



TÉCNICO RSE

PERFIL PROFESIONAL



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo

ERCoVa
Empresa Responsable
de la Comunidad Valenciana

AGRUPACIÓN DE DESARROLLO CRESCOVA





TÉCNICO/A EN RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA

PERFIL PROFESIONAL

**Una aproximación desde la
Inserción de personas en riesgo de exclusión social
y la Igualdad de Oportunidades**

ÍNDICE

| | |
|--|----------------|
| INTRODUCCIÓN | Pág. 3 |
| RESULTADOS | Pág. 4 |
| 1. Competencias | Pág. 4 |
| 2. Estudios superiores y RSE | Pág. 5 |
| 3. Formación necesaria en I.O. e inserción de personas en riesgo | Pág. 6 |
| 4. Áreas de una empresa privada vinculadas con la RSE | Pág. 7 |
| 5. Salidas profesionales del nuevo perfil | Pág. 8 |
| 6. Tareas profesionales adscritas a este perfil | Pág. 9 |
| 7. El papel de la empresa privada | Pág. 13 |
| EL PERFIL PROFESIONAL DE TÉCNICO/A RSE | Pág. 14 |
| a) Introducción | Pág. 14 |
| b) Técnico RSE: Competencias, conocimientos y funciones | Pág. 17 |
| c) Formación necesaria | Pág. 19 |

Autores Equipo ERCOVA: José Manuel Gil Guzmán, Javier Uclés Muñoz, Paloma Alonso Stuyck, Dolores García López, Sergio Francés Valiente, Luz Templado Garrote, Carmen Sánchez García, Laura Cervera Soler, Mar Fernández Nager, Rocío Navarro Nohales, Francisco Puchades Magdalena, Verónica Aracil Martínez, Begoña Solsona Iborra, Inmaculada Enguídanos Alcón, Laura Catalán Pérez.

INTRODUCCIÓN

“La responsabilidad social de las empresas (RSE) es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones empresariales y sus relaciones con sus interlocutores. Hay empresas que deciden ir más allá de los requisitos jurídicos y obligaciones mínimos presentes en los convenios colectivos para abordar las necesidades de la sociedad. Mediante la RSE, empresas de todos los tamaños, en cooperación con sus interlocutores, pueden ayudar a conciliar las ambiciones económicas, sociales y ambientales. Así, la RSE se ha convertido en un concepto cada vez más importante, tanto en el mundo como dentro de la UE, y forma parte del debate en torno a la globalización, la competitividad y la sostenibilidad. En Europa, fomentar la RSE refleja la necesidad de defender valores comunes y aumentar el sentido de la solidaridad y la cohesión”¹.

Esta circunstancia invita a reflexionar sobre la posibilidad de que esté emergiendo, asociado a este cada vez más importante paradigma, un nuevo **perfil profesional** y unas, obvias, necesidades de formación.

Mediante el presente documento deseamos aportar información sobre los diferentes ámbitos de trabajo, carreras asociadas, salidas, perspectivas y necesidades de formación del perfil profesional de técnico RSE, siguiendo los parámetros marcados para el nuevo Espacio Europeo de Educación Superior (Declaración de Bolonia²)

Y lo hacemos en el marco de la Iniciativa Comunitaria Equal³ subvencionada por el Fondo Social Europeo denominada “Proyecto ERCoVa” y con la inestimable colaboración de nuestros socios Europeos del proyecto Transnacional “Responsibility for change”⁴.

Marco y colaboradores/as que nos llevan a focalizar nuestro esfuerzo en aquellas dimensiones de la RSE más vinculadas a la citada Iniciativa como son la inserción de personas en riesgo de exclusión social y laboral y la Igualdad de Oportunidades (I.O.) entre mujeres y hombres. Este acento se proyecta tanto en la metodología, muestra recogida, herramientas utilizadas, diseño de los cuestionarios y conclusiones obtenidas.

