

El presente estudio de investigación social, pretende ofrecer una visión integral de la responsabilidad Social Empresarial en la República de Costa Rica, orientado principalmente en el trabajo desarrollado por iniciativas público-privado en el tema de empleo, juventud, inclusión y prevención de violencia y delincuencia.

Se buscó analizar el desenvolvimiento de la Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica, su evolución natural y como están actuando directa o indirectamente la labor de la RSE tanto de empresas públicas, privadas, nacionales o multinacionales en diferentes acciones de carácter comunitario.

La presente investigación, tiene como objetivos crear un marco base para el análisis de los diferentes enfoques de la RSE en temas de empleo juvenil, mejoramiento y desarrollo de comunidades, inclusión en materia social y de género en Costa Rica y que impulse el fortalecimiento de estrategias en la Coalición Centroamericana de Prevención de la Violencia (CCPVJ) y sus socios, involucrando al sector privado en los esfuerzos por mejorar el tema de educación y empleo digno para jóvenes

*Cultura de Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica:
Situación de empleo y juventud.*



Cultura de Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica: Situación de empleo y juventud.

San José, 2015.



San José, 2015



FUNDACION ARIAS
PARA LA PAZ Y EL
PROGRESO HUMANO

**San José,
2015.**





Cultura de Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica: Situación de empleo y juventud.

San José, 2015.



650 Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano

F981C

Cultura de responsabilidad social empresarial en Costa Rica: Situación empleo y juventud / Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. –1a ed. – San José, Costa Rica: Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, 2015.

87 p.; 15 x22 cm

ISBN 978-9977-17-177-7

1. RESPONSABILIDAD SOCIAL – EMPRESAS – COSTA RICA.
 2. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. 3. EMPLEO JUVENIL.
- I.TITULO.

El presente estudio fue realizado para la Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano por el Lic. Manuel Pérez García

ÍNDICE

Contenidos

I.	Introducción:	7
	Objetivo General:	8
	Objetivos Específicos:	8
	Resultados esperados:	8
II.	Contexto del Estudio:	8
A.	Antecedentes de la RSE en el Mundo	9
B.	Definición de Responsabilidad Social Empresarial:	10
C.	Características de la Responsabilidad Social Empresarial:	12
D.	Iniciativas de RSE:	14
1.	Organizaciones multilaterales:	15
2.	Iniciativas en Europa:	17
E.	Estándares Relevantes sobre la Responsabilidad Social Empresarial:.....	20
1.	Norma SA 8000:	20
2.	Norma ISO 26000:	21
3.	Norma SGE 21:	22
4.	AA1000:	22
5.	Pacto Mundial de las Naciones Unidas:.....	23
6.	Global Reporting Initiative (GRI):	24
7.	Declaración Tripartita (Empleadores, Trabajadores, Gobiernos) de Principios sobre las Empresas Multinacionales y La Política Social OIT:	24
8.	Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos:	25
III.	Marco Metodológico:	26
A.	Naturaleza de la Investigación:	26
B.	Diseño de la investigación:	27
1.	Proceso de Investigación:	28
2.	Búsqueda y consulta de fuentes secundarias:	28
3.	Recolección de Datos Primarios:	28
4.	Técnicas de Recolección de Datos:	28
5.	Resúmenes de Textos:	29
6.	Fichas Bibliográficas:	29
7.	Revisión Bibliográfica:	29
8.	Entrevista:	29
C.	Técnicas de Análisis de la Información:	30
1.	Resumen Analítico:	30
2.	Análisis Crítico:	30
D.	Valides del Instrumento:	31
E.	Análisis e Interpretación de los Resultados:	31
F.	Presentación de los Hallazgos:	32
IV.	Resultados:	32
	Resumen global de los resultados:	32
A.	Conceptualización general de la RSC o RSE en Costa Rica:	32
1.	Hexágono de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica:	33
2.	Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica (Promovido por AED):	35
B.	Entidades que promueven la RSE y la protección de la juventud en Costa Rica:	36
1.	Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social de Costa Rica (CCNRS):	36
2.	Asociación de Empresas para el Desarrollo (AED):	39
3.	Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven (CPJ):	41
C.	Contexto y situación de la juventud en Costa Rica:	46
1.	Educación y empleo en la juventud costarricense:	48
2.	Marco Jurídico de Protección a la Juventud en Costa Rica:	53
D.	Actores foco y Alianzas relevantes que practican RSE en Costa Rica:	55
1.	Programa Empléate:	55
2.	Fundación Acción Joven:	62
E.	Actores en alianzas públicas privadas:	64
V.	Buenas prácticas de responsabilidad social escenarios y la perspectiva de la RSE en Costa Rica:	68
A.	RSE del Hotel Punta Islita:	68
B.	RSE de Florida Bebidas:	69
C.	Responsabilidad Social de la Embajada del Reino de los Países Bajos en San José, Costa Rica:	71
VI.	Hallazgos relevantes:	73
A.	Concepto de Jóvenes en Costa Rica:	73
B.	Esfuerzo del empresariado en Costa Rica:	74
VII.	Conclusiones:	74
VIII.	Perspectivas una agenda de empleo juvenil en el Marco de la RSE en Costa Rica:	76
A.	Reformas del Estado Costarricense. Revolución de 1948:	76
2.	Agenda social y juventud en Costa Rica:	76
IX.	Glosario de Términos:	77
X.	Referencias Bibliográficas:	79

ÍNDICE DE SIGLAS

ABREVIATURAS	ENTIDAD / SIGNIFICADO
AED	Asociación de Empresas para el Desarrollo
CCNRS	Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social en Costa Rica
CEN-CINAI	Centros de Educación y Nutrición y de Centros Infantiles de Atención Integral
CPJ	Consejo Nacional de Políticas Públicas de la Persona Joven
CCPJ	Comités Cantonales de la Persona Joven
GRI	Global Reporting Initiative / Iniciativa de Reporte Global
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
ENAHO	Encuesta Nacional de Hogares
FODESAF	Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
INCAE	Instituto Centroamericano de Administración de Empresas
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
ISO	International Organization for Standardization / Organización Internacional de Normalización
MTSS	Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de Naciones Unidas
PANI	<u>Patronato Nacional de la Infancia</u>
PNUMA	Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
RSE	Responsabilidad Social Empresarial

Cultura de Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica: Situación de empleo y juventud. El empleo como una estrategia de prevención de violencia y delincuencia entre la población joven

I. Introducción

El presente estudio de investigación social, pretende ofrecer una visión integral de la responsabilidad Social Empresarial en la República de Costa Rica, orientado principalmente en el trabajo desarrollado por iniciativas público-privado en el tema de empleo, juventud, inclusión y prevención de violencia y delincuencia.

Se buscó analizar el desenvolvimiento de la Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica, su evolución natural y como están actuando directa o indirectamente la labor de la RSE tanto de empresas públicas, privadas, nacionales o multinacionales en diferentes acciones de carácter comunitario. En ese marco se desarrolló como criterio:

- Organizaciones promotoras de la RSE
- Espacios laborales para la Juventud
- Desarrollo y mejoras de comunidades
- Actores asociados en iniciativas y alianzas Público-Privada
- Actores de sensibilización y promoción de espacio a favor de la inclusión de género y juventud.

La presente investigación, tiene como objetivos crear un marco base para el análisis de los diferentes enfoques de la RSE en temas de empleo juvenil, mejoramiento y desarrollo de comunidades, inclusión en materia social y de género en Costa Rica y que impulse el fortalecimiento de estrategias en la Coalición Centroamericana de Prevención de la Violencia (CCPVJ) y sus socios, involucrando al sector privado en los esfuerzos por mejorar el tema de educación y empleo digno para jóvenes como una de las estrategias para disminuir la violencia en la región.

En este sentido y de acuerdo a los resultados de la presente investigación social se buscara impulsar y contribuir al fortalecimiento y desarrollo de diversas temáticas de la RSE enfocada a mejorar la situación de jóvenes en comunidades precarias, que son afectado por condiciones desfavorables como la falta de oportunidades laborales y/o académicas.

Objetivo General:

Describir y analizar el contexto de la cultura de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Costa Rica.

Objetivos Específicos:

- Describir el contexto y desarrollo de la cultura de Responsabilidad social en Costa Rica.
- Analizar los aspectos de temas de juventud dentro de la cultura de responsabilidad social empresarial en Costa Rica.
- Describir los actores involucrados en la Responsabilidad social empresarial y los procesos de diálogo e interacción entre actores públicos y privados.

Resultados esperados:

De acuerdo a lo establecido, se contempla un primer informe que busque contextualizar de forma integral el desarrollo de la cultura de Responsabilidad Social empresarial en la República de Costa Rica.

En este sentido primeramente se analizará el desarrollo y conceptualización general de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) estableciendo cuales son las normativas más difundidas y conociendo a que se le entiende por RSE.

Igualmente se buscará identificar como se conceptualiza y desarrolla la RSE en Costa Rica, esto se lograra a través de investigaciones en organizaciones y alianzas que aglutina y encabezan las acciones de RSE en el país.

Se abordará un marco de descripción de la RSE y los distintos enfoques que desarrollan en el país, estableciendo sus principales características y distintos marcos conceptuales y aplicabilidad.

Se identificarán actores, alianzas publica-privadas y empresas con un desarrollo relevante y exitoso en la RSE que se enmarcaron en el diálogo e interacción entre actores no estatales y gobiernos, central y comunitarios, principalmente en el campo de Inclusión, Juventud y Desarrollo.

II. Contexto del Estudio

Desde que la figura de la empresa surgió como un actor social vital se ha estudiado su evolución, analizado su naturaleza y cuestionado sus fines. El concepto “responsabilidad social empresarial” alude a algunas de las respuestas a las interrogaciones más básicas con respecto de los negocios, tales como: ¿Cuál es la finalidad de un negocio? ¿Cuál es su contribución a la sociedad?

A. Antecedentes de la RSE en el Mundo:

La responsabilidad empresarial social se puede analizar desde una perspectiva económica, académica y cultural. La concepción moderna con respecto de la responsabilidad social corporativa tiene raíces profundamente anglo-sajonas. En este contexto implicó un redescubrimiento de la dimensión “social” de un negocio, debido a que hasta ese momento había prevalecido una rígida división entre los asuntos del ámbito “social” y los asuntos del ámbito “económico”. Adicionalmente, se había privilegiado a los valores individualistas por encima de cualquier consideración comunitaria. No obstante, a pesar de sus raíces anglo sajonas, existen conceptos parecidos el RSE en otras sociedades (Frynas, 2005). Por ejemplo, en Japón desde hace décadas se ha considerado que las empresas tienen obligaciones sociales tanto con sus empleados como con la sociedad en general.

Por otra parte, algunas de las prácticas que hoy día han sido tipificados bajo el término responsabilidad empresarial corporativa inicialmente eran ejercidas bajo el concepto ética empresarial, gerencia ambiental y desarrollo sostenible (Frynas, 2005). Desde esta óptica, el concepto RSE, reúne algunas prácticas culturales preexistentes, algunas prácticas económicas novedosas y algunas prácticas empresariales emergentes.

A partir de los cincuentas, se empezó a desarrollar el alcance y contenido de este concepto en el ámbito académico (Carroll, 2008), sin embargo inicialmente se utilizó para enfatizar la importancia de apegarse a los criterios de legalidad (George, 2011). Hasta ese momento, empresas solo se preocupaban por satisfacer sus fines de lucro. De vez en cuando algunas empresas realizaban obras de bienestar o contribuían a fundaciones benéficas. Sin embargo, esas acciones eran arbitrarias. No eran ni parte de la estrategia empresarial ni se realizaban sistemáticamente. A partir de los sesentas, las transformaciones sociales en los Estados Unidos e Inglaterra tuvieron cierta trascendencia en la cultura nacional. De ahí, las nuevas tendencias culturales impactaron tanto el sector público como el sector privado (George, 2011). Es por ello que se popularizó y se profundizaron las prácticas arraigadas en la responsabilidad social. Durante los setentas, algunos gerentes de empresas empezaron a aplicar las funciones de gestión tradicionales para llevar cabo las prácticas de responsabilidad empresarial (Southwick, 2004).

No obstante, durante los ochentas se disminuyeron dichas prácticas, las empresas le dieron mayor importancia a los intereses de sus accionistas. Finalmente, a lo largo de los noventas la el concepto de RSE no solo se popularizó, sino que también se desarrolló en el ámbito académico y legal. A partir del 2000, pasó a ser una de las consideraciones estratégicas en el ámbito empresarial (George, 2011).

B. Definición de Responsabilidad Social Empresarial:

En este sentido, la responsabilidad social empresarial revela una tendencia particular dentro del sector privado empresarial. Lejos de limitarse a fines de lucro, esta tendencia reconoce que las empresas son un actor social y como tal también deberían de contribuir al bienestar social. Sin embargo, la aplicación de estas técnicas no implica ni requiere que las empresas abandonen sus eje primordial (ser rentables); sino que reconcilien ese objetivo con la sostenibilidad a largo plazo. Básicamente, responsabilidad social empresarial requiere un equilibrio entre el fine de lucro, el crecimiento económico, y el bienestar social.

Cabe destacar que en el ámbito académico todavía no se ha logrado establecer una definición concreta u “oficial”, por lo cual suelen prevalecer diversas concepciones basadas en diversos lineamientos. No obstante, a pesar de la “diversidad conceptual” casi siempre se enfatiza la voluntariedad de estas prácticas. La implementación de dichas medidas es una decisión unilateral, mediante la cual una empresa se auto-regula e impone obligaciones más allá de las previstas por el mercado o el derecho comercial. Por otro lado, la RSE se suele referirse a comportamientos que son medibles y cuantificables. La literatura académica lo denomina el desempeño social o ambiental de las empresas (CSR por sus siglas en inglés). En segundo lugar, las expectativas desarrollados por el CSR exceden los niveles establecidos por los estándares obligatorios y los criterios jurídicos. En fin, es un comportamiento que se sale de la esfera regulatoria y jurídica al exceder los estándares impuestos por ello.

Gráfico 1



El desarrollo conceptual de la responsabilidad social empresarial también se ha llevado a través de la labor de organizaciones multilaterales.

Las Naciones Unidas han contribuido tanto al desarrollo conceptual como a la consolidación de un marco de estándares para regir las actividades de las empresas. En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sostenible realizada en Johannesburgo en Septiembre del 2002 se discutió el tema de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Previamente, las Naciones Unidas lo han definido como el “desarrollo de las actividades de la empresa, asumiendo la responsabilidad de los impactos que genera, creando con ello valor para sus accionistas y la sociedad a través del empleo de buenas prácticas”. Sin embargo, se señaló que también es importante enfatizar el papel desempeñado por las empresas mediante el empleo y la colaboración con diversos sectores sociales. Por otra parte, se señaló la importancia de las prácticas empresariales abiertas y transparentes, los cuales están arraigados en valores éticos.

Aparte de las consideraciones conceptuales, el Banco Mundial ha definido algunas de las prioridades para cualquier empresa que quiere contribuir al desarrollo a corto y largo plazo. En primer lugar, se debe apegarse al régimen legal y asistir (en la medida que es posible) en la ejecución de Políticas de Estado. Sin embargo, el enfoque también tiene una dimensión más humanista; por ende se debe promover el desarrollo humano y social, debido a que la “participación del empresariado en la agenda social del país es prioritaria, toda vez que el desarrollo productivo de un país está estrechamente ligado al desarrollo de sus habitantes” (Banco Mundial, 2006). Generalmente, la RSE hace referencia al rol que una empresa debería de desempeñar con miras a contribuir al Desarrollo Sostenible. Como consecuencia, requiere mantener un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente. Este equilibrio es vital para la operación de los negocios. Las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos que tenemos como sociedad, por su propio interés de tener un entorno más estable y próspero (Banco Mundial, 2006).

Cabe destacar que, la Comunidad Europea también ha contribuido tanto al desarrollo conceptual del término como a la delimitación de cuales prácticas ameritan ser clasificadas bajo el término responsabilidad social empresarial. Es por ello que en el 2001 elaboró el “Green Paper”, con miras a establecer algunos estándares y pautas regionales dentro del marco de la responsabilidad social empresarial. Según el documento, la RSE es “un concepto mediante el cual las empresas voluntariamente integran consideraciones ambientales y sociales en sus operaciones empresariales y en sus interacciones con sus accionistas”. En igual sentido, la Unión Europea señala que la responsabilidad social de las empresas se demuestra a través de las iniciativas voluntarias relajadas por cada empresa, más allá de sus obligaciones legales, para lograr objetivos sociales y ambientales en su actividad cotidiana (Unión Europea, 2014).

Por su parte, en Holanda el concepto y alcance de la responsabilidad social empresarial es fuertemente debatido. El Consejo Económico y Social (SER, por sus siglas en holandés) utilizó la siguiente definición en el 2000, “CSR es la preocupación por el impacto social de las operaciones de una empresa.” El SER ha especificado que esto implica:

1. Enfocándose en las actividades empresariales que agregan valor en tres dimensiones- personas, lucro y el medio ambiente- y por lo tanto contribuyen a la prosperidad a largo plazo y al bienestar social.

2. Manteniendo relaciones con los accionistas, stakeholders, basados en la transparencia, el diálogo y respondiendo a los principales desafíos a la sociedad. (Lower House of Parliament, 2007).

Otra definición utilizada comúnmente proviene de la Plataforma MVO, una alianza holandesa de 35 organizaciones civiles y uniones. RSE es un proceso enfocado en los resultados mediante el cual una empresa asume la responsabilidad por la cadena de sus actividades y por el impacto que estas tienen en la sociedad, la ecología, y la economía. Además proporciona la rendición de cuentas evaluando su desempeño y entrando en dialogo con sus accionistas (Lower House of Parliament, 2007).

