laborales.	(7.3.5.) Salud y seguridad	(6.2.6.) Seguimiento del clima laboral. La organización debe llevar a cabo una evaluación del clima laboral. (6.2.7.) Salud y bienestar en el trabajo. La organización debe garantizar la salud y bienestar de todas las personas que trabajan en la	(403-1). Gestión de la salud y seguridad ocupacional. (403-6). Promoción de la salud de los trabajadores.	ODS 3. Salud y bienestar. <i>Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal (...)</i> ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. <i>Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos</i>

			organización o en nombre de ella.		<i>para todos los trabajadores (...).</i>
Desarrollo humano y formación	Asunto 5. Necesidad de impulsar al máximo las capacidades humanas en el lugar de trabajo con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas. Ello implica facilitar una vida larga y saludable, con acceso al conocimiento y la información, y con oportunidades políticas, económicas y sociales,	(7.3.10.) Formación, empleabilidad y carrera profesional	(6.2.8). Formación y fomento de la empleabilidad. La organización ha de evaluar periódicamente las necesidades de formación, estableciendo los programas necesarios para que los empleados actualicen y desarrollen sus competencias y conocimientos, de acuerdo con los objetivos generales de la organización.	(404-1). Promedio de horas de formación anuales por trabajador. (404-2). Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad. (404-3). Empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	ODS 4. Educación de calidad. <i>Meta 4.3. Asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad (...). Meta 4.4. Aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias (...).</i>
	ISO 26000	IQNet SR10	Norma SGE21	GRI Standards	ODS

Nota: Elaboración propia.