A continuación presentamos un resumen de los resultados del estudio. Puede encontrar el documento completo en www.equal-ercova.com

¹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. 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

² <http://www.sc.ehu.es/siwabso/Bolonia/BoloniaBody.htm>

³ <http://www.mtas.es/uafse/equal/default.htm>

⁴ El proyecto ERCoVa posee una dimensión transnacional: “Responsibility for change”, desarrollándose junto a otros 5 proyectos europeos: Fresh Futures in Financial Services (Inglaterra), RESPONSABILITY (Portugal), ILEX (Italia), Competente tool kit (Dinamarca), EQUAL greitkelis (Lituania)

RESULTADOS

1. Competencias

Las 5 competencias más importantes que debe poseer un/a técnico RSE son las siguientes:

1. Trabajo en equipo
2. Habilidades interpersonales
3. Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
4. Habilidades de gestión de la información
5. Comunicación oral y escrita de la propia lengua

Tabla nº 1 Jerarquía de valores promedios de las competencias

| COMPETENCIAS | Media | D.Típica |
|---|-------|----------|
| Trabajo en equipo | 9,37 | 0,24 |
| Habilidades interpersonales | 9,25 | 0,42 |
| Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar | 9,14 | 0,00 |
| Habilidades de gestión de la información | 9,05 | 0,21 |
| Comunicación oral y escrita en la propia lengua | 9,04 | 0,30 |
| Resolución de Problemas | 9,01 | 0,33 |
| Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones | 8,89 | 0,23 |
| Apreciación de la diversidad y multiculturalidad | 8,87 | 0,53 |
| Motivación de logro | 8,82 | 0,89 |
| Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas | 8,76 | 0,20 |
| Capacidad de organizar y planificar | 8,69 | 0,71 |
| Compromiso ético | 8,66 | 0,68 |
| Diseño y gestión de proyectos | 8,64 | 0,26 |
| Iniciativa y espíritu emprendedor | 8,52 | 0,14 |
| Capacidad de aprender | 8,51 | 0,07 |
| Preocupación por la calidad | 8,49 | 0,10 |
| Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica | 8,47 | 0,22 |
| Capacidad para generar nuevas ideas(creatividad) | 8,44 | 0,55 |
| Capacidad crítica y autocrítica | 8,40 | 0,12 |
| Habilidad para trabajar de forma autónoma | 8,33 | 1,26 |
| Apreciación de la diversidad y multiculturalidad | 8,29 | 0,29 |
| Conocimientos generales básicos | 8,21 | 0,95 |
| Toma de decisiones | 8,19 | 0,26 |
| Conocimiento de culturas y costumbres de otros países | 7,74 | 1,57 |
| Capacidad de análisis y síntesis | 7,65 | 0,48 |
| Habilidades de investigación | 7,65 | 0,32 |
| Habilidad de trabajar en un contexto internacional | 7,61 | 2,49 |
| Habilidades básicas de manejo del ordenador | 7,45 | 1,41 |
| Conocimiento de una segunda lengua | 7,44 | 1,4 |
| Liderazgo | 6,73 | 0,17 |

2. Estudios superiores y RSE.

Estudios superiores que poseen mayor vinculación con la RSE.

Los estudios superiores actuales que poseen una mayor vinculación con la RSE son:

- | | |
|-------------------------------|-------|
| 1. Administración de empresas | (48%) |
| 2. Derecho | (35%) |
| 3. Trabajo Social | (32%) |
| 4. Economía | (30%) |
| 5. Psicología | (27%) |

Mientras que la primera de las carreras (Administración de empresas) ha obtenido una clara mayor puntuación, no parece muy significativa la diferencia entre las 4 que le siguen.

Divergencias de respuestas según ámbito laboral.

Existen diferencias dependiendo del ámbito (empresa, ONG, Administración, sindicato....) en el que ha sido cumplimentada la encuesta. A saber:

- ❖ Las respuestas procedentes de las empresas conceden mucha más importancia a las carreras más vinculadas a lo "social", como es el caso de Psicología, Trabajo Social y Sociología, menos relevancia a la carrera de derecho y mínima importancia a las carreras vinculadas con la empresa.
- ❖ Las consultorías incrementan el peso específico de las carreras más "sociales" (Psicología y Sociología) y disminuyen la importancia de Trabajo social y Relaciones laborales.
- ❖ En el campo de la Formación (Universidad) se le concede una altísima puntuación a la carrera de Administración de empresas.

3. Formación necesaria en I.O. e inserción de personas en riesgo.

Contenidos más importantes sobre I.O. entre hombres y mujeres.