C. Características de la Responsabilidad Social Empresarial:

Concretamente, el término responsabilidad social ha sido utilizado desde hace varias décadas para hacer referencia a las diferentes prácticas realizadas por el sector privado cuyo el objetivo es mejorar el bienestar común. En la medida que se popularizó la implementación de dichas medidas surgió la necesidad de crear un entendimiento común sobre su verdadero significado, el cual fuera reconocido por los diferentes sectores de la sociedad y en todos los países del mundo. Este desafío fue asumido de manera exitosa por la Organización Internacional de Normalización (ISO por sus siglas en inglés) (Gomez, 2013). Por lo general, se acepta que los programas de RES se deben fundamentar en los derechos humanos, la equidad de género, la transparencia, el imperio de ley. Como consecuencia, la responsabilidad corporativa gira entorno a cuatro ejes centrales: responsabilidad social, responsabilidad ambiental, ética, y gobernación (Egri, 2007).

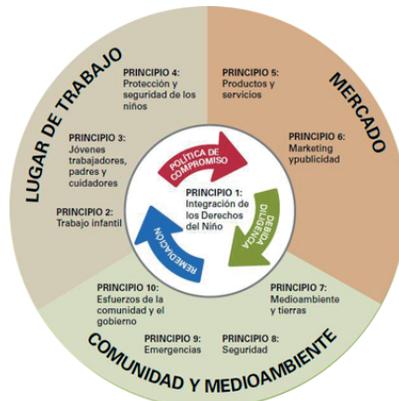
Sin embargo, tanto el contenido como el alcance de la responsabilidad social empresarial todavía siguen siendo debatidos. Durante la Cumbre de Johannesburgo se analizaron los dos enfoques principales. Los países en vías de desarrollo y algunas de las principales organizaciones no gubernamentales, ha promovido la adopción de marcos reguladores, lo cual se aleja de la visión de las prácticas como un asunto mera

mente voluntario. Por otra parte, la mayoría de las organizaciones empresariales que participaron en los eventos relacionados con la Cumbre, reiteraron su deseo de mantener la voluntariedad de las prácticas. En resumen, el principal debate “gira en torno a la siguiente disyuntiva: normas versus compromisos voluntarios y desconfianza social respecto al poder corporativo versus desconfianza empresarial respecto de la intervención pública.” (Núñez, G., 2003).

Además de las organizaciones multilaterales previamente mencionadas, el Comité de los Derechos del Niño (CDN) también ha empezado a desarrollar lineamientos relacionados con la responsabilidad social empresarial. El CDN señala que la creciente globalización en el sector económico, la creciente descentralización en el sector político y privatización de las funciones del Estado han redefinido la promoción de los derechos humanos. En este sentido, “las empresas pueden ser un motor fundamental para que las sociedades y las economías avancen de manera que se fortalezca la efectividad de los derechos del niño mediante, por ejemplo, los avances tecnológicos, la inversión y la generación de trabajo decente. Sin embargo, la efectividad de los derechos del niño no es una consecuencia automática del crecimiento económico y las empresas también pueden afectar negativamente a los derechos del niño.” (Comité de los Derechos del Niño, 2013).

La presente observación general se refiere principalmente a las obligaciones que incumben a los Estados en virtud de la Convención y sus protocolos facultativos. Actualmente no hay ningún instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre las responsabilidades del sector empresarial en relación con los derechos humanos. Sin embargo, el Comité considera que las obligaciones y las responsabilidades de respetar los derechos del niño se extienden en la práctica más allá de los servicios e instituciones del Estado y controlados por el Estado y se aplican a los actores privados y a las empresas. Por lo tanto, todas las empresas deben cumplir sus responsabilidades en relación con los derechos del niño y los Estados deben velar por que lo hagan. Además, las empresas no deben mermar la capacidad de los Estados para cumplir sus obligaciones hacia los niños de conformidad con la Convención y sus protocolos facultativos.

Gráfico 2



Fuente: UNICEF

Lamentablemente, la mayoría de las teorías y estudios empíricos sobre la responsabilidad social empresarial versa sobre las empresas en países desarrollados. Es de suma importancia señalar que las empresas en economías en vías de desarrollo pueden (y quizás deben) desempeñar un rol primordial, debido a que la regulación en estos países frecuentemente es limitada. Por otra parte, la creciente globalización implica que las empresas cada vez llevan a cabo sus actividades en un mayor número de países, haciéndose verdaderamente global. Efectivamente, las Naciones Unidas señaló que entre el 1990 y 2001 el número de creció de 37.000 a 60.000 entre 1990 y 2001 (Shimshack, 2012).

Estándares sobre la responsabilidad social Empresarial. Las empresas frecuentemente debaten la los beneficios de utilizar responsabilidad social empresarial. Entre 52 de las 59 empresas entrevistadas señalaron que consideran que utilizar este tipo de estrategias contribuye a la satisfacción laboral de sus empleados. (Thorpe, 2013).

D. *Iniciativas de RSE:*

La responsabilidad social empresarial floreció durante los noventas (Southwick, 2004). Desde esta óptica el proceso de democratización y la inclusión del sector privado fueron vistos como dos fenómenos interdependientes cuya finalidad era facilitar una verdadera transición. Paulatinamente, la comunidad donante también llegó a la conclusión de que las empresas podían ser instrumentales en la promoción del respeto por los derechos humanos, la satisfacción de intereses locales y el uso adecuado de los recursos para el desarrollo social y económico. Es por ello que el fortalecimiento de las municipalidades empezó a tener cierto protagonismo dentro de las agendas internacionales de asistencia.

A partir de los noventas, las instituciones financieras internacionales, como el Banco Mundial y los bancos regionales multilaterales empezaron a promover el desarrollo local y la responsabilidad social empresarial en los países en desarrollo y en los de desarrollo intermedio.

Estas medidas fueron promovidas dentro del contexto de las políticas de ajuste estructural cuya finalidad era impulsar el crecimiento económico y la modernización del Estado. Durante las últimas décadas, también fueron vistas como herramientas válidas y eficaces para llevar a cabo una asignación más eficiente de los recursos fiscales, así como para mejorar el acceso de las personas a los ingresos, el empleo, los bienes y servicios públicos.

En este sentido, se consideró que estas políticas podrían mejorar las estructuras para la gobernabilidad democrática, la transparencia en los programas para reducir la pobreza y la cohesión social. Desde esta óptica, ante las debilidades de los gobiernos nacionales, tanto por su ineficiencia como por su corrupción, se decidió enfatizar los modelos locales, con medio para implementar políticas públicas.

Por otra parte, se considera que la empresarial es integral en la transición política y administrativa en países de posguerra. Esta visión ha resultado particularmente relevante en Centroamérica. A lo largo de las últimas décadas se han implementado diversas medidas para promover la responsabilidad social empresarial.

1. Organizaciones multilaterales:

Hasta cierto punto, las Naciones Unidas y todas las demás organizaciones regionales vinieron a materializar aspiraciones y anhelos habían nacido en siglos anteriores y cultivados a través de las doctrinas filosóficas. Ahí se manifiesta la creencia en la dignidad humana y el deseo por un nuevo orden social, y el impulso a la sociedad a desprenderse de la injusticia. Bajo esa línea de pensamiento se han impulsado diferentes medidas, siempre con miras a garantizar un mejoramiento en la calidad de vida de las personas.

Con respecto a la responsabilidad social empresarial, las principales instituciones que han emitido directrices son la OCDE, las Naciones Unidas y la Unión Europea.

Las Naciones Unidas han establecido que la responsabilidad social empresarial (ANUE, 2015).

- Es el compromiso voluntario que las empresas hacen para la mejora social, económica y ambiental.
- Requiere ir más allá del cumplimiento de las leyes y las normas, dando por hecho su respeto y su estricto cumplimiento. Bajo el concepto de administración y de management se engloban un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresariales que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental
- Es sinónimo de transparencia de los inversores, de buen gobierno de las sociedades cotizadas, códigos éticos, iniciativas de acción social y mecenazgo cultural, entre otras iniciativas.

No obstante, las Naciones Unidas también han manifestado su preocupación ante la coyuntura actual. Por ejemplo, debido a que los gobiernos aún no han llegado a un consenso sobre cuales enfoques merecen ser incluidos bajo el término RSE, por consiguiente se están creando de facto por las diversas empresas que los aplican. La mayoría de estas empresas suelen ser grandes empresas transnacionales (ETN). Como consecuencia, PYMES especialmente en los países en vías de desarrollo y en países en transición, se encuentra con un enfoque en la responsabilidad social empresarial incompatible con sus contextos económico y social. Sin embargo, tampoco pueden ignorar el surgimiento de estas prácticas debido a que las empresas transnacionales que suelen implementarlas suelen ser sus clientes. Este fenómeno llamó la atención de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial (ONUDI), la cual desde hace años ha apoyado el desarrollo de pequeñas y medianas empresas en los países y las economías en transición (UNIDO, 2014).

Por su parte, UNICEF también ha implementado iniciativas relacionadas con la responsabilidad social empresarial. La institución ha señalado que la RSE va más allá de la filantropía, es una estrategia que debería contribuir al desarrollo sostenible, sin recaer en el adultocentrismo. Más bien es esencial tomar en cuenta las necesidades tanto de niños como de sus familias. Bajo esta línea de pensamiento, se ha desarrollado un marco estratégico basado en relaciones de colaboración y cooperación entre el sector privado y público, y con miras de cumplir con los objetivos del Desarrollo del Milenio.

El presidente de la UNICEF Comité Español, Carmen Angulo ha declarado “actualmente, 78 de las 150 economías más grandes del mundo son empresas. Debido a su creciente poder e influencia, no solo en el ámbito económico, sino también en el político y social, el sector privado juega un papel clave en la misión de UNICEF: velar por los derechos de la infancia en todos los aspectos de la sociedad (...) Incorporar, por tanto, a la infancia en las políticas de responsabilidad social corporativa (RSC) es indispensable para que las empresas transformen la sociedad y generen mejoras reales en la vida de los niños” (Martin).

Por consiguiente, se elaboró el documento, Los niños son asunto de todos: Manual de trabajo 2.01, una herramienta cuya finalidad es capacitar a las empresas con respecto de los derechos del niño a través de la inclusión de los derechos de los niños tanto en las políticas corporativas como en su proceso de gestión. El Communication on Trade, Growth and Development manual de trabajo define un marco para ayudar a las empresas a poner en práctica el respeto y promoción de los derechos del niño en

el lugar de trabajo, en el mercado y en la comunidad, y puede integrarse en los esfuerzos de las empresas para implementar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Resume las directrices proporcionadas en las guías de implementación de los derechos del niño elaboradas por UNICEF (incluyendo Los derechos del niño en las políticas y códigos de conducta, Los derechos del niño en las evaluaciones de impacto³ Los derechos del niño en los informes de sostenibilidad⁴) y contiene recomendaciones generales para ayudar a las empresas a integrar los derechos del niño en las políticas y procesos empresariales. En igual sentido, se publicó los Derechos del Niño y Principios Empresariales, los cuales fueron desarrollados mediante un proceso consultivo liderado por UNICEF, Save the Children y el Pacto Mundial de Naciones Unidas, y proporciona orientación práctica a las empresas a la hora de implementar dichos Principios.

2. *Iniciativas en Europa:*

La implementar las prácticas RSE en las relaciones con demás países y regiones del mundo, es una de las prioridades en el desarrollo de los negocios internacionales. Consecuentemente, la Comisión adoptó una “Communication on Trade, Growth and Development” (Comunicación sobre el Comercio, Crecimiento y Desarrollo) con miras a promover el uso de las prácticas de RSE, garantizar una conducta empresarial responsable, así como impulsar el desarrollo social en la UE. Por otra parte, dentro del marco de los derechos humanos, se ha promovido el diálogo social en terceros países con el apoyo de los programas de acción de la Iniciativa Europea para la Democracia y los Derechos Humanos (Williamson, Stampe-Knippel, & Weber, 2014).

En Octubre del 2011, la Comisión lanzó entonces una nueva Comunicación sobre una Estrategia revisada de la UE 2011-2014 en materia de RSE, la enfatiza que la Responsabilidad Social Corporativa es “la responsabilidad de las empresas a raíz de su impacto en la sociedad”. Los gobiernos todavía son vistos como facilitadores importantes de la RSE, pero más allá de esto, se señala que las empresas deben ser los “agentes de la RSE” (Comisión Europea, 2010).

La Comisión ha identificado una serie de factores que mejoran el impacto de sus políticas de RSE, incluyendo:

- Implementar un enfoque multisectorial equilibrado que tenga en cuenta los opiniones de las empresas, las partes no empresariales y de los Estados miembros.
- Precisar concretamente que se espera de las empresas, y adecuar la definición de la RSE para incluir los nuevos principios y directrices internacionales.

- Promover un market reward, una recompensa mercado para una conducta empresarial responsable, a través de la política de inversión y la contratación pública.
- Promover esquemas de autorregulación y corregulación, que son un medio importante mediante el cual las empresas tratan de cumplir con su responsabilidad social.
- Abordar la transparencia empresarial en temas sociales y ambientales, desde el punto de vista de todos los interesados, incluyendo las propias empresas.
- Darle mayor atención a los derechos humanos, los cuales se han convertido uno de los aspectos más prominentes de la RSE.
- Reconocer el papel desempeñado por la regulación complementaria en la creación de un entorno más propicio para las empresas voluntariamente cumple sus compromisos sociales. (Comision Europea, 2010).

Es importante señalar que en el contexto holandés la comprensión actual de la RSE en los Países Bajos se origina a partir de (SER) definición de RSC del Consejo Social y Económico de 2000. Como consecuencia, hace referencia a las actividades comerciales en relación con las personas, los beneficios y el medio ambiente, tomando en cuenta el bienestar común. Se considera que las prácticas de RSC deben ser impulsadas por las empresas que muestran su actitud agregando valor social y ambiental a la sociedad "por encima de" la legislación. Sin embargo, el gobierno puede actuar como un facilitador importante para apoyar el desarrollo de un marco regulatorio para guiar a las RSE en las empresas (Ministerio de Relaciones Extranjeras , 2014).

La política de responsabilidad empresarial en Holanda es coordinada entre el Ministerio de Economía (el cual se enfoca en la dimensión nacional) y el Ministerio de Comercio y Desarrollo (el cual se enfoca en la dimensión internacional). La Política Nacional RSC (2008-2011) es coordinada entre el Ministerio de Asuntos Económicos (centrado en la política nacional RSE) y el Ministerio de Comercio y Desarrollo (centrado en la política internacional de la RSE). Además, el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo se encarga de cuestiones concretas de RSE dentro de su propia capacidad. El documento de política de 2008 se renueva y actualiza de manera significativa por el papel de la política gubernamental "RSE es rentable» del 28 de junio de 2013. Los Países Bajos también han completado un Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos (Ministerio de Relaciones Extranjeras , 2014).

Tabla I

INICIATIVAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA RSE		
País	Institución estatal	Política
Suecia	Ministerio de Relaciones Extranjeras	Plan Nacional de Acción sobre Responsabilidad Social Corporativa
Finlandia	Ministerio de Trabajo y Economía es el ente encargado de desarrollar la política RSE, pero trabaja con los demás departamento vinculados, tales como el Ministerio de Relaciones Extranjeras, Ministerio del Medio Ambiente	Plan Nacional de Acción sobre Responsabilidad Social Corporativa
Holanda	Ministerio de Economía y Ministerio de Comercio y Desarrollo	Política Nacional de Responsabilidad Social Corporativa Plan de acción para las empresas y los derechos humanos
Croacia	Ministerio de economía, ministerio de Trabajo	Estrategia para la responsabilidad social empresarial Estrategia para el desarrollo Emprendimiento Social 2014-2020.
España	Ministerio de Trabajo y Seguridad social	Plan Nacional de Acción sobre Responsabilidad Social Corporativa

E. Estándares Relevantes sobre la Responsabilidad Social Empresarial:

Hoy en día la Responsabilidad Social Empresarial se ha convertido en uno de los ámbitos más importantes dentro de las actividades empresariales, dado que a través de sus diferentes modalidades, las empresas pretenden diferenciarse respecto a otras en cuestiones relacionadas, por ejemplo, con la protección del medio ambiente, los derechos laborales, la conciliación de la vida familiar y laboral y el respeto de los derechos humanos.

Los estándares son instrumentos realizados por organismos multidisciplinarios, con indicadores cualitativos y cuantitativos, que permiten hacer un diagnóstico del nivel de RSE de la organización, para luego poder hacer reportes o memorias de sostenibilidad apegados a su realidad. Entre los más utilizados podemos nombrar a ISO 26000, Indicadores Ethos, Global Reporting Initiative (GRI), Pacto Global y SA 8000 (Pantoja, 2013).

I. Norma SA 8000:

La SA8000 es una certificación voluntaria la cual fue creada por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (Social Accountability International - SAI), con el propósito de promover mejores condiciones laborales. (Andersen Mikkel y Pazderka Catherine, 2003).

La intención de la SA8000 es ofrecer una norma auditable, de aplicación voluntaria, basada en la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las normas de la OIT y otras normas internacionales de derechos humanos y laborales, así como las leyes nacionales del trabajo, para empoderar y proteger todo el personal dentro del control e influencia de una organización, que proveen productos o servicios para esta organización, incluyendo el personal empleado directamente por la organización y por sus proveedores, contratistas, sub proveedores y los trabajadores desde casa. Se espera que una organización deba cumplir con esta Norma mediante un Sistema de Gestión adecuado y efectivo (Social Accountability International, 2014). La SA8000 es la primera norma que busca la mejoría de las condiciones de trabajo. Abarca los principales derechos de los trabajadores (salud y seguridad, libertad de asociación, límite de horas de trabajo, remuneración, garantías contra trabajo forzado, trabajo infantil, discriminación y prácticas disciplinarias). Certifica su cumplimiento por medio de auditores independientes. (Knörich, 2005).

2. Norma ISO 26000:

Definida como una " guía elemental de la Responsabilidad Social ", es una norma no certificable que proporciona orientación sobre los principios subyacentes a la RS, el reconocimiento de la misma y la implicación de las partes en su implementación. Es el fruto de un proceso de elaboración liderado por ISO en el que, durante cinco años, han participado numerosos grupos de interés. Está dirigida a todo tipo de empresas, independientemente de sus dimensiones y actividades. Es de ámbito internacional. (Eva Morales & Otros., 2012).

ISO 26000 proporciona orientación sobre los Principios y Materias Fundamentales de Responsabilidad Social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público y sin fines de lucro, independientemente si son grandes, medianas o pequeñas y operan en países desarrollados o en países en desarrollo. (Miguel A. Romero).

Para Alberto Guajardo, experto chileno en ISO 26000 y consultor de la empresa CapacitaRSE, la ISO 26000 "es una norma internacional consensuada que tiene el mérito de que incorpora todas las expectativas de la sociedad, con respecto a las empresas, por lo tanto tiene un buen parámetro de medición o de entendimiento de la Responsabilidad Social en el contexto actual". (Pantoja, 2013).

La experiencia de ISO está en el desarrollo armonizado de acuerdos internacionales basados en dobles niveles de consenso: entre las principales categorías de las partes interesadas y entre los países (ISO es una red de organismos nacionales de normalización de 163 países). De ISO 26000 se desprende una comprensión global relevante de lo que es la responsabilidad social y lo que las organizaciones tienen que hacer para operar de una manera socialmente responsable. (ISO, 2010).

Gráfico 3

Responsabilidad Social: 7 materias fundamentales



Fuente: (ISO, 2010).

*La numeración indica el correspondiente número del capítulo en la Norma ISO 26000.

3. Norma SGE 21:

La SGE 21, Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable, es la primera norma europea que establece los requisitos que debe cumplir una organización para integrar en su estrategia y gestión la Responsabilidad Social, así como la primera herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés. Una muestra del valor añadido que aporta a las organizaciones la SGE 21 es que es la única norma que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y alcanzar una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social. (Gutiérrez Evaristo, 2011).

Dicho de otro modo, la SGE 21 es la primera herramienta que pone a disposición de las organizaciones una sistemática enfocada a la integración voluntaria de sus preocupaciones sociales y medioambientales en las operaciones comerciales y en las relaciones con sus grupos de interés. Una muestra del valor añadido que aporta a las organizaciones la SGE 21 es que es la única norma que permite, de manera voluntaria, auditar procesos y alcanzar una certificación en Gestión Ética y Responsabilidad Social. (Lluch M. José, 2011).

Otro de los aspectos muy importantes es que el sistema de gestión ética y socialmente responsable puede aplicarse tanto a una organización en general como a una determinada unidad debe ser compatible e integrable con los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente, prevención de riesgos laborales o innovación entre otros. (Lluch M. José, 2011).

4. AA1000:

La norma AA1000 (Assurance Standard) se publicó en 2003 tiene por objeto verificar la credibilidad de las memorias de sostenibilidad que publican las empresas, apoyando la información que contienen en instrumentos de gestión y comunicación interna fluidos y fiables. (Valentín, Alfaya).

La AA1000 es una norma que define las mejores prácticas para prestación de cuentas para asegurar la calidad de la contabilidad, auditoría y relato social ético. Diseñada para auxiliar a las compañías, accionistas, auditores, consultores y organizaciones certificadoras, puede ser usada aisladamente o en conjunto con otros estándares de prestaciones de cuentas y herramientas (Knörich, 2005).

El sistema AA 1000 incluye métodos, directivas para implementar los métodos y pautas para el desempeño de los profesionales. Los métodos de AA1000 son un conjunto de pautas sobre principios y procesos para la rendición de cuentas transparente. Los métodos describen los procesos y las interacciones entre la planificación, contabilidad, auditoría y difusión; incluye también el compromiso del "afectado o interesado" y la coherencia organizacional. Una contribución original del método es el proceso por el cual una empresa identifica los indicadores claves de desempeño de sus "afectados o interesados", mediante su grado de compromiso (Tirza Hollernhorst y Chris Johnson, 1999).

5. Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

El Pacto Global (Global Compact) es un programa de la Organización de las Naciones Unidas que busca movilizar la comunidad empresarial internacional en la promoción de diez principios fundamentales abordando derechos humanos, derechos del trabajo, protección ambiental y combate a la corrupción. Por tratarse de principios aceptados por la mayoría de los gobiernos, se consideran universales (Knörich, 2005).

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas no es un instrumento normativo, sino una iniciativa voluntaria basada en la rendición pública de cuentas, la transparencia y la divulgación de información destinada a complementar la regulación y ofrecer un espacio para la innovación (The Global Compact, 2009).

Los Principio que desarrolla el Pacto Mundial son:

Derechos Humanos

- Principio N° 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
- Principio N° 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

Ámbito Laboral

- Principio N° 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.
- Principio N° 4: Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.
- Principio N° 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.
- Principio N° 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Medio Ambiente

- Principio N° 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio N° 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio N° 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anti – Corrupción

- Principio N° 10: Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.

6. Global Reporting Initiative (GRI):

El Global Reporting Initiative (Iniciativa Global para Memorias de Sostenibilidad) es un proyecto internacional creado En el año 1997 por el PNUMA y la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES), el objetivo principal de este instrumento es aumentar la calidad, el rigor y la utilizad de la sostenibilidad. Dentro del desarrollo de esta iniciativa han participados representantes de organizaciones asesoras de carácter no lucrativas, empresas, sindicatos entre otras.

La Guía para la realización de Informes de Sostenibilidad elaborada por el GRI es de uso voluntario. Actualmente más de 300 empresas de todos los sectores, tanto industrial, financiero, de servicios entre otras, gran número de empresas la han aplicado, en ellas se evalúan los tres matices de sostenibilidad de la empresa, lo que se llama la "triple botton line", triple cuenta de resultados: aspectos económicos, sociales y medioambientales. (Balaguer Ana y Caballero Isabel, 2004).

El modelo del GRI es una Guía que sirve de ayuda para describir los resultados de la adopción y aplicación de códigos, políticas y sistemas de gestión mediante memorias, y debido a ello, es una excelente herramienta para la comparación entre distintas organizaciones y sectores, y la interacción con las partes interesadas (Balaguer Ana y Caballero Isabel, 2004).

7. Declaración Tripartita (Empleadores, Trabajadores, Gobiernos) de Principios sobre las Empresas Multinacionales y La Política Social OIT:

La Declaración Tripartita de la OIT se compone de una serie de principios que se traducen en recomendaciones voluntarias a los gobiernos, empresarios y trabajadores y a las propias Empresas Transnacionales, aunque en principio son promovidos

por instrumentos adoptados por los gobiernos en cooperación con sindicatos y empresarios. Su carácter tripartito se debe al hecho que en la OIT participan tanto representantes de gobiernos como organizaciones de empresarios y trabajadores. (Carrión, Jesús y Martí, Júlía, 2012).

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, elaborada en el marco de la OIT, aborda el reto de encontrar maneras de que la globalización beneficie a todos. Es el punto clave de referencia universal en lo que atañe a la responsabilidad social en el mundo del trabajo. (OIT, 2012).

La declaración se basa en la idea de la Empresa Transnacional como actor de desarrollo y progreso y en la necesidad de minimizar los impactos negativos que esta pueda provocar. En este sentido se hace una relación de recomendaciones ligadas a la promoción de empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, la seguridad del empleo, la formación, los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, la edad mínima de trabajo, la seguridad e higiene, las relaciones de trabajo, la libertad sindical y la negociación colectiva. (Carrión, Jesús y Martí, Júlía, 2012).

8. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos:

Los Principios rectores es un conjunto de directrices establecidas por la comunidad internacional que “se materializan en una mayor concreción de normas nacionales, acuerdos internacionales y multilaterales, y que se fundamenta sobre normativas internacionales existentes y prácticas dirigidas a la adecuada protección, garantía y restitución de los derechos de las personas frente a las actividades empresariales” (Carneiro Mar, Cordero S. Juanjo. eds, 2013).

Los principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos se han desarrollado basados en tres puntos fundamentales los cuales son: proteger, respaldar y remediar. Estos principios fueron aprobados por unanimidad por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU en 2008.

Los Principios Rectores no obligan por sí mismos, sino que recogen e interpretan las obligaciones en DDHH ya establecidas por el Derecho Internacional, y dotadas de medios de seguimiento de su implementación, denuncia, sanción y pena, y establecen directrices para su cumplimiento en el contexto de la relación entre la empresa y los DDHH (Carneiro Mar, Cordero S. Juanjo. eds, 2013).

Tabla 2

Pilar	Estado	Empresa	Víctima
Necesidad	Proteger	Respetar	Remediar
Actores	Proteger frente a violaciones de derechos humanos cometidos por terceros, incluidas las empresas	Respetar los derechos humanos a lo largo de la cadena de valor	Mejorar el acceso a vías de reparación efectivas en caso de violación de derechos humanos
Actuación	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas • Legislación • Regulación • Mediación 	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con la debida diligencia • Mitigar efectos adversos 	<ul style="list-style-type: none"> • Vías de reparación judiciales • Vías de reparación extrajudiciales

BASADO en el Informe de John Ruggie al Consejo de Derechos Humanos, 2011

Obtenido de: (Informe Técnico de Oxfam Internacional, 2013).

III. Marco Metodológico

En el área metodológica se describirán los aspectos relacionados a las estrategias metodológicas que se utilizarán para elaborar el presente estudio, el cual contendrá los siguientes aspectos: naturaleza de la investigación, diseño de la investigación, proceso de investigación, búsqueda y consulta de fuentes secundarias, recolección de datos primarios, técnicas de recolección de datos, técnicas de análisis de la Información, valides del instrumento, análisis e interpretación de los resultados y presentación de los hallazgos.

A. Naturaleza de la Investigación:

El modelo de enfoque del proyecto es Multifactorial, Interdisciplinario y Multimodal, ya que constará de la integración del enfoque cuantitativo y cualitativo, puesto que lo cualitativo y cuantitativo son enfoques de la investigación científica, y ambos pueden ser usados en una misma investigación, interaccionando sus metodologías.

Por un lado, en la investigación cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea lineal. Es decir, que haya claridad entre los elementos del problema de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente donde se inicia el problema, en cual dirección va y que tipo de incidencia existe entre sus elementos. Hurtado y Toro establece:

Dicen que la investigación Cuantitativa tiene una concepción lineal, es decir que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos (Hurtado, 2011).

Por otro lado, el proyecto constará de un enfoque cuantitativo. Según Pope & Mays lo definen como:

El objetivo de la investigación cualitativa es el desarrollo de conceptos que nos ayudan a comprender los fenómenos sociales en entornos naturales (en lugar de experimental), prestando la debida atención a los significados, experiencias y puntos de vista de todos los participantes. (C. Pope, 1995).

La investigación cualitativa se compone de una serie de métodos de desarrollo diferente que son más adecuados para abordar cuestiones de interés particular y social. Hay, sin embargo, algunos temas generales o de diseño de investigación cualitativa que se aplican a todos los enfoques y metodologías.

B. *Diseño de la investigación:*

Esta investigación se ubica dentro los estudios tipo no experimentales correlacionales, definidos por Hernández y Otros (2003), como:

“Aquellos donde se describe un problema, se investigan para determinar la correlación entre variables luego que los hechos de interés han ocurrido por lo que no se requiere de la manipulación de variables, solo de efectuar un estudio retrospectivo de las mismas, para determinar el comportamiento y relación entre las mismas. (p.132)”. (Castillo C. y Reyes J., 2014).

1. Proceso de Investigación:

El proceso de recopilación de información servirá no sólo para planificar la fase de revisión de los documentos físicos y virtuales, sino también la recogida de datos estadísticos y la información cuantitativa relacionada al tema de estudio. De acuerdo al desarrollo del estudio o lo que abarca el mismo se analizará y recopilará datos por medio de las diferentes fuentes de información, sin que se altere su naturaleza o sentido, para que se aporte conocimiento o rinda cuenta de una realidad o acontecimiento.

2. Búsqueda y consulta de fuentes secundarias:

Este estudio de investigación social tendrá varias fuentes de información y datos en ese sentido primeramente se buscare, recopilaran y analizaran fuentes secundarias de textos basados en fuentes primarias, esto implicaría la generalización, análisis, síntesis, interpretación y evaluación de la información obtenida, alguna de estas fuentes secundarias que utilizaremos en el presente estudio encontraremos, revistas, resúmenes, críticas literarias, bibliográficas y fuentes de información citadas de textos físicos y virtuales.

3. Recolección de Datos Primarios:

Las fuentes primarias son aquellas en las que los datos provienen directamente de la población o muestra de la población. Las Fuentes Primarias para su recopilación se obtienen por medio de una investigación directa al objeto de estudio, a través de métodos establecidos. Para reunir datos primarios, lo ideal es recurrir a un plan que exige tomar varias decisiones: los métodos e instrumentos de investigación, el plan de muestreo, y las técnicas para establecer contacto con el público (Torres Mariela, Paz Karim, eds).

4. Técnicas de Recolección de Datos:

Respondiendo a los objetivos de la Investigación Multifactorial, Interdisciplinario y Multimodal, se aplicarán las técnicas e instrumentos propios de este tipo de estudio, tales como los resúmenes de textos, fichas bibliográficas, revisión bibliográfica y entrevistas con la finalidad de recolectar toda la información correspondiente al procedimiento de la investigación.

La recolección de estos datos pasa a través de la aplicación de encuestas y sondeos a un universo o a una muestra de éste (donde por universo se entiende la totalidad de la estructura a estudiar, llámese país, región, ciudad, empresa, partido político, etc. y por muestra se entiende a una parte de este universo), muestra que puede ser elegida al azar o a través del criterio del investigador (Palacios, 2006). Krippendorff (1980) extiende la definición del otra forma definiéndola como una técnica de investigación para hacer inferencias válidas y confiables de datos con respecto a su contexto (Palacios, 2006).

5. Resúmenes de Textos:

Esta técnica muestra las ideas básicas que contiene la obra consultada, asumiendo un importante papel en la construcción teórica de la investigación, así como en lo relativo a los resultados de otras investigaciones que se han realizado con relación al tema y a los acontecimientos del mismo. Cabe destacar, que los resúmenes pueden ser simples o lógicos. Simples cuando se sigue el orden de ideas del escrito que se resume y lógicos cuando se presentan las ideas atendiendo a sus relaciones. (Julio, 2012).

6. Fichas Bibliográficas:

Para Sabino, la utilización de estas fichas bibliográficas permite recoger de una forma o manera sencilla, clara y de provecho la conservación de notas y apuntes tomados de un libro que sirven de guía para recordar cuales libros o trabajos han sido consultados o existen sobre el tema de estudio. (Sabino, 2000).

Al respecto, Balestrini comenta: Mediante el fichaje se acumula de manera metódica y ordenada los diversos datos e ideas de las fuentes localizadas, que servirán de apoyo para la realización del trabajo con gran rapidez y eficiencia. El dominio de este instrumento permite racionalizar al máximo la etapa del acopio de las fuentes de conocimiento y poder establecer las conexiones necesarias entre los datos obtenidos y el plan general que se propone alcanzar (Balestrini M., 2002).

Por tales motivos, el fichaje es considerado una técnica auxiliar de gran importancia empleada por los estudiosos en cualquier investigación científica, ya que constituye un valioso recurso en la realización de esta tarea al ahorrar tiempo, espacio y dinero.

7. Revisión Bibliográfica:

La revisión bibliográfica consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos de este estudio, de los cuales se extrajo y se recopila la información más relevante y necesaria que atañe al problema de investigación. (Sabino, 2000).

8. Entrevista:

Tal como lo señalan Benney y Hughes (1970), la entrevista es "la herramienta de excavar" favorita de los sociólogos. Para adquirir conocimientos sobre la vida social, los científicos sociales reposan en gran medida sobre relatos verbales. (Taylor, 1987).

En este proceso se utilizara la técnica de entrevista a profundidad, este tipo de entrevista cualitativa de carácter holística en la que el objeto de investigación está constituido por la vida, experiencia, ideas, valores, y estructura simbólica del entrevistado

aquí y ahora. Pretende hacer un mapa dinámico de la configuración vivencial y cognitiva de un individuo. La elección del método de investigación debe estar determinada por los intereses de la investigación, las circunstancias del escenario o de las personas a estudiar, y por las limitaciones prácticas que enfrenta el investigador (Delgado Guillermo y Ahumada Leslie, 2014).

En el contexto de las entrevistas Garfinkel (1999) establece que comparten una estructura básica en la que el investigador tiene las preguntas y el sujeto da las respuestas. Sin embargo, las entrevistas cualitativas, a diferencia de las estructuradas, siguen el modelo de una conversación entre iguales, donde el propio investigador es el instrumento y no lo que está escrito en el papel, éste avanza lentamente al principio, intenta establecer un rapport inicial, plantea preguntas no directivas, aunque esto se lleve a cabo en situaciones preparadas (Castillo C. y Reyes J., 2014).

C. Técnicas de Análisis de la Información:

Castro (2003) define a las técnicas de análisis como: “Las distintas técnicas que se pueden utilizar con el fin de interpretar los datos obtenidos. Dentro de esta técnica se encuentran: La inducción, la deducción, el análisis y la síntesis”.

La información recabada se le aplicará un análisis cualitativo de los distintos puntos de vistas de diferentes autores consultados en relación al tema investigado, para luego proceder a elaborar las conclusiones y aportes realizados por los autores en relación a la investigación efectuada.

1. Resumen Analítico:

De acuerdo con Balestrini, los resúmenes analíticos se utilizan para situar la estructura y los contenidos básicos de los textos consultados en función de los datos indagados. Este tipo de resumen permite identificar los elementos que componen el plan del autor. Dichos elementos están compuestos por la idea central del texto, el cuerpo del trabajo donde se encontraron las ideas principales y secundarias de las obras y, por último, las conclusiones a las que ha llegado el autor. Es a través de esta técnica que se pretende analizar la coherencia de los textos consultados. (Balestrini M., 2002). La técnica del resumen analítico se incorporó para descubrir la estructura de los textos y delimitar sus contenidos básicos, así como revelar la firmeza o debilidad de su planteamiento, contradicciones, lagunas u omisiones, y a partir de este se realizó el análisis del estudio.