Según la información procesada, los contenidos más importantes sobre I.O. que deberían ser incluidos en una acción formativa RSE serían los siguientes:

- 1º-. Políticas activas de empleo para mujeres
- 2º-. Empresa, RSE, legislación laboral e I.O.
- 3º-. Flexibilización del trabajo.
- 4º-. Metodologías cuantitativas y cualitativas para el estudio de la situación de la mujer en la empresa.
- 5º-. Indicadores existentes de I.O. en la empresa.

Contenidos más importantes sobre inserción de personas en riesgo.

Según la información procesada, los contenidos más importantes sobre inserción de personas en riesgo que deberían ser incluidos en una acción formativa RSE serían los siguientes:

- 1º-. Actitud de la empresa hacia las personas en riesgo.
- 2º-. Marco normativo laboral relacionado con la inserción de personas en riesgo.
- 3º-. La transformación del mundo del trabajo y del empleo; nuevos escenarios y retos para la inserción y el desarrollo local.
- 4º-. Modelos y metodologías para la inserción.
- 5º-. Políticas globales para la inserción socio-laboral.

4. Áreas de una empresa privada vinculadas con la RSE.

Existe un consenso casi absoluto (sujetos y ámbitos laborales) de qué áreas de una empresa privada están más vinculadas al perfil profesional de técnico RSE.

El área de recursos humanos es la que ha obtenido la mayor puntuación (Media de 9). A continuación se sitúan las áreas de dirección general (8,6), comunicación (8,2) y marketing (7,5).

Por otro lado, se muestra muy evidente que la RSE queda vinculada a todas las áreas de la empresa, no obteniendo ningún área una puntuación media menor a 6,3.

5. Salidas profesionales del nuevo perfil.

Principales salidas profesionales.

Las principales salidas profesionales del perfil profesional de técnico RSE serían:

1. La empresa privada (69%)
2. Consultorías/asesorías (67%)

Divergencia de respuestas según ámbito laboral.

La puntuación global no coincide con las opiniones de las empresas y las consultoras. Ambos grupos consideran que serán las consultoras/asesorías quienes desarrollen la nueva figura profesional. En el caso de la opinión del/a empresario/a, la empresa privada se sitúa en 4º lugar, por detrás incluso de las fundaciones públicas y privadas.

6. Tareas profesionales adscritas a este perfil.

Funciones laborales comunes en todos los ámbitos.

El análisis de la información cualitativa procedente de los cuestionarios determina que, independientemente de donde se desarrolle la actividad profesional de un/a técnico RSE, existen un número de funciones o tareas profesionales comunes claramente definidas y que poseen un alto peso específico. Estas tareas serían:

- a. Transmisión de información
- b. Funciones vinculadas con la legislación vigente
- c. Mediación

a. Transmisión de información RSE.

Dar a conocer el fenómeno de la Responsabilidad Social de las Empresas en sus diferentes dimensiones es la principal tarea profesional que desempeñan los/as técnicos RSE.

Esta transmisión de información sobre RSE ha sido denominada de diferentes formas: asesoramiento, información, difusión, comunicación, formación o sensibilización.

b. Funciones vinculadas con la Legislación Vigente.

El conocimiento de la Legislación vigente es un aspecto clave en el desarrollo profesional de esta figura profesional.

c. Mediación.

Función atribuida en todos los ámbitos profesionales excepto en el de las consultoras y entendido de forma general como "acción o acto de mediar"⁵ entre personas o entidades. Se conceptualiza y desarrolla de forma diferente para cada uno de los ámbitos de trabajo estudiados.

Características específicas de cada ámbito laboral.

En el apartado anterior se han detallado 3 funciones comunes que pertenecen a la actividad profesional del/a técnico RSE: transmisión de información, conocimiento de la legislación y mediación. Estas actividades (véase tabla 2) , además, aparecen independientemente del ámbito laboral donde el/la técnico desarrolle su actividad profesional.

Compartir estas actividades no impide, por otra parte, que cada uno de los perfiles posea una o varias características intrínsecas al ámbito laboral donde desarrolla su actividad.