2. Análisis Crítico:

Según Balestrini, el análisis crítico contiene la presentación resumida, y junto con el analítico, permite la evaluación y solidez interna de las ideas asumidas por el autor de

la fuente analítica. Consiste en la culminación del trabajo comenzado con un resumen simple, realizando la evaluación y apreciación de la estructura, la construcción organizada de las partes y del conjunto de la obra (Balestrini M., 2002).

D. Valides del Instrumento:

La información recabada a través de la revisión documental y las entrevistas a profundidad fueron organizadas en categorías para procesarlas y someterlas en un proceso de análisis con el fin de generar una información que contraste con datos precedentes con la Responsabilidad Social Empresarial en especial sobre todo en áreas de enfoque especial como es: jóvenes e inserción de género. En este sentido se recolecto datos e información de carácter cuantitativa y cualitativa, la cual se comparó con los resultados obtenidos mediante entrevistas.

Relacionado a la validez de los instrumentos, Balestrini (1997) establece: "Una vez que se ha definido y diseñado los instrumentos y procedimientos de recolección de datos, atendiendo al tipo de estudio de que se trate, antes de aplicarlos de manera definitiva en la muestra seleccionada, es conveniente someterlos a prueba, con el propósito de establecer la validez de éstos, en relación al problema investigado". (Balestrini, 1997).

En este sentido la validez de los instrumentos y recolección de los datos de la presente estudio se realizó a través de la valides de los datos obtenidos y de los contenidos investigados, en este sentido de llego a determinar los temas o ítems que contiene los instrumentos y si estos fueron representativos del universo que se deseaba medir.

E. Análisis e Interpretación de los Resultados:

El análisis e interpretación de los resultados constituye la última etapa del proceso de investigación. Encinas (1993) establece que los datos en sí mismos tienen limitada importancia, es necesario "hacerlos hablar", en ello consiste, en esencia, el análisis e interpretación de los datos (Castillo C. y Reyes J., 2014).

En este mismo contexto Selltiz (1970) establece que:

"El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuesta a la interrogantes de la investigación. La interpretación, más que una operación distinta, es un aspecto especial del análisis su objetivo es "buscar un significado más amplio a las respuestas mediante su trabazón con otros conocimientos disponibles" (Castillo C. y Reyes J., 2014).

F. Presentación de los Hallazgos:

En el presente estudio se seleccionó el análisis, el cual permite realizar con éxito la presentación de los resultados. Según Acevedo y Rivas (1996), "Analizar significa, en su sentido más amplio, descomponer un todo en sus partes constitutivas, para profundizar el conocimiento de cada una de ellas".

En este sentido Navarro (2000), expresa que "el propósito de la investigación no es sólo lograr la comprensión de la vida social, sino también compartirla con otras personas" (p.62). (Castillo C. y Reyes J., 2014).

IV. Resultados:

Resumen global de los resultados:

En este capítulo se muestran y analizan los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos diseñados para obtener la información necesaria sobre la Cultura de Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica, la situación de empleo y juventud y la concepción del empleo como una estrategia de prevención de violencia y delincuencia entre la población joven.

A. Conceptualización general de la RSC o RSE en Costa Rica:

El caso de Costa Rica, se ha avanzado hacia la construcción de una agenda donde participan sectores públicos, privados y sociales civiles para la definición de líneas estratégicas de una agenda de responsabilidad social para el país. (Pizarro, 2009). Según Arias Leitón, en el Índice de Competitividad Responsable 2007, Costa Rica apareció en la posición 36 del ranking, convirtiéndose en el segundo país a nivel latinoamericano (por detrás de Chile) y uno de los dos únicos países de la región, que se clasificaron como países afirmadores, es decir, que progresan y aprovechan las oportunidades en la competitividad responsable. Tal situación le da al país una posición cómoda para exigir una actividad empresarial socialmente responsable, lo cual también debe verse como un compromiso que el Estado debe asumir, por el bien de la sociedad (Jiménez, 2011).

El 8 de julio 2008, se firma el acuerdo entre partes, que da origen al nacimiento del Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social de Costa Rica (CCNRS). Según Vargas Pizarro este consejo es una "iniciativa novedosa y única en su género en América Latina, refleja como un país con un estado fuerte, enfocado aspectos de desarrollo social

y económico, está utilizando la Responsabilidad Social como otra herramienta, para contribuir al desarrollo y fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas en el sector privado y en el público como parte de su competitividad nacional y mundial; a desarrollar y promover las APP's, que responden a una naturaleza de relación público privada, tomando las iniciativas, competencias y experiencias de los actores como activos para generar valor entre sus grupos de interés y contribuir de manera precisa y concreta al desarrollo del país". (Pizarro, 2009).

Sibaja y Mora (2009), señalan algo importante cuando dicen: "tanto en el mundo, como en Costa Rica, las experiencias y manifestaciones en materia de responsabilidad social han estado relacionadas con la actuación de las empresas privadas" (Jiménez, 2011).

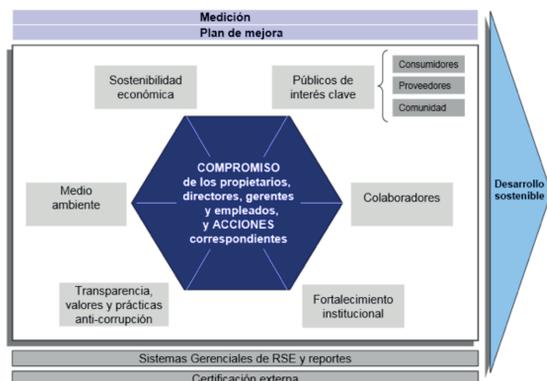
En este sentido se ha podido establecer que en Costa Rica, el sector empresarial considera que el Estado debe jugar un papel social importante, más que los colegas en el resto de la región centroamericana. (Pizarro, 2009).

I. Hexágono de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica:

Según, Prado, Flores y otros "El núcleo de una conducta empresarial socialmente responsable lo constituye el compromiso de los propietarios, directores, gerentes y empleados de las empresas. Los accionistas y altos directivos de las compañías son los primeros llamados a impulsar iniciativas de RSE en sus organizaciones, y paralelamente desarrollar la cultura de responsabilidad social entre sus colaboradores. Este compromiso debe darse a todo nivel y traducirse en acciones concretas en cada una de las seis categorías de finidas". (Prado, eds., 2004).

El siguiente diagrama representa las seis (6) categorías de acciones de Responsabilidad social empresarial en Costa Rica:

Gráfico 4



Fuente: Diseño y elaboración de un Modelo de RSE para Costa Rica, INCAE, 2004.

Obtenido: (Prado, eds., 2004)

- **Transparencia, valores y prácticas anticorrupción:** se considera que el código de ética y valores de una compañía son el soporte para el cumplimiento de su visión y misión, ya que guían y hacen explícita su posición ante aquellos con quienes mantienen relaciones. Aquí se incluyen los valores y principios que guían el quehacer de la compañía y el compromiso de cumplirlos (Cárdenas Stive, 2008).
- **Colabores:** van más allá de cumplir con las obligaciones y cargas sociales que establece la regulación nacional. Busca asegurar la salud y seguridad ocupacional de sus colaboradores, promover la igualdad de oportunidades permitir la libre asociación y fomentar el desarrollo profesional y la gerencia participativa y asegurar una remuneración justa, entre otros aspectos (Cárdenas Stive, 2008).
- **Consumidores:** se refiere a los clientes de la empresa que son su razón de ser pues a ellos les venden productos y les brindan sus servicios. Aquí la responsabilidad empieza desde el ofrecerse productos y servicios que generen valor a los consumidores, hasta proveerles información clara y precisa de sus características (Cárdenas Stive, 2008).
- **Proveedores:** se busca contribuir con su desarrollo, tanto por su beneficio como por el de la empresa (Cárdenas Stive, 2008).
- **Comunidad:** contribución a mejorar la calidad de vida de sus miembros, mediante mecanismos de donaciones, programas de trabajo voluntario y participación en proyectos de desarrollo junto con organizacionales locales para lograr el desarrollo sostenible de la comunidad (Cárdenas Stive, 2008).
- **Medio Ambiente:** es la responsabilidad de la empresa de tener cuidado del medio ambiente y la conservación del planeta y se manifiesta en acciones en la evaluación del impacto ambiental de sus actividades productivas, responsabilidad por el ciclo de vida de producto, alianzas y asociaciones para realizar iniciativas ambientales, promoción el uso de tecnologías amigables con el ambiente y educación ambiental (Cárdenas Stive, 2008).
- **Fortalecimiento Institucional:** mediante el pago de tributos, participar en proyectos del gobierno, apoyar el desarrollo de políticas públicas y asegurar su neutralidad y transparencia política (Cárdenas Stive, 2008).
- **Sostenibilidad económica:** se establece como precisa que la condición inicial de toda empresa es ser rentable y que una vez cumplida esta condición se puede luego disponer de los recursos necesarios para poner en marcha los programas sociales y ambientales, entre otros aspectos (Cárdenas Stive, 2008).

2. Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica (Promovido por AED):

Según la entrevista oral realizada por Yasmin Jimenez, a Francisco Hernández Ascencio, oficial de comunicación de AED. Conforme evolucionó la RSE en el mundo evolucionó también el concepto de RSE para AED y por eso, a partir del 2002-2003, comenzaron a trabajar con el INCAE, para proponer un modelo de RSE para el país. Analizaron que estaba pasando en RSE a nivel mundial y cómo podía “aterrizarse” a la realidad nacional. INCAE analizó diferentes herramientas de RSE que se empleaban en el mundo en las industrias, determinaron cuáles eran los indicadores que estaban más presentes en todos y a partir de eso hicieron una propuesta de modelo de RSE para nuestro país. El resultado fue el marco conceptual de modelo RSE para Costa Rica (Jiménez, 2011).

Según la página web institucional de la Asociación de Empresas para el desarrollo, establecen grandes avances que ha realizado dicha institución en el ámbito de RSE dentro y fuera de Costa Rica, en ese sentido establecen que en el 2004, la organización presentó al país el Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica, con el apoyo técnico del INCAE y el apoyo económico de Hivos. El modelo resultó de un largo proceso de investigación en el cual participaron unos 250 representantes de todos los sectores de la sociedad. Este modelo vino acompañado de una herramienta de autoevaluación y benchmarking que permite a las empresas evaluar el estado de incorporación de la RSE en su modelo de negocios

Este modelo fue homologado en el 2008 con toda la región centroamericana como parte del proyecto de regionalización de la RSE en Centroamérica, donde nació la Red Centroamericana de RSE: IntegraRSE. Se lograron definir objetivos comunes y estandarizar criterios. Además, se establecieron indicadores comunes para que el sector productivo centroamericano pueda mejorar continuamente su forma de hacer negocios. Los indicadores se plasmaron en la herramienta IndicaRSE que permite medir el nivel de conducta socialmente responsable que tienen las organizaciones.

Las áreas identificadas como prioritarias para un modelo de RSE en Costa Rica, incluidas en IndicaRSE, se enmarcaron en lo que se llamó Heptágono de RSE, basados en el enfoque propuesto por Forum Empresa. El heptágono está formado por siete áreas en las que la empresa debe enfocarse de manera integral para alcanzar una conducta de responsabilidad con la sociedad donde se desarrolla: gobernabilidad, público interno, medio ambiente, proveedores, mercadeo responsable, comunidad y política pública.

B. Entidades que promueven la RSE y la protección de la juventud en Costa Rica:

I. Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social de Costa Rica (CCNRS):

Creado en julio de 2008, el CCNRS surge con el apoyo de distintos sectores que se han integrado para trabajaren conjunto y potenciar acciones, experiencias y esfuerzos en torno a la Responsabilidad Social en Costa Rica. El CCNRS busca incidir en el diseño e implementación de política pública en las áreas de: Alianzas público-privadas, encadenamientos productivos socialmente responsables y, la transparencia y rendición de cuentas.

El Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social de Costa Rica busca convertirse en una plataforma de integración permanente y sostenible para la definición, validación, posicionamiento, implementación y seguimiento de una agenda nacional de Responsabilidad Social en Costa Rica. (CCNRS, 2008).

En entrevista personal realizada para esta investigación a Elizabeth Caravaca, Directora Ejecutiva del Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social (CCNRS) de Costa Rica establece que: "El CCNRS es una plataforma multisectorial, tiene sector público, privado y sociedad civil, que la idea es promover la cultura de RSE y crear los espacios necesarios para la práctica asertiva de la responsabilidad social en Costa Rica, hay una gran responsabilidad, que es generar las condiciones país para propiciar esa cultura de Responsabilidad Social" también indico el papel que juega el CCNRS en Costa Rica "nuestro papel es muy nacional...estamos hablando de promover la cultura, la plataforma"

Adicionalmente indica que el CCNRS tiene como valores "la transparencia, la independencia, impacto de incidencia, eficiencia en el uso de recursos, coherencia en la gestión, somos muy inclusivo, esto es sumamente importante porque nosotros no trabajamos la responsabilidad social empresarial que es lo que casi todo el mundo trabaja, nosotros creemos muy importante que trabajemos con el Estado, con el sector privado, con la sociedad civil en conjunto".

Según el acuerdo del Consejo Nacional de Responsabilidad Social de Costa Rica, el CCNRS es una instancia de coordinación nacional, que tiene como propósito catalizar todas las acciones de los diferentes actores del desarrollo (o públicos de interés en un sentido amplio) y que sea una instancia de diálogo y coordinación para garantizar el desarrollo de planes de acción coordinados, para garantizar el impacto, economías de escala y sostenibilidad de las acciones entre todos los actores involucrados.

La directora ejecutiva nos indica que "actualmente nosotros buscamos que actores nacionales se sienten en mesas para llevar a cabo una iniciativa nacional, por ejemplo el galardón de bandera azul surgido de una alianza de gente que se reunía y hacen mesas de trabajo. Este dialogo permanente tiene que ver con que dialoguen temas claves de desarrollo".

Profundizando en el CCNR y su organización, la directora ejecutiva de primera mano nos establece que "la estructura (CCNRS) es bastante compleja, tenemos 8 sectores, una Asamblea de asociados, una junta directiva, una fiscalía, una dirección ejecutiva que es la que yo represento y un órgano grande de consejo donde todos los organismos que no pueden participar aquí, por ley porque no son personas físicas participan en este órgano, como por ejemplo el sector público, que no pueden designar a una persona a participar en una asociación la figura de la asociación fue la que se creó para poderle dar un espacio legal".

Dentro de los ámbitos de alcance del CCNRS están: Las alianzas públicas privadas, como aportes al desarrollo. La asociación entre las empresas y el Estado, gobiernos locales, para generar círculos virtuosos de intercambio e interacción para el mejoramiento del desarrollo sostenible y humano, los encadenamientos productivos socialmente responsables, activos esenciales para el incremento sostenible y equitativo de la competitividad del país; la transparencia y rendición de cuentas, de parte de todos los actores privados y públicos y de la sociedad, es un valor clave para la gobernabilidad y fortalecimiento de la democracia. (Pizarro, 2009). En este contexto Elizabeth Caravaca indica que "Los objetivos estratégicos (CCNRS) son por ejemplo, alcanzar un 70% de organizaciones estratégicas para programas de RSE, por ejemplo si nosotros queremos fomentar en 10 empresas de un sector, nosotros queremos alcanzar el 70% de esas diez. Igualmente queremos brindar reconocimiento público a líderes en la práctica de Responsabilidad Social, como puedes ver es algo muy macro".

El CCNRS tiene algunos límites en su trabajo uno de ellos es que no manejan proyectos directamente de RSE, es decir, ellos tiene un papel divulgativo y consultivo solamente. La directora ejecutiva indica: "Nosotros (CCNRS) no tenemos incidencia sobre proyectos concretos, de hecho uno de los límites que el consejo tiene es no trabajar proyectos concretos, lo que nosotros queremos hacer es una plataforma de alto nivel de incidencia país" y enfatiza en la misión principal del consejo "deliberamos pero para genera incidencia en políticas públicas, que pueden ser normativas, como pueden ser también supuestos que salen a nivel nacional y que son ejecutadas a través de alianzas".

Para profundizar este estudio y conocer el concepto de responsabilidad social que maneja el CCNRS, para esta investigación le planteamos a la directora ejecutiva la interrogante ¿Qué considera desde su posición que es la RSE? De forma clara estable que “realmente (RSE) es primero la conciencia, lo primero que se tiene que concienciar es el individuo, llámese directivo, es la conciencia de mi responsabilidad, de los impactos que yo hago, una vez que se tiene la conciencia de la responsabilidad social, sigue ¿qué voy hacer yo para minimizar estos impactos negativos que puedo tener? de ahí surge la elaboración de un proceso a nivel estratégico a nivel interno de la institución o la organización, donde incorpore en la visión y misión los temas de RSE, el enfoque ambiental, económico y el social”.

Además agrega “cuando se analiza la RSE, se da cuenta que la generalización de valores a nivel interno, esa serie de intangibles que va generando en la empresa como son la mejora de la imagen de la empresa ante la comunidad por ejemplo, son cosas que no se pueden medir pero que dan resultados a largo plazo, por la confianza que van adquiriendo los consumidores de tu producto. La generación de confianza es un tema intangible que no se puede valorar en el corto plazo, pero en el mediano y largo plazo esa confianza en el consumido hace decir a usuario yo prefiero este productor, porque es de una empresa responsable....actualmente las empresas están invirtiendo en RSE, ya que se han dado cuenta que a nivel internacional esto le genera valor, genera confianza y mejora en la competitiva”

En ese sentido de establecer que es una verdadera RSE indica “en un principios estamos tratando de hacer (CCNRS) que las empresas entiendan el valor de la intangibilidad de la RSE como un elemento de competitividad o como un elemento en el caso de las instituciones públicas que puede generar políticas públicas para que tengas un impacto en los análisis”.