En el caso del/a técnico que desarrolla su actividad dentro de la **empresa privada** su función profesional girará en torno al plan estratégico RSE de su empresa y a la comunicación externa e interna del mismo. Para ello, su colaboración con todos los

⁵ Definición del diccionario de la R.A.E.. No hace referencia necesariamente al concepto de mediación sociolaboral.

grupos de interés de la empresa y la coordinación con los diferentes departamentos de su compañía deben ser máximas.

Si el/la profesional está vinculado/a al **ámbito sindical** deberá centrarse en acciones de control y difusión a trabajadores/as del cumplimiento por parte de la empresa de la Legislación vigente y de los acuerdos alcanzados en el plan estratégico, sobre todo aquellos vinculados con los derechos y deberes de los/as trabajadores/as. Deberá ejercer labores de puente entre empresa y trabajadores/as.

En el caso de un profesional RSE que trabaje para una **ONG o fundación** se le exigirá una especialización en actividades asociadas con la inserción de personas en riesgo de exclusión social y la búsqueda de fondos que garanticen la viabilidad económica de su entidad.

De los/as técnicos RSE que desarrollen su actividad profesional en una **asesoría o consultora** se espera que consigan una alta fidelización del cliente mediante un asesoramiento integral, especializado y de una muy alta calidad.

Por último, el técnico RSE de la **Administración** deberá proveer de información suficiente a las personas con capacidad en la toma de decisiones para que modifiquen el marco legal en relación a la RSE o a las políticas activas de empleo. También se espera de esta persona que realice acciones de control, censura y de reconocimiento.

- Selección de personal
- Formación
- Promoción personal
- Programas de motivación personal

TABLA 2. PRINCIPALES FUNCIONES PROFESIONALES RSE Y DISTRIBUCIÓN SEGÚN ÁMBITO LABORAL

| Función | Descripción | Empresa | Fun/ONG | Sind | Asesor | Admint |
|---|--|---------|---------|------|--------|--------|
| Transmisión de la información | Elaboración de estrategias de comunicación interna (para trabajadores) | | | | | |
| | Mejora imagen externa de la entidad | | | | | |
| | Asesoramiento específico sobre inserción de personas en riesgo | | | | | |
| | Información general sobre RSE (oficina abierta) | | | | | |
| | Asesoramiento general en materia de RSE | | | | | |
| | Asesoramiento integral especializado. | | | | | |
| | Asesoramiento en diferentes dimensiones RSE: medioambiente, calidad, prevención de riesgos, etc. | | | | | |
| | Diseño de campañas y participación en actividades de sensibilización | | | | | |
| Conocimiento de la Legislación Vigente | Legislación vinculada al plan estratégico de la empresa | | | | | |
| | Legislación laboral | | | | | |
| | Medioambiente | | | | | |
| | Prevención de riesgos | | | | | |
| | Marco general RSE | | | | | |
| | Políticas activas de inserción e I.O. | | | | | |
| Mediación | Intermediación laboral | | | | | |
| | Mediación y negociación con trabajadores/as | | | | | |
| | Representación de la entidad | | | | | |
| | Facilitación de recursos, coordinación entre entidades | | | | | |
| | Negociación en la realización del plan estratégico | | | | | |
| Diseño y ejecución del plan estratégico RSE | Selección de personal. Prácticas de contratación responsable | | | | | |
| | Formación en la empresa | | | | | |
| | Promoción del personal | | | | | |
| | Creación códigos éticos y de conducta. Elaboración de indicadores RSE | | | | | |
| | Elaboración de memorias RSE | | | | | |
| | Seguimiento del plan. Auditorías internas | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| Proyectos, estudios e investigación | Diseño y ejecución de estudios de mercado laboral | | | | | |
| | Diseño y ejecución de proyectos de acción social | | | | | |
| | Acciones de prospección e innovación en materia de RSE | | | | | |
| Establecimiento de convenios y alianzas | Búsqueda de socios y elaboración y firma del convenio o alianza | | | | | |
| Funciones de control y censura | Cumplimiento de acuerdos del plan estratégico RSE | | | | | |
| | Cumplimiento de Legislación vigente relacionada con la RSE | | | | | |
| Búsqueda de fondos | Públicos | | | | | |
| | Privados | | | | | |
| Participación en Creación de nuevos productos RSE | Indicadores y buenas prácticas RSE | | | | | |
| | Herramientas | | | | | |
| | Estrategias | | | | | |
| | Elaboración de manuales | | | | | |

7. El papel de la empresa privada

El fenómeno de la RSE necesita una mayor participación de las empresas que delimiten, guíen y propongan líneas de trabajo. Durante el estudio, hemos comprobado demasiadas veces que, en relación a la concreción de funciones o competencias de este nuevo perfil profesional, **la opinión de las empresas difiere de la del resto de partes interesadas**. Esta dualidad no ayuda al desarrollo o creación de un marco RSE y menos a la creación del citado perfil profesional de técnico RSE.