Entre los proyectos realizados por el CCNRS, Elizabeth Caravaca enfatiza sobre la iniciativa de bandera azul, “la propuesta de bandera azul busca incentivar a la municipalidades a que pongan en práctica temas de RSE, como son las alianzas público-privadas, pero también ver una serie de temas de tipo ambiental que se relaciona mucho con la Responsabilidad social. Esta categoría se creó productos de la preocupación que tenía el consejo (CCNRS) de buscar que las municipalidades tuvieran un incentivo para profundizar más el tema de RSE a saber de un premio, un galardón... Que es el galardón de bandera azul”

Actualmente el CCNRS tiene una serie de proyectos que nos comenta su directora ejecutiva “estamos conversando para crear el galardón de responsabilidad social para el sector cooperativo por ejemplo y “actualmente queremos desarrollar una Wiki que reúna toda la información relacionada de RSE en Costa Rica”

En impresiones generales se puede establecer el papel importante que ha generado el CCNRS en materia de políticas de Estado y la promoción de alianzas de sectores públicos y privados en Costa Rica, representando una de las organizaciones bases de RSE en el alto nivel en la área divulgativa, consultiva y de concertación entre empresas, organizaciones e instituciones en el país.

2. Asociación de Empresas para el Desarrollo (AED):

La Asociación Empresarial para el Desarrollo AED nació en agosto de 1997 a raíz de la convocatoria de su fundador Walter Kissling Gam con el apoyo de Instituto Centroamericano de Administración de Empresas INCAE quienes convocaron el “Encuentro de Líderes Empresariales: Nuestro Rol en la Construcción del Futuro”. Es así como empresas nacionales y multinacionales se constituyeron en asociados fundadores de AED con la visión de involucrar al sector empresarial en el desarrollo humano del país, buscando promover una forma de relacionamiento diferente entre el sector empresarial y otros sectores de la sociedad como las ONGs y el Estado. (AED, 2013)

La Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) es una organización sin fines de lucro que promueve la Responsabilidad Empresarial y la Inversión Social Estratégica del sector productivo mediante la orientación práctica, la instalación de capacidades, el intercambio de buenas prácticas y la conformación de alianzas en temas prioritarios para la Competitividad y el Desarrollo Sostenible del país.

AED reúne, organiza y articula en nuestro país empresas avocadas a revisar y redefinir sus estrategias de negocios considerando compromisos y responsabilidades fundamentales con el pleno cumplimiento de los derechos humanos, prácticas justas de operación, la transparencia y el bienestar de los consumidores, prácticas laborales que garantizan salud, seguridad, crecimiento personal y ocupacional y oportunidades laborales sin discriminación, así como la protección del medio ambiente, la participación activa en la comunidad y formas de gobernanza basadas en estrictos valores éticos y prácticas de anticorrupción. (AED, 2013).

La Asociación de Empresas para el Desarrollo (AED) tiene como misión “Promover una nueva cultura de Responsabilidad Social Empresarial, que permita, por medio de participación directa, voluntariado, alianzas y fortalecimiento de instituciones sin fines de lucro, fomentar el desarrollo humano sostenible del país”. (AED, 2015).

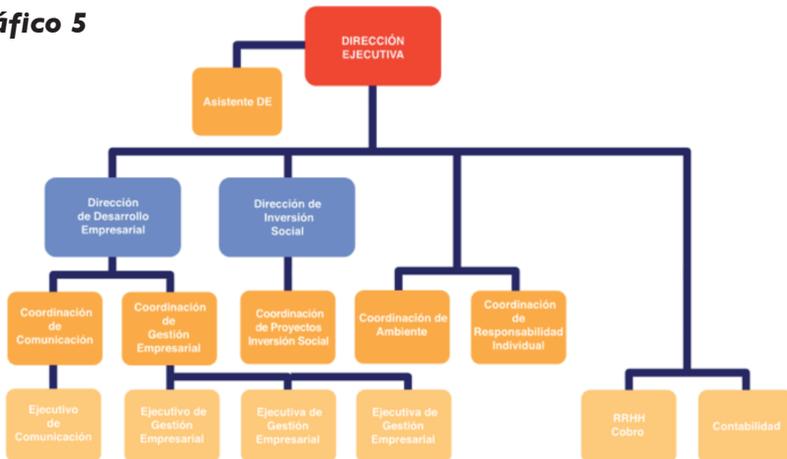
AED es una plataforma de empresas que busca sumar sus esfuerzos, voluntad y capacidad para construir acuerdos de bien común en alianza con diversos actores de la sociedad. Sirve así a las instituciones del Estado y a la política pública como referencia y plataforma de diálogo y coordinación con un sector de empresas que (al ser parte de la Asociación) han tomado la decisión de establecer alianzas con el Estado para contribuir a fortalecer las capacidades institucionales y las políticas públicas como estrategia para lograr impactos y transformaciones a la escala necesaria para llevar oportunidades y bienestar a todas las personas, hogares y comunidades del país. (AED, 2013)

Entre los objetivos estratégicos que tiene la Asociación de Empresas para el Desarrollo (AED) se encuentran:

- Implementar un sistema integrado de gestión de negocios basado en los principios de la responsabilidad social empresarial para asegurar la sostenibilidad de las empresas y su contribución al desarrollo.
- Canalizar la inversión social por medio de la alianza público-privada orientada al fortalecimiento de políticas públicas que contribuyan a la equidad y la cohesión social.
- Fortalecer las capacidades organizativas y de estrategia de gestión por medio de la cual la alianza empresarial desarrolla sus acciones.
- Promover una cultura empresarial socialmente responsable.

AED se ha consolidado como una alianza de empresas comprometidas con la gestión responsable de sus negocios y con la sostenibilidad.

Gráfico 5



Obtenido: (AED, 2013)

La Junta Directiva y los distintos comités son conformados por representantes de las empresas asociadas según su interés, que dedican horas de voluntariado para coordinar e impulsar las distintas temáticas de la organización, así como definir lineamientos generales que guían el quehacer del equipo operativo de la asociación. (AED, 2013)

3. Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven (CPJ):

El Consejo de la Persona Joven es la institución rectora de las políticas públicas de juventud en Costa Rica. Fue creada mediante la Ley General de la Persona Joven, No. 8261, publicada el 20 de mayo de 2002. Es el organismo oficial de juventud que sucede al Movimiento Nacional de Juventudes, el cual fungió desde 1966 (CPJ, 2015).

El Consejo de la Persona Joven es un órgano de desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Cultura y Juventud. Es la institución rectora de las Políticas Públicas de la Persona Joven y tiene como finalidad elaborar y ejecutar la política pública de las personas jóvenes. Está dirigido por una Junta Directiva, que es la encargada de nombrar a la dirección ejecutiva (CPJ, 2015).

En el marco de la Ley General de la Persona Joven, se tienen los siguientes objetivos, según el artículo 12 (Ley General de la Persona Joven, 2002):

- Coordinar con todas las instituciones públicas del Estado la ejecución de los objetivos de esta ley, de los deberes establecidos en el artículo 5, así como de las políticas públicas elaboradas para las Personas Jóvenes.
- Apoyar e incentivar la participación de las personas jóvenes en la formulación y aplicación de las políticas que las afecten.
- Incorporar en su política nacional las recomendaciones emanadas de la Asamblea Nacional Consultiva de la Persona Joven.
- Apoyar e incentivar la participación de las personas jóvenes en actividades promovidas por organismos internacionales y nacionales relacionadas con este sector.
- Promover la investigación sobre temas y problemática de las personas jóvenes.
- Estimular la cooperación en materia de asistencia técnica y económica, nacional o extranjera, que permita el desarrollo integral de las personas jóvenes.

- Coordinar acciones con las instituciones públicas y privadas a cargo de programas para las personas jóvenes, para proporcionarles información y asesorarlas tanto sobre las garantías consagradas en esta ley como sobre los derechos estatuidos en otras disposiciones a favor de las personas jóvenes.
- Impulsar la atención integral e interinstitucional de las personas jóvenes por parte de las entidades públicas y privadas y garantizar el funcionamiento adecuado de los programas y servicios destinados a esta población.

a) Sistema Nacional de Juventud:

En el mes de mayo del 2002, se aprueba la Ley 8261, la Ley General de la Persona Joven. Esta normativa reconoce a la Persona Joven como un actor social y pretende brindarle participación y protagonismo en la realidad nacional. La Ley N° 8261 en su artículo 10 se crea el Sistema Nacional de la Juventud (CNP, 2015).

Artículo 10 (Ley 8261):

El Sistema Nacional de Juventud tendrá como propósito desarrollar los objetivos de esta Ley y estará conformado por las siguientes organizaciones:

- El Viceministro(a) de la Juventud.
- El Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven [...]
- Los Comités Cantonales de juventud
- La Red Nacional Consultiva de la Persona Joven [...]

La estructura el Sistema Nacional de Juventud se ejemplifica en el siguiente gráfico:



Elaboración Propia. Fuente: Página web del Consejo de la Persona Joven (CPJ)

b) Viceministerio de la Juventud:

El Viceministerio encabeza el Sistema y como parte de su misión respalda y acompaña al Consejo de la Persona Joven, entidad que es presidida por la Viceministra de Juventud. El Viceministerio lidera la institucionalidad en Juventud ante el resto del gabinete de gobierno y la ciudadanía. Fue creado por La Ley General de la Persona Joven, No. 8261.

Artículo 8: Viceministro de la Juventud

Establéese el Viceministerio de la Juventud, adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.

c) Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven:

El Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven, es un órgano con desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, que será el rector de las políticas públicas para la persona joven, su constitución y funciones se encuentra enmarcada en la Ley General de la Persona Joven.

Artículo 11: Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven

Créase el Consejo Nacional de Política Pública de la Persona Joven, en adelante el Consejo, órgano con desconcentración máxima, adscrito al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, que será el rector de las políticas públicas para la persona joven. (Ley General de la Persona Joven, 2002).

d) Comités cantonales de la persona Joven (CCPJ):

Los Comités Cantonales de la Persona Joven (CCPJ), son instancias municipales de participación, integradas por jóvenes del cantón que representan distintas agrupaciones, por un período de un año. Su objetivo principal es elaborar y ejecutar propuestas locales o nacionales que contribuyan a la construcción de la política nacional de las personas jóvenes bajo los fines y principios de la Ley de la Persona Joven (CNP, 2015).

Artículo 25: Finalidad de los Comités Cantonales:

Los Comités Cantonales de la Persona Joven tendrán como objetivo fundamental elaborar y ejecutar propuestas locales o nacionales que consideren los principios, fines y objetivos de esta Ley, contribuyan a la construcción de la política nacional de las personas jóvenes. Para ello, deberán coordinar con el Director Ejecutivo del Consejo. Cada Comité designará a un representante ante la Asamblea Nacional de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven aquí creada. (Ley General de la Persona Joven, 2002).

Para lograr este objetivo, los Comités Cantonales de la Persona Joven:

- Presentan al Consejo de la Persona Joven proyectos, en beneficio de la juventud, para acceder a los recursos destinados por Ley.
- Coordinan con sectores y agrupaciones juveniles del cantón e instituciones para la proyección de la juventud.
- Tienen una relación permanente con la municipalidad para trámite de recursos, presentación de informes, conformación y funcionamiento, asesoría y apoyo.
- Reciben del CPJ asesoría, capacitación y orientación relacionadas con su labor.
- Nombran un representante ante la Asamblea de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, para discutir y aprobar la propuesta de políticas públicas de juventud (CNP, 2015).

Para ser parte de un CCPJ tienen que participar en el proceso de conformación, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Ser miembro de una organización juvenil acreditada en la municipalidad.
- Tener entre 12 y 35 años.
- Vivir en el cantón.

e) Red Nacional Consultiva de la Persona Joven:

La Red Nacional Consultiva es la figura de mayor representación juvenil del País. En ella se congregan los diferentes grupos de organizaciones juveniles o que trabajan con el sector juvenil (CNP, 2015).

Artículo 22: Creación, constitución y finalidad de la Red

Créase la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, constituida por jóvenes representantes de colegios públicos y privados, asociaciones de desarrollo comunal legalmente inscritas y vigentes en la Dirección Nacional del Desarrollo de las Comunidades, Comités Cantonales de la Persona Joven, Universidades Públicas y Privadas, Instituciones Parauniversitarias, Partidos Políticos, Organizaciones No Gubernamentales y demás Organizaciones de la Sociedad Civil especializadas en el tema. Su finalidad será darles participación efectiva a los jóvenes del país en la formulación y aplicación de las políticas públicas que los afecten. (Ley General de la Persona Joven, 2002).

Para lograr este objetivo, los Comités Cantonales de la Persona Joven:

- Presentan al Consejo de la Persona Joven proyectos, en beneficio de la juventud, para acceder a los recursos destinados por Ley.
- Coordinan con sectores y agrupaciones juveniles del cantón e instituciones para la proyección de la juventud.
- Tienen una relación permanente con la municipalidad para trámite de recursos, presentación de informes, conformación y funcionamiento, asesoría y apoyo.
- Reciben del CPJ asesoría, capacitación y orientación relacionadas con su labor.
- Nombran un representante ante la Asamblea de la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, para discutir y aprobar la propuesta de políticas públicas de juventud (CNP, 2015).

Para ser parte de un CCPJ tienen que participar en el proceso de conformación, cumpliendo con los siguientes requisitos:

- Ser miembro de una organización juvenil acreditada en la municipalidad.
- Tener entre 12 y 35 años.
- Vivir en el cantón.

e) Red Nacional Consultiva de la Persona Joven:

La Red Nacional Consultiva es la figura de mayor representación juvenil del País. En ella se congregan los diferentes grupos de organizaciones juveniles o que trabajan con el sector juvenil (CNP, 2015).

Artículo 22: Creación, constitución y finalidad de la Red

Créase la Red Nacional Consultiva de la Persona Joven, constituida por jóvenes representantes de colegios públicos y privados, asociaciones de desarrollo comunal legalmente inscritas y vigentes en la Dirección Nacional del Desarrollo de las Comunidades, Comités Cantonales de la Persona Joven, Universidades Públicas y Privadas, Instituciones Parauniversitarias, Partidos Políticos, Organizaciones No Gubernamentales y demás Organizaciones de la Sociedad Civil especializadas en el tema. Su finalidad será darles participación efectiva a los jóvenes del país en la formulación y aplicación de las políticas públicas que los afecten. (Ley General de la Persona Joven, 2002).

La voz de esta red se manifiesta por la Asamblea de la Red Nacional Consultiva, la cual tiene como función principal discutir y aprobar la propuesta de política pública de las personas jóvenes elaborada por el consejo.

Artículo 23: Estructura de la Red

La Red Nacional Consultiva de la Persona Joven estará constituida por los Comités Cantonales de juventud y por la Asamblea Nacional de la Red, creada en el artículo 27 de la presente Ley, integrada por personas jóvenes; tomará en consideración las diversas características sociales, económicas, políticas, geográficas, étnico-culturales y de género, de cada zona del país (Ley General de la Persona Joven, 2002).

C. Contexto y situación de la juventud en Costa Rica:

Para el presente estudio se tomó en consideración la utilización los datos y encuestas realizadas por instituciones de estadísticas y de políticas públicas en Costa Rica, para analizar las características de este grupo y así tener una idea más amplia de las problemáticas y deficiencias existentes.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en el censo de Población y vivienda correspondiente al año 2011, Costa Rica tiene una Población de 4.301.712 personas, de ese universo las personas de 12 a 35 años representan el 42,3% (Carpio B. Kenneth, 2013).

Tabla 3

Costa Rica: Distribución de Población Joven

				Porcentajes		
	1: Hombre	2: Mujer	Total	1: Hombre	2: Mujer	Total
1: Menos de 11	425,524	409,534	835,058	9.9	9.5	19.4
2: 12 a 14	117,094	115,678	232,772	2.7	2.7	5.4
3: 15 a 17	121,439	121,714	243,153	2.8	2.8	5.7
4: 18 a 24	283,775	288,728	572,503	6.6	6.7	13.3
5: 25 a 29	184,046	194,378	378,424	4.3	4.5	8.8
6: 30 a 35	189,623	203,214	392,837	4.4	4.7	9.1
7: mas de 35	784,562	862,403	1,646,965	18.2	20.0	38.3
Total	2,106,063	2,195,649	4,301,712	49.0	51.0	100.0

INEC: Censo de Población y Vivienda 2011

Obtenido: (Carpio B. Kenneth, 2013)

Estos resultados generan una idea de lo amplio de este segmento poblacional dentro del universo demográfico de Costa Rica. En este mismo sentido se analizó datos arrojados por el Consejo Nacional de Políticas Públicas de la Persona Joven (CPJ) los cuales realizaron en el año 2013 la II Encuesta Nacional de Juventudes. Este censo arrojó que la población aproximada de personas entre 15 y 35 años a mitad de periodo de 2013 en Costa Rica comprende 1.763.077 personas jóvenes, las cuales 865.151 son hombres y 897.926 mujeres. (CPJ, 2013)

Tabla 4

COSTA RICA: PERSONAS JÓVENES DE 15 A 35 AÑOS, SEGÚN GRUPO DE EDAD.

		N	%
Grupo de edad	15 a 17 años	271.471	15,4%
	18 a 24 años	638.116	36,2%
	25 a 29 años	420.765	23,9%
	30 a 35 años	432.726	24,5%
	Total	1.763.077	100,0%

Fuente: Consejo de la Persona Joven. II Encuesta Nacional de Juventudes, 2013

Obtenido de: (CPJ, 2013)

Otro dato relevantes es la composición de la población joven por nacionalidad muestra un 8,6% de migrantes. El grupo con mayor presencia es de nacionalidad nicaragüense con un 7,7% de la población, seguido por personas de nacionalidad colombiana con un 0,4%. (CPJ, 2013).

Tabla 5

COSTA RICA: NACIONALIDAD DE LAS PERSONAS JÓVENES DE 15 A 35 AÑOS, POR SEXO. 2013

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
		%	%	%
Nacionalidad	Costarricense	45,8%	45,6%	91,4%
	Nicaragüense	3,0%	4,7%	7,7%
	Colombiano	0,3%	0,1%	0,4%
	Otra	0,0%	0,5%	0,5%
	Total	49,1%	50,9%	100,0%

Fuente: Consejo de la Persona Joven. II Encuesta Nacional de Juventudes, 2013.

Obtenido en: (CPJ, 2013)

I. Educación y empleo en la juventud costarricense:

Según el programa del Estado de la Nación en desarrollo humano sostenible (2012), establece que “las edades que delimitan la definición de persona joven en Costa Rica, abarcan los años de formación educativa, entrada a la fuerza de trabajo y formación de la familia. En condiciones ideales se esperaría que la trayectoria por cada una de estas etapas ocurriera en forma universal para cada generación y estuvieran claramente diferenciadas” adicionalmente el texto expresa que (Estado de la Nacional en Desarrollo Humano Sostenible, 2013).

Igualmente expresa el texto que “el acceso a la educación secundaria y la permanencia en ella dista mucho de ser universal en el país, el acceso a la fuerza de trabajo no siempre se produce después de los años de educación, y la formación de la familia o más bien la reproducción son muchas veces simultáneas a la educación y a la entrada a la fuerza de trabajo y en muchos casos, interrumpiendo la primera y forzando la segunda para un conjunto importante de la población joven no hay una transición adecuada entre educación y trabajo” (Estado de la Nacional en Desarrollo Humano Sostenible, 2013).

La II Encuesta Nacional de Juventudes del año 2013 estableció que el “Nivel educativo de las personas jóvenes evidencia un 29,4% con primaria completa, un 34,1% con secundaria incompleta, un 13,8% con secundaria completa; un 10,2% con universitaria incompleta y un 11,6% con universitaria completa” (CPJ, 2013).

Tabla 6

COSTA RICA: PERSONAS JÓVENES DE 15 A 35 AÑOS,
SEGÚN NIVEL DE EDUCACIÓN.
2013

		N	%
Último grado de estudios aprobado	Primaria	517.735	29,4%
	Secundaria incompleta	600.804	34,1%
	Secundaria completa	243.350	13,8%
	Universidad incompleta	180.139	10,2%
	Universidad completa	204.140	11,6%
	Parauniversitaria	11.631	0,7%
	Sin estudios	5.278	0,3%
	Total	1.763.077	100,0%

Fuente: Consejo de la Persona Joven. II Encuesta Nacional de Juventudes, 2013

Obtenido: (CPJ, 2013)

Igualmente la encuesta determinó que el 56% de los jóvenes costarricense de edades comprendida entre 15 y 35 años no estudia y un 44% si lo hace.

Gráfico 7



Elaboración Propia. Fuente: Consejo de la Persona Joven. II Encuesta Nacional de Juventudes, 2013.

Ligada a esta proporción, la II Encuesta Nacional de Juventudes (2013) se centró en buscar y determinar las posibles causas de la deserción educativa por parte de los jóvenes costarricenses, en la cual se encuentra lo siguientes datos:

Tabla 7

COSTA RICA: PERSONAS JÓVENES DE 15 A 35 AÑOS POR SEXO, SEGÚN LA PRINCIPAL RAZON POR LAS QUE NO ESTUDIA, 2013

Principal razón	Hombre		Sexo Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Porque trabaja o está buscando trabajo	309.412	31,2%	90.091	9,1%	399.502	40,3%
Por embarazo o cuidado de hijos e hijas	1.287	0,1%	164.983	16,6%	166.270	16,8%
Porque no puede pagar los estudios	57.458	5,8%	65.698	6,6%	123.155	12,4%
No le interesa	53.802	5,4%	24.281	2,4%	78.083	7,9%
Porque ya concluyó sus estudios	17.013	1,7%	32.660	3,3%	49.672	5,0%
Porque tiene que ayudar en oficios domésticos	5.218	0,5%	40.089	4,0%	45.307	4,6%
Porque le cuesta el estudio	12.155	1,2%	15.776	1,6%	27.931	2,8%
Otro	11.591	1,2%	8.030	0,8%	19.621	2,0%
Por vida de pareja	2.621	0,3%	12.267	1,2%	14.887	1,5%
Por ser extranjero y no tener la documentación al día	1.446	0,1%	11.112	1,1%	12.557	1,3%
Por enfermedad o discapacidad	5.590	0,6%	5.131	0,5%	10.721	1,1%
Tiene problemas de acceso al sistema escolar	5.484	0,6%	5.048	0,5%	10.532	1,1%
Porque el colegio está muy lejos o no hay en la comunidad	3.091	0,3%	3.439	0,3%	6.530	0,7%
Porque alguien se lo impide	721	0,1%	3.942	0,4%	4.663	0,5%
Ns/Nr	12.110	1,2%	10.435	1,1%	22.546	2,3%
Total	498.999	50,3%	492.979	49,7%	991.977	100,0%

Fuente: Consejo de la Persona Joven. II Encuesta Nacional de Juventudes, 2013

Obtenido de: (CPJ, 2013)

Igualmente la encuesta determinó que el 56% de los jóvenes costarricense de edades comprendida entre 15 y 35 años no estudia y un 44% si lo hace.

En relación al empleo, Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (IN EC) en el 2009, 165.944 personas estaban desocupadas en Costa Rica. De éstos, 122.405 (73,4%) eran jóvenes de 15 a 35 años. Uno de los grupos con más desempleados fue el de las personas jóvenes de 18 a 24 años (66.430 personas), cuya tasa de desempleo se incrementó en más de 6 puntos porcentuales, y representan el 40% del total de personas desocupadas, es el que más influyó en el aumento de la tasa de desempleo abierto del total del país. (CCNRS, 2008)

En este mismo sentido, estas cifras contrastan con la Encuesta Nacional de Hogares 2012 (ENAH0 2012), la tasa de desempleo juvenil ascendió al 18.5% para los jóvenes de 15 a 24 años, valor que contrasta fuertemente con el de desempleo entre los jóvenes de 25 a 35 años, el 4.3% entre los adultos. En total, 75 mil jóvenes (de 15 a 24 años) que buscaban trabajo al momento de aplicar la ENAH0 no habían hallado aún una plaza; esta cifra ascendía a 122.225 personas cuando se consideró todo el grupo de jóvenes. En otras palabras, un 73.2% de todos los desempleados del país tienen entre 15 y 35 años; tan sólo el grupo de jóvenes de 15 a 24 años representó el 45% del total de desempleados. (Pacheco, 2013).

El Informe final del Decimonoveno Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible en relación con la Encuesta Nacional de Hogares (2012) establece que la condición de mayor vulnerabilidad y precariedad laboral la tiene el subgrupo de 15 a 24 años. 5 principales categorías representan un 35.6% del empleo Joven distribuidas de la siguiente forma (Pacheco, 2013):

- Un 13% de los jóvenes empleados laboran en ocupaciones elementales en el sector agrícola y ganadería. Adicionalmente, un 4.1% tiene este tipo de ocupación pero en el sector construcción.
- Un 15.1% lo hace como vendedores y trabajadores de servicios en la rama de comercio al por mayor, alojamiento y comidas.
- Un 3.1% se ubica como operarios y artesanos mecánicos y similares en la industria manufacturera.

Para los jóvenes de 25 a 35 años, la estructura se diversifica de manera considerable a la vez que se torna un poco más “profesional”. Los cinco nichos más importantes para este grupo concentran el 28.3% del empleo total, estando este distribuido en los siguientes términos (Pacheco, 2013):

- Uno de cada ocho ocupados labora como trabajador de servicios y/o vendedor, sea en comercio (8.5%) o actividades de alojamiento (3.6%).

- Un 7.4% labora en ocupaciones elementales de índole agrícola. Esta proporción es cerca de la mitad a la observada en jóvenes de 15 a 24 años.

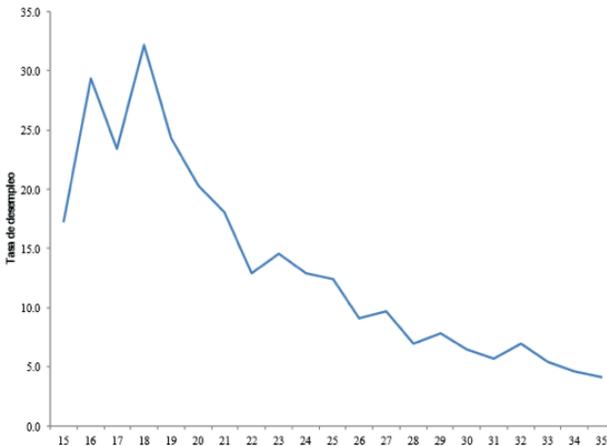
- Un 5% son profesionales de la enseñanza

Un 3.7% se desempeña como oficiales y operarios del sector manufacturero.

Adicionalmente, el Informe del Decimonoveno Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible ha establecido que la tasa de desempleo en jóvenes menores de 20 años promedia el 25.3% en tanto que para aquellos entre 20 y 24 años la misma alcanza el 15.8% y se reduce considerablemente al 7.2% para jóvenes con edades superiores. Esta condición podría estar influenciada por 3 factores: los más jóvenes son menos experimentados, tienen menos nivel educativo y tienen una mayor vulnerabilidad a quedar desempleados durante épocas de crisis. Así, un 39% de los jóvenes desempleados menores de 20 años nunca han trabajado anteriormente; para aquellos entre 20 y 24 años, ese porcentaje se reduce a 25.8%. (Pacheco, 2013).

Gráfico 8

Tasa de desempleo por edad, grupo joven únicamente (2012)



Fuente: ENAHO 2012

Obtenido de: (Pacheco, 2013).

En el resumen del diagnóstico basado en datos de las EHPM del 2001- 2009, centran- do la atención en las características y tendencias de la fuerza de trabajo joven, se pudo observar que se ratifican estas cifras.

Los y las trabajadoras de 15 a 17 años muestran una tendencia decreciente en el período 2001-2009. En el último año este grupo representó apenas el 1,6% del total de la población ocupada del país, lo que corresponde a 31.672 jóvenes, en compara- ción con el 2001 donde constituían el 3,9%. La absorción de personas de 18 a 24 años mostró una tendencia hacia el alza del 2001 al 2006, pero el ritmo de progreso se debilitó entre el 2007 y 2009 en cerca del 10%. Este grupo significó en los años de análisis entre el 17% y 18% de la población ocupada del país.

Igualmente los datos de la EHPM demostraron que “La tasa de ocupación, es mayor conforme aumenta la edad de referencia”. Igualmente los datos demostraron una realidad importante en la tasa de ocupación “El empleo formal es el más importante, pues absorbió al 63% del empleo joven en el 2009 (579.120 jóvenes). Este porcentaje es mayor que en el resto de grupos de edad y que en el promedio nacional. Un 27% estaba en empleos informales (246.253 jóvenes) y el restante 10% en el sector agropecuario (97.274 jóvenes), con una tendencia a ir decreciendo. (MTSS, 2011).

Es importante agregar, que si se analizan los rangos que van de 17 a 19 años y de 20 a 24 años en el caso de las personas ocupadas y las desempleadas no se encuentran diferencias importantes en el número de jóvenes que se mantienen vinculados a la educación. Entre este segmento de 17 a 24 años hay un grupo al cual debe prestársele especial atención: los que no estudian ni trabajan. Dicho grupo está conformado por las personas no activas en el mercado laboral que no asisten a la educación y los desocupados desligados de la educación regular. Juntos suman 150.897, equivalentes al 43.2% de los 348.923 personas entre 15 y 35 años en esta condición, según la ENAHO. (MTSS, 2011).

Tabla 8

Costa Rica: Población de 17 a 24 años, según condición de actividad y estudio, 2010

Condición de actividad	PEA			Total	
	Rango de edad	Ocupados	Desocupados		Inactivos
Estudian	17 a 19 años	23.928	6.191	131.815	161.934
	20 a 24 años	84.516	13.092	84.072	181.680
	Subtotal	108.444	19.283	215.887	343.614
No estudian	17 a 19 años	49.417	14.143	38.852	102.412
	20 a 24 años	168.088	28.347	69.555	265.990
	Subtotal	217.505	42.490	108.407	368.402
Total		325.949	61.773	324.294	712.016

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos, julio 2010.

Obtenido: (MTSS, 2011)

2. Marco Jurídico de Protección a la Juventud en Costa Rica:

a) Código de la Niñez y la Adolescencia (1998):

El código de la Niñez y la Adolescencia, representa un instrumento efectivo que tutela los derechos, deberes y la protección integral de los niños, niñas y adolescentes en Costa Rica. La ley establece mecanismos en la organización básica para garantizar lo que es conocido en la esfera internacional como el interés superior del niño y el adolescente, el desarrollo integral y la participación en la vida social del país. En este sentido se hace imprescindible en el presente estudio destacar los artículos de este instrumento legal que contenga factores de importancia en materia de jóvenes y su participación en la educación y la economía costarricense.

En este sentido, destacamos los artículos que son relevantes para entender el papel de la juventud, su derecho y deberes dentro del entorno social de costarricense:

Artículo 78: Derecho al trabajo

El Estado reconocerá el derecho de las personas adolescentes mayores de quince años a trabajar con las restricciones que imponen este Código, los convenios internacionales y la ley. Este derecho podrá limitarse solamente cuando la actividad laboral importe riesgo, peligro para el desarrollo, la salud física, mental y emocional o cuando perturbe la asistencia regular al centro educativo.

Artículo 81: Políticas laborales

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será el encargado de dictar las políticas para el trabajo de las personas adolescentes. Dichas políticas deberán [...]

b) Evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes

c) Estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la capacitación de las personas adolescentes para incorporarse en el mercado de trabajo.

Artículo 85: Validez de la relación laboral.

Entiéndase plenamente válida la relación laboral o el contrato de trabajo suscrito entre el empleador y el trabajador adolescente, a partir de los quince años de edad.

Artículo 2: Definición de Personas Jóvenes.

Personas con edades comprendidas entre los doce y treinta y cinco años, llámense adolescentes, jóvenes o adultos jóvenes; lo anterior sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes en beneficio de los niños y adolescentes.

Artículo 5: Responsabilidad del Estado.

El Estado deberá garantizarles a las personas jóvenes las condiciones óptimas de salud, trabajo, educación y desarrollo integral y asegurarles las condiciones que establece esta Ley [...]

Artículo 6: Deberes del Estado.

[...] Trabajo:

- d) Organizar a las personas jóvenes en grupos productivos de diferente orden.
- e) Desarrollar programas de capacitación para que las personas jóvenes adquieran conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos.
- f) Asesorar a las personas jóvenes para que puedan tener acceso a fuentes blandas de financiamiento.
- g) Organizar una bolsa de trabajo, mediante la cual se identifiquen actividades laborales que puedan ser desempeñadas por las personas jóvenes y orientarlas para que presenten ofertas de trabajo.
- h) Impulsar campañas para promover la inserción laboral de las personas jóvenes en los sectores públicos y privados.

Educación:

- i) Estimular a las personas jóvenes para que participen y permanezcan en los programas de educación general básica, secundaria, técnica, parauniversitaria y universitaria.
- j) Crear cursos libres en los centros de educación superior programados para los beneficiarios de esta Ley y dirigidos a ellos.

- k) Formular programas educativos especializados en la prevención, el tratamiento y la rehabilitación de las personas con adicciones.
- l) Establecer campañas nacionales para estimular el conocimiento y la promoción de la cultura propia y de los valores y actitudes positivos para el desarrollo nacional.
- m) Garantizar la educación en iguales condiciones de calidad y del más alto nivel para todas las personas jóvenes.
- n) Procurar que en todos los niveles los programas educativos se adecúen a las necesidades de la oferta laboral y las necesidades de desarrollo integral del país.

D. Actores foco y alianzas relevantes que practican RSE en Costa Rica:

Según el resumen del diagnóstico basado en datos de las EHPM del 2001- 2009, en Costa Rica existe un grupo aproximado de 200.000 jóvenes entre 18 y 35 años que ni estudia ni trabaja, lo que representa alrededor del 20% de las personas jóvenes en esas edades, para estas no hay una transición apropiada entre estudio y trabajo, por lo que no participan por esta vía en el desarrollo del país (MTSS, 2011).

l
gualmente se establece que las personas jóvenes son los que enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo, pues las empresas les exigen algunos años de experiencia y, al no tenerla, no logran obtener empleo o consiguen trabajos precarios, con salarios por debajo del salario mínimo y sin protección de la seguridad social, se establece que el 70% de las y los jóvenes entre 15 y 17 años y el 40% de las y los jóvenes entre 18 y 24 años ganan menos que el salario mínimo; además, las desigualdades de género en las retribuciones monetarias, que se producen en todas las edades, también se dan entre las personas jóvenes. (MTSS, 2011)

Dados estas estadísticas, desde hace años el gobierno de Costa Rica, ha buscado fomentar soluciones constructivas de empleabilidad de jóvenes, reducción de los índices de pobreza y protección de comunidades en alta vulnerabilidad, gracias al desarrollo de políticas sociales y alianzas públicos-privadas como las destacadas a continuación:

I. Programa Empléate:

Dentro de la presente investigación se pueden encontrar varias alianzas de tipo público y privada en Costa Rica, con especial énfasis en el sector de juventud, uno de las alianzas más importantes enmarcado dentro de la Responsabilidad Social Empresarial

es el programa “Empléate” dirigido a jóvenes de 17 a 35 años que promueve la inserción laboral por medio de becas de formación técnica para jóvenes, este programa nace como una iniciativa en alianza público-privada que pretende generar oportunidades de empleo para esos jóvenes en condición de pobreza y riesgo social, que se encuentran desempleados o inactivos en el mercado laboral, pero que desean integrarse al mundo del trabajo.

Este programa es desarrollado por el Ministerio del Trabajo y de Seguridad Social de Costa Rica en Alianzas con entidades públicas, empresas privadas, organizaciones sociales, agencias especializadas, que impulsan y promueven el empleo para las personas jóvenes.