Las empresas –incluyo aquí a las consultoras y asesorías- juegan en nuestro proyecto un doble papel. Acogen al futuro perfil profesional y procuran la contratación laboral de las personas en riesgo de exclusión social. Demasiada importancia para que existan discrepancias.

TÉCNICO RSE. PERFIL PROFESIONAL

A) Introducción

De la información obtenida podemos prever la futura aparición de **5 subperfiles de técnico RSE⁶**, con tareas comunes pero especificaciones propias:

- Técnico RSE en empresa privada
- Técnico RSE en sindicatos
- Técnico RSE en fundaciones y ONG's
- Técnico RSE en asesorías y consultoras
- Técnico RSE en la Administración

Todos ellos, girando alrededor de cuatro actividades fundamentales: "**Transmisión de información RSE**", "**EL plan estratégico RSE**", "**Conocimiento de la Legislación vigente**" y "**Mediación RSE**". Procedamos a la explicación de cada una de ellas.

Transmisión de información. La RSE se encuentra en periodo de gestación y creación de un marco. Por ello, se ha detectado un alto desconocimiento del fenómeno RSE y una necesidad de información sobre:

- ¿Qué es la RSE?
- ¿Qué ventajas posee?
- ¿Cómo se implementa?

Por otro lado, la empresa tiene la necesidad –a veces también la obligación- de **comunicar interna y externamente** sus actividades; incluyendo, obviamente, sus acciones sociales o medioambientales. Circunstancia, sin duda, provocará el desarrollo de múltiples estrategias de comunicación y difusión de la RSE a las que debemos estar muy atentos.

El plan estratégico RSE⁷ es la actividad sobre la que gira la RSE. Dirigida esencial –pero no únicamente- hacia la empresa. En el plan estratégico participan todos los actores sociales clave y todo los grupos de interés que rodean a la empresa: la administración, en su papel de creador de un marco legal, de control y ejemplo a seguir; el sindicato, en su papel de comunicador y asesor a trabajadores y de control del proceso; las consultoras, asesorando integralmente en todo el proceso...

Esta compleja actividad se desglosa en otras muchas tareas profesionales, casi todas ellas vinculadas con el **departamento de Recursos humanos** de la empresa:

- Selección de personal: prácticas de contratación responsables,
- Formación,
- Promoción del personal,
- Programas de motivación del personal,

⁶ No todos los sujetos coinciden en que vaya a poder desarrollarse un perfil de técnico RSE.

⁷ Recordemos de nuevo al/la lector/a que las personas encuestadas han definido este término de diferentes formas: plan de acción RSE o política RSE de la empresa

Por otro lado, también se asocian al plan estratégico RSE otras actividades que no son tan propias de este departamento:

- Diagnósticos RSE: internos y externos (situación mercado laboral de la comunidad),
- Comunicación externa e interna,
- Sistemas de gestión de la empresa: calidad, medioambiente y prevención de riesgos,
- Ética empresarial: Desarrollo de valores y códigos de conducta,
- Sensibilización,
- Marketing: protección de la imagen de la empresa,
- Acuerdos y convenios,
- Seguimiento y evaluación: auditorías internas,
- Proyectos de acción social,

El conocimiento de la legislación vigente y el marco legal de la RSE. Esto implica un fuerte conocimiento de las políticas activas de empleo para personas en riesgo y para mujeres, dominio del marco normativo laboral y de la Legislación vigente vinculada a la RSE.