Según el documento de estrategias del programa, establece que “Empléate” surge como una estrategia para propiciar el empleo y la empleabilidad de la población joven en Costa Rica, poniendo particular énfasis en los sectores más vulnerables. Aspira a la articulación de la oferta programática del Estado en la materia y a la creación de sinergias con el sector público y privado para el impulso de programas integrales e integrados con una visión de mediano y largo plazo. El programa “Empléate” es el resultado de un intenso trabajo de investigación, consulta y articulación de alianzas. La gestación de la estrategia incluyó una serie de estudios y procesos participativos que permitieron conocer a profundidad la problemática de las personas jóvenes en el mercado de trabajo. Las líneas orientadoras de la estrategia se nutrieron del aporte de múltiples sectores, incluyendo las autoridades rectoras en materia de juventud. (MTSS, 2011).

Entre los objetivos que persigue el programa se encuentran:

1. Determinar la demanda ocupacional insatisfecha a partir del establecimiento de alianzas con el sector empresarial.
2. Brindar servicios de información de calidad dirigidos al sector de la población meta, para orientar un proyecto de desarrollo laboral en consideración con las tendencias del mercado de trabajo.
3. Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante procesos de capacitación dirigida (técnica y capacitación para el trabajo), así como del desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral: tolerancia a la frustración, motivación, valores, trabajo en equipo, entre otros.
4. Desarrollar acciones de intermediación laboral enfocadas con la inserción laboral de la población atendida, con previo conocimiento de la demanda ocupacional insatisfecha.

5. Establecer mecanismos efectivos para la divulgación, monitoreo y evaluación de la estrategia.
6. Promover servicios integrales de empleo mediante el concurso de los Gobiernos Locales, sector productivo, Organizaciones no Gubernamentales, Organismos Internacionales y la sociedad civil en general.
7. Establecer alianzas público privadas estratégicas en un marco de Responsabilidad Social con el sector productivo del país.

En una entrevista oral realizada para esta investigación, el Coordinador Programa Empléate, Andrés Romero Rodríguez, estableció que “Empléate surge como una iniciativa público-privada muy pragmática, para dar respuesta a los que se evidencia en estudios realizado, se evidenció que hay personas en el rango de 17 a 24 años que no está estudiando, que no está trabajando y que se encuentran por debajo de la línea de pobreza y que sin ninguna acción de formación o recurso, no tendrá oportunidad de salir ni de la pobreza ni una oportunidad de empleo, es decir, desde el punto de vista en empleabilidad”.

Andrés Romero, también expuso que el programa empléate en su formación, tomó en cuenta el mercado laboral y centros educativos existentes “A partir de la demanda ocupacional, articulamos la fuente educativa, técnica-ocupacional digamos para X número de personas, para empezar a capacitar, esto en el área de formación[...] Analizamos nichos de mercado que había demanda ocupación insatisfecha, y de ahí ser capaces de ver centro de formación y ofertas de carreras públicas y privadas, y esto fue los primeros insumos que empléate tomo para invertir en carreras”.

Igualmente el coordinador de programa expuso cual es el proceso que realiza empléate para la capacitación y empleabilidad de un joven "una persona llega a empléate con los requisitos, identificamos la carrera, promovemos la matrícula y firmamos una carta con la institución de formación y empezamos hacer una transferencia condicionada a la persona, para que estudie la carrera de acuerdo a su perfil... la persona asiste a clase, la institución mensualmente le reporta a empléate y nosotros le hacemos la transferencia con un 50% para asumir los estudios y 50% al estudiante, si la institución es privada, si es publica por ejemplo el INA, nos reporta y solo le damos un 50% de manutención al estudiante".

¿Cómo invierte empléate? Andrés Romero en la entrevista personal establece que los recursos provienen de FODESAF (Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones

Familiares, igualmente nos indicó que "la transferencia condicionada... esta alrededor de 200.000 colones (400\$ aproximado) para la beca completa, es decir, 100.000 Colones para el centro privado y 100.000 Colones para manutención del estudiante. En el caso de centros públicos solo 100.000 Colones, esto esta condicionado a la duración del curso 12 o 24 meses o si es una carrera técnica".

Según datos del ministerio del trabajo y la seguridad social (MTSS) en el 2012 se beneficiaron del programa 2.058 personas, especialmente en las áreas de tecnologías de información y comunicación (68,9%) y comercio y servicios (16,3%). En este aspecto Andrés Romero indico que "claramente empléate no es que resuelve el tema de la educación y el desempleo, lo que genera es una mejora sustancial en la empleabilidad de las personas, mediante la utilización de una logia de trabajo".

Es importante destacar lo amplia y compleja que es la alianza del programa "Empléate" ya que cuenta con el apoyo de más de 45 actores entre organizaciones internacionales y empresas públicas y privadas, entre los que destaca:

- Empresas e instituciones estatales de Costa Rica: Kolbi, Banco Popular, Ministerio de Comercio Exterior de Costa Rica, Fuerza Pública de Costa Rica, entre otros.
- Empresas Nacionales: Mega Súper, Gollo, Auto Mercado, Florida bebidas, Corbana-na, Laica, entre otras.
- Empresas Multinacionales: Wal-Mart, Taco Bel, Telefónica, Subway, Sodexo, Banco de América Central, Pizza Hot, Scotiabank, QSR internacional, entre otras.
- Organizaciones Internacionales: GIZ, Eurososial, Organización Internacional del Trabajo, PNUD, entre otras.

Otro factor importante del programa es la presencia que tiene en el territorio costarricense, actualmente tiene ventanillas de atención a jóvenes en 20 cantones estratégico de los 81 que componen el territorio nacional, entre estos cantones encontramos: San José, Santa Cruz, Desamparados, Aguirre, Alajuela, Belén, Cartago, Escazú, Santa Ana, Turrialba, Puntarenas, San Marcos, Palmares, Limón, Liberia entre otras. En este aspecto el Coordinador del programa Andrés Romero nos indica "actualmente estamos centrado que al iniciar alguien el proceso se tenga la misma oportunidad en San José o en Liberia, actualmente el programa empléate tiene ventanillas de atención que depende de las municipalidades".

El programa "Empléate" tiene 3 áreas de desarrollo o sub programas que busca la inclusión laboral de jóvenes tomando en consideración diversas condiciones:

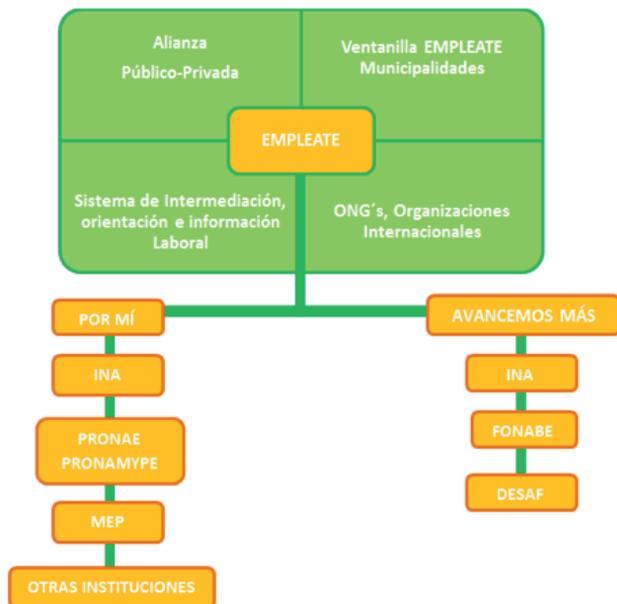
1. Empléate Inclusivo: Este programa tiene una atención especial para personas con discapacidad de 17 a 35 años de edad.

2. Avancemos +: Dirigidos a bachilleres, este tiene como objetivo generar empleos de calidad en el sector de las Tecnologías de Información y Comunicación (TICS) a través de becas para formación en carreras técnicas. Son dos años de estudio en el área, así como cursos para el aprendizaje de inglés básico en centros de estudio reconocidos y acreditados. La selección de beneficiario la realizamos conjuntamente entre EMPLEATE y el Fondo Nacional de Becas (FONABE).

3. Programa Por mi (X Mi): las personas beneficiadas se especializan en trabajos con mayor demanda en el mercado laboral, con capacitaciones en centros de estudio avalados por el Instituto Nacional de Aprendizaje. Este programa ofrece aproximadamente 6 meses de formación para el trabajo en aquellas áreas en donde se señala una demanda ocupacional insatisfecha.

Relación entre Estrategias, Programas y Proyectos de “Empléate”:

Gráfico 9



Fuente: (MTSS, 2011).

a) Focalización de las acciones del Programa “Empléate”:

El proyecto Empléate en su comienzo estuvo focalizado en una primera etapa en fomentar la empleabilidad de personas jóvenes en 25 comunidades vulnerables, en los 15 cantones con más bajo índice de desarrollo social, identificados por el Gobierno de Costa Rica y definidos como prioritarios para la inversión social. (MTSS, 2011). Esos cantones se encuentran identificados en el siguiente gráfico:

Gráfico 10

Cantones Prioritarios de Atención

Elaborado APOT-DVAH-MIVAH



Obtenido: (MTSS, 2011).

Es importante destacar que hoy en día, el programa se encuentra distribuido a nivel nacional y cuenta con ventanillas de atención en alcaldías de 20 cantones, contando con la colaboración y coordinación de dichos gobiernos locales.

b) Financiamiento del Programa “Empléate”:

Según el informe de estrategia nacional, el programa “Empléate” comienza con el apoyo de los programas financieros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, provenientes de la Dirección de Asignaciones Familiares (DESAF), el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAYME), así como, de recursos del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) (MTSS, 2011).

Adicionalmente y de modo complementario el MTSS en coordinación con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y el Banco de Costa Rica (BCR) han impulsado la creación de un instrumento financiero denominado Fideicomiso EMPLEATE, entidad encargada de administrar aportes de capital facilitados por el sector empresarial, destinados a generar proyectos y acciones específicas en materia de promoción del empleo juvenil. La administración de este recurso estaría siendo ejecutada por el Banco de Costa Rica, con el apoyo de AED como entidad técnica de proyectos. (MTSS, 2011).

c) Alianzas Público Privadas y el Programa “Empléate”:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) conjuntamente con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), entidad que tiene entre sus fines el promover la Responsabilidad Social Empresarial en Costa Rica como herramienta para que las empresas realicen una inversión socialmente responsable, han establecido una alianza público privada, que pretende potenciar esfuerzos a través de la articulación y la inversión estratégica de recursos para promover el trabajo digno en aquellas poblaciones en situación de vulnerabilidad, caso concreto de la población joven, y así contribuir al desarrollo y la justicia social. (MTSS, 2011).

Según las líneas estratégicas nacional del programa “Empléate”, los alcances de la presente alianza se enmarcan de la siguiente manera:

- Ejecución de proyectos conjuntos que procuren el cumplimiento de los objetivos de ambas partes y promuevan el empleo de calidad en el país.
- Intercambiar apoyo logístico, de asesoría y recurso humano de ambas partes, en el desarrollo de proyectos para la mejora de la empleabilidad de las personas jóvenes, fortalecimiento de capacidades laborales de las personas con discapacidad, entre otras poblaciones vulnerables y la disminución del desempleo en general.
- Apoyar la difusión de las políticas nacionales y programas dirigidos al cumplimiento de la normativa nacional e internacional de derechos humanos y seguridad social.

- Brindar apoyo técnico en aquellos proyectos que proponga el Ministerio y que sean avalados por AED.
- Canalizar recursos humanos y de cualquier tipo que AED estuviese en capacidad de proveer; a través de sus empresas asociadas, para el fortalecimiento de proyectos de interés para el Ministerio o las organizaciones de mujeres.
- Proponer al Ministerio el desarrollo de proyectos en el marco de esta alianza.
- Difundir entre las empresas asociadas de AED, los proyectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo, la empresarialidad y el respeto de los derechos humanos en el ámbito laboral.
- Conocer, analizar, delimitar y orientar el trabajo a realizar por las partes así como los proyectos de interés común, para lo cual aprobarán un plan anual de trabajo y se reunirán las veces que lo consideren oportuno.
- Integrar y convocar las comisiones técnicas que se requieran para el desarrollo de los proyectos conjuntos, las cuales se reunirán regularmente para identificar y proponer áreas de trabajo y coordinación, así como para dar seguimiento a la ejecución de los proyectos auspiciados por AED. (MTSS, 2011)

En términos generales el proyecto ha tenido un éxito relativamente verificable pese a que tiene poco tiempo en desarrollo (a partir del 2012) Andrés Romero (Coordinador del programa) nos expone que “nosotros decimos que empleate no es un programa del ministerio (MTSS) es una política de país” adicionalmente estableció “actualmente nos han llamado de Guatemala, la gente del Salvador quiere hacer una visita, es interesante... algo se está haciendo bien para que traspase las fronteras”.

2. Fundación Acción Joven:

La fundación Acción Joven, es una institución privada sin fines de lucro que ha promovido, mediante su Modelo Integral de Prevención de la Exclusión Estudiantil, empoderar a centros educativos como núcleos de esperanza y de oportunidades para comunidades que enfrentan contextos muy adversos. Brindando oportunidades de superación a jóvenes al mejorar su perfil de empleabilidad y fomentar el emprendedurismo. (Fundación Acción Joven, 2015).

El Modelo propicia un trabajo directo con jóvenes y funcionarios de los centros educativos; y los motiva a que definan los principales problemas que enfrentan. Posteriormente, ellos mismos diseñan las soluciones para esos problemas detectados.

Para convertir en realidad los proyectos, la Fundación articula el apoyo de estudiantes universitarios (por medio de su Trabajo Comunal Universitario), empresas privadas, organizaciones no gubernamentales (ONG's) e instituciones del estado; quienes aportan recursos, conocimiento y energías para transformar la situación imperante (Fundación Acción Joven, 2015).

Según información obtenida de Fundación Acción Joven, el Modelo Integral de Prevención de la Exclusión Estudiantil ha logrado instalarse en varios centros educativos de San José, Limón, Puntarenas y de Guanacaste. Las sesiones y talleres han permitido que estudiantes y docentes se capaciten y obtengan las herramientas necesarias para enfrentar las diversas causas de la exclusión estudiantil, pero al mismo tiempo sepan cómo alcanzar sus metas personales y profesionales.

En una encuesta realizada en el 2013, 88.54% del estudiantado afirmó que el trabajo de Acción Joven les ha dejado un gran beneficio en sus vidas. Entre las que más resaltaron fueron: motivación académica, impartir talleres con temas de información relevante, ser un puente de comunicación entre alumno-profesor (Fundación Acción Joven, 2015).

La Fundación Acción Joven, establece que la exclusión estudiantil no es una decisión propia por del joven, sino que se debe por una serie de factores y causas presentes dentro y fuera del centro educativo. La expansión y eventual universalización de la secundaria no solo representa mayores oportunidades de ingreso en el futuro para estos jóvenes, sino también mayores posibilidades de reducir la brecha de desigualdad, reducir la pobreza y tener verdadero impacto en su movilidad social.

Es por esto que en el 2013, Acción Joven lanzó su Programa de Mejora del Perfil de Empleabilidad, el cual busca brindarles herramientas a los estudiantes para que apenas se gradúen, logren insertar al mercado formal. Esto se logra a través de alianzas de diferentes empresas privadas que colaboran con la ejecución de talleres de empleabilidad, giras vocacionales, simulacros de entrevista de trabajo y pasantías (Fundación Acción Joven, 2015).

a) Alianza estratégica Fundación Joven-PNUD:

La alianza estratégica con el Programa para el Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD) y Fundación Acción Joven, se focaliza en el cantón de Alajuelita, décimo cantón de la Provincia de San José, caracterizado por problemas de acceso a educación, nutrición, vivienda y empleo. Y se enmarca dentro de las iniciativas de impacto social promovidas y lideradas por Fundación Acción Joven, que nacen con el objetivo de fortalecer el proceso de inclusión social y mejorar la calidad de vida de personas en zonas vulnerables y/o de alto riesgo a través de la lucha contra la exclusión estudiantil (Fundación Acción Joven, 2015).

En términos de desarrollo el proyecto buscar fortalecer el esfuerzo del País y del Ministerio de Educación Pública en mantener a los estudiantes en las aulas y disminuir el abandono, la Fundación Acción Joven establece que “Más jóvenes fuera del colegio es igual a más jóvenes en alto riesgo social, y este es el inicio de una cadena genera una sociedad con, mayor criminalidad, si se tiene en cuenta que 9 de cada 10 privados de libertad no completaron su secundaria, mayor desempleo, 1 de cada 5 jóvenes del país no encuentran trabajo, y además aumentan las posibilidades de ser reclutado por organizaciones delictivas”. (Fundacion Acción Joven, 2015).

Estas cifras alarmantes con respecto a la deserción estudiantil en Alajuelita motivaron al Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y a la Fundación Acción joven (FAJ) a diseñar y ejecutar este proyecto piloto que busca mediante una primera fase experimental, perfeccionar y sistematizar “el modelo integral de prevención de la exclusión estudiantil”, que será posteriormente presentado ante el Ministerio de Educación Pública como estrategia efectiva en la lucha contra la exclusión estudiantil. (Fundacion Acción Joven, 2015).