La última tarea profesional que nos queda por definir es la **mediación**. Término que entendemos engloba a algunos otros. En el caso de la empresa se centra en **negociación de conflictos** con los/as trabajadores/as o funciones de **interlocución externa** que mejoren la imagen de la empresa. Desde el sindicato se espera que se hagan funciones de interlocución entre la empresa y el/la trabajador/a y negociación en los conflictos empresa-trabajador/a. Esta función de mediación se asocia en la Administración con la **facilitación de recursos** y mecanismos que mejoren la coordinación y un mayor conocimiento mutuo entre la empresa y su comunidad. Por último, a las fundaciones se le asigna como el principal valedor de la **intermediación laboral de las personas en riesgo**.

Competencias necesarias

Estas actividades exigen a la persona responsable de llevarlas a cabo una serie de competencias:

- **Trabajo en equipo:** para **coordinarse** con todos los departamentos de la empresa que participan en el plan y con el resto de entidades que conforman el grupo de interés de la empresa.
- **Habilidades interpersonales:** para tener claro que es lo que desean todos de este plan estratégico y establecer **vínculos sólidos y de calidad con toda la comunidad**.
- **Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar:** una clara tendencia hacia la **coordinación con el grupo**. La complejidad de la estructura social de la RSE reclama de esta competencia y de la capacidad de barajar perspectivas dispares y sintetizar una solución que tenga validez desde los diferentes ángulos de opinión. Esta capacidad se basa en la **comunicación** y las relaciones interpersonales.
- **Habilidades de gestión de la información.** Habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas.
- **Comunicación oral y escrita.**

Se trata de una figura profesional muy vinculada al departamento de recursos humanos de las empresas y a las prácticas de contratación y promoción

responsable; a la transmisión de información y sensibilización a la sociedad sobre la problemática del empleo en la Unión Europea; con fuertes conocimientos de la situación laboral de la comunidad cercana a su empresa, del marco legal que rodea a la problemática de inserción de las personas en riesgo y la I.O. Por último, abocado al trabajo en red mediante la colaboración con todos los agentes sociales clave de la comunidad.

Todas estas premisas nos animan a seguir trabajando. A pesar de que aparecido algunas controversias en torno al surgimiento de este perfil, creemos que tenemos la suficiente información y esta es pertinente para la creación de un nuevo perfil que ayude en la lucha contra la discriminación en el mercado de trabajo: **el/a técnico RSE.**

b) Técnico RSE: Competencias, conocimientos y funciones

La nueva figura profesional es una persona con estudios superiores, con Currículo procedente del área de la empresa, pero que deberá poseer también competencias y conocimientos propios de otras disciplinas universitarias: derecho, trabajo social, psicología y sociología.

Desarrollará su actividad profesional con mayor intensidad en el área de recursos humanos de las empresas privadas⁸ pero con una estrecha colaboración y coordinación con el resto de áreas: área de comunicación y marketing y con la de dirección general.

Deberá poseer o adquirir las siguientes competencias:

- **Trabajar en equipo**, con capacidad de organización y comunicación. Actitud receptiva y dialogante, con alta capacidad para identificar los objetivos del grupo y orientar el trabajo a la consecución de los mismos.
- **Habilidades interpersonales**. Capacidad de creación de buenas relaciones alrededor de la empresa. Conectar con personas o entidades, ponerse en lugar de los demás, realizar críticas positivas sin dañar la relación con los demás, establecer vínculos de calidad y duraderos entre entidades.
- **Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar**. Poseer la habilidad de coordinarse con las distintas áreas de una empresa o entidad, capacidad de barajar perspectivas y objetivos dispares.
- **Habilidades de gestión de la información**. Habilidad para buscar información proveniente de fuentes diversas.
- **Comunicación oral y escrita**. Habilidad de transmitir información por medio de un código oral o escrito, de manera que sea fácilmente comprensible por parte del/a interlocutor/a.

Por otro lado, deberá poseer conocimientos de:

- **RSE**. Concepto general, dimensiones que la componen, ventajas y evolución del fenómeno.
- **Recursos humanos**: Políticas de selección, contratación, promoción, formación y motivación de la empresa. Adaptación de las mismas a la RSE.

⁸ La empresa discrepa que sea ella quien vaya a acoger este nuevo perfil.

- **Legislación:** Legislación laboral, Marco legal de la RSE o de sus principales dimensiones, políticas activas de empleo, Inserción de personas en riesgo...
- **Mediación.** Técnicas de negociación y resolución de conflictos, conocimiento de los recursos existentes, pero sobre todo de intermediación laboral: metodologías, desarrollo local, prácticas de contratación y promoción responsable.
- **Estrategias RSE de una empresa.** Diagnóstico, elaboración de indicadores, códigos de conducta y valores, sistemas de gestión, auditorías, comunicación y elaboración de convenios o estrategias.
- **Diseño y desarrollo de proyectos, programas o investigación de acción social.**

Para realizar las funciones de

- **Diseño y desarrollo del plan estratégico RSE de la empresa.** Esta actividad incluye:

- Diagnóstico inicial interno y externo,
- Comunicación interna y externa de las actividades RSE de la empresa,
- Participación en la elaboración de las políticas de recursos humanos de la empresa: contratación, promoción, formación y motivación del personal,
- Creación de valores y códigos de conducta,
- Participación en las políticas de marketing e imagen de la empresa,
- Establecimiento de convenios y alianzas,
- Elaboración de proyectos de acción social,
- Auditoría y propuestas de mejora.

- **Asesoramiento en materia de RSE o de las diferentes dimensiones de la misma.** Desde información general hasta asesoramiento integral especializado.

- **Funciones de mediación, negociación de conflictos, interlocución e intermediación laboral de personas en riesgo.**

c) Formación necesaria

La formación de un/a profesional RSE implicaría el aprendizaje de los siguientes contenidos:

| Tabla 3. CONTENIDOS ACCIÓN FORMATIVA TÉCNICO RSE |
|---|
| Módulo 1. La responsabilidad Social de las Empresas. |
| <ul style="list-style-type: none"> - El concepto de RSE - Dimensiones - Evolución de la RSE en Europa - Vinculación de la RSE con su marco socioeconómico - Ventajas e inconvenientes de la RSE - Últimas tendencias de la RSE - Formas de implementar la RSE en una empresa |
| Módulo 2. Legislación RSE |
| <ul style="list-style-type: none"> - Legislación laboral - Políticas RSE en los países de la Unión Europea - Políticas activas de inserción de personas en riesgo e I.O. entre hombres y mujeres |
| Módulo 3. Mediación RSE. |
| <ul style="list-style-type: none"> - Definición de mediación. Conceptos vinculados a este término - Técnicas de mediación, conciliación, negociación y resolución de conflictos - Coordinación con entidades externas y facilitación de recursos - Papel de las diferentes entidades y grupos de interés en la RSE: establecimientos de convenios y alianzas - Sensibilización |
| Módulo 4. Ética empresarial. |
| <ul style="list-style-type: none"> - Definición de ética empresarial - Principios éticos en la economía - Ética y empresa - Aspectos éticos de la política - Ética y la RSE - La transparencia informativa y la información contable - Ética, equidad, valores y normas de conducta dentro de la empresa |
| Módulo 5. El plan estratégico RSE |
| <ul style="list-style-type: none"> - Definición de plan estratégico RSE. Contenidos y objetivos - Diagnóstico de la situación de la empresa y de su comunidad - Los recursos humanos en la empresa: Selección, contratación, formación, promoción y motivación desde un punto de vista responsable socialmente - Diseño de indicadores RSE - Sistemas de gestión de la empresa vinculados a la RSE: Calidad, medioambiente y prevención de riesgos laborales - Estrategias de comunicación internas y externas - Auditorías y medidas de corrección. - Elaboración de memorias e informes RSE |
| Módulo 6. Investigación y prospección RSE. |
| <ul style="list-style-type: none"> - Diseño y elaboración de proyectos de acción social - Estudios de mercado laboral - Búsqueda de fondos privados y públicos - Estrategias para la elaboración de nuevas metodologías, indicadores y herramientas. |
| Módulo 7. Trabajo con un equipo interdisciplinario. |
| <ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo. Definición; ventajas e inconvenientes - Sinergias emergentes del grupo - Escucha activa |
| Metodología de impartición |
| <p>Establecimiento de una metodología que fomente el trabajo en equipo, la mejora de las habilidades interpersonales y la gestión y comunicación de la información. Estas competencias deberán considerarse como disciplina transversal de los contenidos y objetivos de la acción formativa</p> |