E. Actores en alianzas públicas privadas:

Tabla 9

Actores destacados en alianzas públicos y/o privadas en el marco RSE en Costa Rica

El estudio identificó un marco de acciones basados en el principio de RSE en los que se destacan la participación intencionada de la empresa en acciones hacia la comunidad y usuarios en las que la empresa las autodefine como RSE.				
Empres	Área de la RSE	Localización Geográfica	Objetivos	Alianza
Bebidas Florida	Programas de reciclaje, consumo responsable, restauración de escuela pública.	Nacional	Proyección social y la gestión ambiental. Recientemente, Florida fusionó su estrategia de negocios con su estrategia de responsabilidad social y ambiental.	
Fundación Monge	Programa de Liderazgo Estudiantil y Empleabilidad dirigido a jóvenes centroamericanos.	Nacional	Valoran habilidades, intereses y proyecto de vida de cada estudiante con el fin de prepararlo para su inserción exitosa en el mercado laboral.	
Grupo Roble	Ayuda de becas para hijos, hermanos de colaboradores.	Nacional	Becas para continuar la educación.	
Banco Nacional de Costa Rica	Capacitación que promuevan la educación financiera, mediante cursos gratuitos en línea.	Nacional	Procurar impulsar la transformación social y el desarrollo económico sostenible del	Ministerio de Ciencia y Tecnología.

			país, mediante la educación.	
BAC Credomatic	Permite ayudar a los colaboradores a mejorar sus finanzas personales, evitar altos endeudamientos y controlar gastos.	Nacional	Desarrollar una cultura de educación financiera.	
Gruma- Demasa	Grupos de trabajo para brindar terapia. Promueve la creación de guarderías infantiles dentro de las empresas para favorecer a sus colaboradoras de ingresos bajos.	Nacional	Redes de cuidado. Manejo adecuado de estrés, auto-estima, actitud positiva.	
Hotel Punta Islita	Creación de empleo, mejora de la capacitación de la comunidad, creación de posibilidades de desarrollo comunitario	Provincia de Guanacaste	Desarrollo y mejora de la calidad de la comunidad.	
Wal-Mart	apoya el desarrollo de los pequeños y medianos proveedores locales	Nacional	promover el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas y ofrecer un canal adicional de acercamiento para aquellas PYMES que desean ser nuevos proveedores de Wal-Mart	
APM Terminals	Mejoramiento de colegios, entrega de computadores, Desarrollo de banco de alimentos	Provincia de Limón	Mejorar la enseñanza de niños, mejorando y desarrollando mejores condiciones de aprendizaje	
Scotiabank de Costa Rica	Implementación del Sistema de Gestión Laboral de Igualdad y Equidad de Género.	Nacional	Busca la eliminación gradual de las brechas de género en lugares de trabajo.	Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).
Península Papagayo	Manejo sustentable y sostenible de recursos hídricos y protección ambiental	Provincia de Guanacaste	Manejo aguas residuales y de riego en Península Papagayo	
Bridgestone de Costa Rica S.A	Promoción de una mejor cultura vial	Nacional	Fomentar una nueva cultura vial entre la población estudiantil de edad escolar y secundaria, motivando la	

			adopción de hábitos seguros en las calles del país.	
Haycom	Promover una cultura adecuada de consumo de licor, basada en la educación y comunicación transparente con todos los actores del mercado. Becar a estudiantes de escasos recursos para que realicen sus estudios.	Nacional	Promover el consumo responsable de las bebidas alcohólicas. Capacitar a los estudiantes y brindarles la orientación necesaria en relación con sus estudios.	Instituto Nacional de Aprendizaje.
HP	se invita a colegios técnicos a presentar proyectos innovadores que combinen la enseñanza y el aprendizaje con la tecnología aplicada a la instrucción en el aula	Nacional	Que los educadores busquen nuevas herramienta para ayudar a sus estudiantes a alcanzar el éxito académico y, al mismo tiempo, estimulen su interés en carreras relacionadas con alta tecnología,	Ministerio de Educación Pública
ITS	Fortalecer la educación pública nacional	Nacional	proporcionando una oportunidad para que los estudiantes realicen su práctica	
			profesional	
Subway	Mejorar la calidad de vida de la fuerza laboral de la empresa.	Nacional	financiamiento económico otorgado a los colaboradores, que todo el personal concluya sus estudios, ya sea los correspondientes a la Educación General Básica (compuesta por I, II y III Ciclo) o bien el IV Ciclo de la Educación Diversificada (que finaliza con el Bachillerato).	

Fuente: AED

Tabla 10

Proyectos de articulación empresarial y corporativa

Proyecto, Programa o Asociación	Área	Localización Geográfica en Costa Rica	Empresas promotoras	Alianza
EMPLEATE	Iniciativa busca promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados	Nacional	45 actores entre organizaciones internacionales y empresas públicas y privadas.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Aprendizaje.
	de capacitación dirigida			
Banco de Alimentos	Gestionar el sistema de recepción de donaciones y de distribución por medio de organizaciones Sociales y comunitarias a la población en condiciones de pobreza y exclusión.	Nacional	Florida bebidas, Gruma Centroamérica, Unilever, Lácteos Dos Pinos, Wal-Mart, Kraft Foods entre otras.	118 programas de Organizaciones Sociales con lo cual alcanzan un total de 12.500 personas mensualmente
Nacer aprendiendo	Promueve el desarrollo en la primera infancia, especialmente en las Poblaciones más vulnerables.	Nacional	P&G	Fundación Paniamor, AED, United Way, CEN-CINAI
Súper Hadas	inversión social que permita a las niñas y mujeres jóvenes ligadas a hogares transitorios fortalecer su proyecto de vida a través de las tecnologías de la información.	Nacional	SC Johnson en Centroamérica	PANI y el Instituto Nacional de Aprendizaje
Mujeres Emprendedoras	Promover la autonomía económica de las mujeres en	Nacional	Coca-Cola	FUNDES y la Fundación Unidas para Crecer

	su cadena de valor.			
Escuelas Carbono Neutro	Sistema de medición sencillo, accesible y que puede ser replicado en cualquier centro educativo a nivel nacional, que desee contabilizar su huella de carbono.	Nacional	Davienda	Fundecor, AED, United Way, Ministerio de Educación Pública
Proyecto PAID	Proveer herramientas para administrar el centro educativo con información oportuna, desagregada y veraz para la toma de decisiones.	Nacional	Banco Nacional y Microsoft	Ministerio de Educación Pública, Asociación Nacional de Educadores, AED, United Way.
Yo Emprendedor	Desarrollar emprendedores y un ecosistema adecuado que propicie el surgimiento de nuevos negocios en Costa Rica como medio de desarrollo económico y social.	Nacional	Mesoamerica, AED y United Way.	-----

Fuente: AED

V. **Buenas prácticas de responsabilidad social escenarios y la perspectiva de la RSE en Costa Rica:**

A. **RSE del Hotel Punta Islita:**

Uno de los ejemplos más exitosos de Responsabilidad Social Empresarial en el área local y del empresariado costarricense es el realizado por el Hotel Punta Islita, ubicado en la Provincia de Guanacaste, este hotel cambio la manera de desarrollar una actividad turística en la región, generando valor agregado a las comunidades vecinas. El Hotel Punta Islita es una empresa hotelera que desde sus inicios ha creado un ambiente de desarrollo turístico en armonía con el crecimiento comunal. Sus fundadores, el abogado costarricense Harry Zürcher y Eduardo Villafranca Sargent, establecieron una política de trabajo donde la comunidad debía ser parte fundamental en el establecimiento y crecimiento del hotel, mediante un desarrollo sostenible (AED y UNA, 2012).

Según recopilación de Gabriela Calderón, el Hotel Punta Islita se comenzó a construir en 1992 y abrió sus puertas en junio de 1994, constituyéndose así, en ese entonces, en el único establecimiento turístico en el cantón de Nandayure que generaba riqueza y oportunidades de trabajo estable y bien remunerado, para gran cantidad de habitantes de poblaciones aledañas. (Jiménez, 2011).

Los fundadores establecieron el Modelo Punta Islita para superar los problemas inherentes a la localización geográfica del hotel y su entorno sociocultural, como la carencia de infraestructura básica, telecomunicaciones y fuentes alternas de trabajo. Este modelo se rige por 5 pilares: el personal, la comunidad, el huésped, el ambiente y el hotel. Ha sido este modelo el que ha marcado el éxito del Hotel Punta Islita y que, al mismo tiempo, ha asegurado la fidelidad y complacencia de las comunidades cercanas y sus clientes. (AED y UNA, 2012).

Calderón menciona que en la actualidad, un 85% del total de los empleados del hotel provienen de las comunidades vecinas y varios de ellos ocupan puestos gerenciales. Un caso importante es precisamente el del Gerente General Alonso Bermúdez, quien creció en Coyote y comenzó a trabajar en el hotel como recepcionista en 1999. Conforme pasaron los años Bermúdez aprovechó los programas de desarrollo profesional patrocinados por el hotel y en el 2002 fue ascendido a administrador, para luego ser colocado como Gerente General en el año 2006 (Jiménez, 2011).

B. RSE de Florida Bebidas:

Florida Bebidas se reconoce como una empresa con fuertes y múltiples vínculos con las sociedades en que actúa. Esos vínculos se dan con proveedores, trabajadores, clientes, consumidores, autoridades públicas y el medio ambiente natural. La política de responsabilidad social de la empresa incide en toda esa compleja red de relaciones. (Cárdenas Stive, 2008).

En entrevista personal realizada a la Directora Ejecutiva Elizabeth Caravaca, "actualmente Florida bebidas en Costa Rica, puede ser considerada la empresa de RSE en el país...ellos han tratado de generar un proceso de mitigaciones de los resultados que puedan generar...su sistema es una visión estratégica interna y externa de responsabilidad social"

Entre los proyectos de RSE realizado por Florida Bebidas encontramos:

- **Consumo Responsable:**

Conscientes de ser una empresa que produce, distribuye y vende productos con contenidos alcohólicos. Florida Bebida ha desarrollado toda una serie de programas con la finalidad de velar por que estos productos sean consumidos en forma moderada y responsable, por personas en plenas facultades legales, físicas y mentales. (Cárdenas Stive, 2008).

Por ello, se ha dado a la tarea de ejecutar los siguientes programas:

- No venta a menores:

Campaña de prevención del consumo de alcohol por menores de edad. Tiene campañas de medios dirigidas a evitar el consumo de bebidas alcohólicas para menores de edad. Por distintos medios de comunicación como radio, televisión, prensa escrita, mupis. (Cárdenas Stive, 2008).

- Campaña dirigida adolescentes :

Los adolescentes tienen un gran espíritu de experimentación y aventura, son poco conscientes del riesgo, y no siempre atienden advertencias relacionadas con su salud, su bienestar o su futuro. Por lo tanto, la campaña de radio y TV está orientada a evitar el consumo precoz de alcohol (Cárdenas Stive, 2008).

- Campaña dirigida a adultos:

Cuando un adolescente consume una bebida alcohólica fue un adulto quien se la suministró, ya sea en forma directa vendiéndosela o bien en forma indirecta, aceptando que como intermediario el menor pueda adquirir la bebida en un comercio, aunque no tenga cédula. Por lo tanto, la campaña dirigida a la población adulta, señalándole su responsabilidad en el hecho de que las bebidas alcohólicas sean consumidas por jóvenes. (Cárdenas Stive, 2008).

- Solo con cédula:

Las campañas de prevención del consumo de alcohol por menores de edad se complementan con un programa en el punto de venta, denominado “Sólo con cédula”. Consiste en un conjunto de materiales de comunicación como habladores de góndola, botones, calcomanías, camisetas, que, por una parte, indican al joven que en ese negocio no se le venderá bebidas alcohólicas a menos que muestre su cédula de identidad de adulto, y, por otra parte, comprometen al propio comerciante y su personal a respetar esa norma (Cárdenas Stive, 2008).

- Código de Autorregulación Publicitaria:

Cervecería Costa Rica se considera importante, además de respetar las disposiciones vigentes, aplicar algunos criterios adicionales y exponerlos en forma pública, para contribuir a que sus productos sean consumidos responsablemente, como parte de estilos de vida sanos (Cárdenas Stive, 2008).

- Programa de Reciclaje de Florida Bebidas:

Florida Bebidas tiene el programa de reciclaje más grande de Costa Rica. Por medio de seis rutas, que recorren semanalmente todo el país, se recoge una alta proporción de los envases que la empresa saca al mercado, tanto en aluminio como en plástico PET (Agua Cristal, Tropical) y HDPE (Cárdenas Stive, 2008).

- Proyección social:

Además de ser una fuente de empleo y producción para la sociedad costarricense, y un importante generador de ingresos fiscales, Florida Bebidas S.A. contribuye a mejorar la calidad de vida de los habitantes del país mediante una variedad de aportes voluntarios. La empresa aporta fondos para restaurar escuelas públicas, dentro del programa Unidos en la Escuela promovido por la Asociación Empresarial para el Desarrollo, AED.

Ante las catástrofes naturales o situaciones de desastre que afligen a la población costarricense, la empresa, ha reaccionado brindando su ayuda con Agua Cristal, víveres y soporte económico.

C. Responsabilidad Social de la Embajada del Reino de los Países Bajos en San José, Costa Rica

La Embajada de Holanda apoya a empresas holandesas y locales en la aplicación de la RSE en la región de Centroamérica. La Embajada facilita contactos e información sobre la RSE a emprendedores. Además la Embajada apoya a organizaciones locales en proyectos que promueven el fomento de la RSE en la región.

En entrevista personal realizada para esta investigación a Esteban Gracias, oficial de diplomacia económica de la Embajada del Reino de los Países Bajos en Costa Rica. Establece que "el tema de RSE se ha venido promoviendo de forma gradual, cada vez con más énfasis... Este año se incorporó en el plan anual de la embajada (Holandesa en Costa Rica) la promoción de la RSE, la embajada no es una empresa pero igual hacemos Responsabilidad Social".

Al Oficial de Diplomacia Económica, le preguntamos el papel que juega su despacho en la RSE, indicándonos que "actualmente estamos centrado en promover las guías, las pautas que tiene Holanda en ese tema, tanto como información, capacitación, transmisión de comunicación ya sea para empresas como para organizaciones de como lo hace Holanda, como nosotros mismo en nuestra organización." En materia de alcance geográfico "el alcance de la embajada de Holanda en costa rica es regional, antes que Holanda abriera su embajada en Panamá, también cubríamos Panamá.. Actualmente estamos cerrando un proyecto con ellos en materia de reducción del trabajo infantil".

En profundización de como toma la embajada de Holanda en Costa Rica la RSE, Esteban Gracias nos indica que "la embajada toma a dos niveles la responsabilidad social a lo interno, y también en la promoción de las políticas de responsabilidad social". Adicionalmente establece la relevancia que tiene la embajada en la promoción de RSE en Costa Rica "nosotros estamos participando en todas las iniciativas de responsabilidad social en el país. Somos parte del consejo consultivo nacional de responsabilidad social (CCNRS), trabajamos con AED, hemos tenido proyectos en el pasado con varias contrapartes como la embajada británica, traemos experto para dar las pautas de la OSD... Estamos muy activo no solo con empresas holandesas en el país, si no con varias contraparte que están trabajando intensamente en el campo".

En análisis de RSE a alto nivel país, nos indica " en materia de RSE en Costa Rica hay muchos frentes, todos quieren de una u otra medida hacer RS.... pero también hay una enorme confusión conceptual de lo que es realmente RSE, unos piensas que es pintar una escuelita, va más allá que eso, desde el punto de vista holandés va como una estrategia de negocios de la empresa, desde un punto de vista sistémico, donde todas las empresas debe ser sostenibles".

Entre algunas de las iniciativas en la promoción de responsabilidad social la Embajada de Holanda en Costa Rica tiene varios proyectos e instrumentos entre ellos Estaban Gracias nos destaca: "el llamado pasaporte de RSE, el cual es un documento que contiene información sobre ¿qué es RSE? ¿Cómo lo pueden aplicar las pequeñas y medianas empresas? ¿A qué organizaciones pueden contactar?, consejos, buenas practicas... El pasaporte lo hace Holanda, ellos no los envía y nosotros nos encargamos de tropicalizarlo por decirlo así, traducirlo, imprimirlo y distribuirlos en nuestras diversas actividades" otras iniciativas que tiene actualmente la embajada es el proyecto Orange Plaza "El proyecto Orange plaza... Es un espacio donde una empresa holandesa o una organización en el marco de la responsabilidad social pueden venir y hacer un taller, una capacitación, un seminario. Entonces, se facilitar el espacio y es parte de nuestra de responsabilidad social".

Adicionalmente el oficial de Diplomacia Económica indica "otra herramienta que tenemos aunque esta en holandés, es la página de los riesgos de RS, esa página enseña a las empresas holandesas cuales son los riesgos en términos de RSE en hacer negocios en países centroamericanos, esa se actualiza periódicamente...por ejemplo pagar el salario mínimo y que cuanto es en algún país, consejos y principalmente los riesgos"

En lo que respecta a proyecto a futuros la representación diplomática esta "pensando en otras iniciativas, como Responsabilidad Social de la Embajada.. Actualmente se planta los empleados aquí puedan dedicar un día al mes o la semana para colaborar con otras empresas u organizaciones".

Respecto a la entrevista y analizar el contexto de RSE en Costa Rica, es muy destacable el papel que ha jugado la embajada de Holanda en el país, la representación diplomática ha sido patrocinador principal en conferencias como la realizada por Michiel van Yperen (2012) organizada en cooperación con el Consejo Consultivo Nacional Responsabilidad Social (CCNRS) bajo el tema "RSE como instrumento para mejorar la posición competitiva internacional de Costa Rica", participando otros oradores internacionales y también ministros costarricenses. Siendo esta un esfuerzo único en el ámbito diplomático en el país y como establece Estaban Gracias "En Costa Rica es la embajada que se está especializando en temas de RSE en la región latinoamericana, no quiere decir que nosotros vamos a hacer los únicos... somos el eje donde otras nos podrán pedir ayuda".

VI. Hallazgos relevantes

Se puede considerar que en Costa Rica existe una situación laboral difícil para los jóvenes, en este sentido estas situaciones difíciles tienen una enorme influencia en el desarrollo de grandes problemáticas sociales relacionadas a baja escolaridad de los jóvenes.

En una perspectiva política, se puede llegar a determinar en Costa Rica se ha implementado los programas de capacitación técnica, ya que tienden a reducir el desempleo juvenil, esto en coordinación de otras políticas públicas como convenios entre gobiernos (Nacionales o locales) y el sector privado que permita el estudio y el trabajo en paralelo sin grandes impedimentos.

Igualmente es importante destacar diversas categorizaciones y niveles de relación empresa/sociedad:

A. Concepto de Jóvenes en Costa Rica:

Costa Rica es uno de los pocos países en la región que tiene un instrumento legal propio en la protección y tutela de los jóvenes integrándolos como actores sociales el trabajo y el estudio. En la ley General de la persona joven de Costa Rica establece la definición legal de personas jóvenes las cuales son aquellas que tienen edades comprendidas entre los doce (12) y treinta y cinco años (35) esto a diferencia de otros conceptos internacionales que consideran a la persona joven a partir de los quince (15) o desde los dieciocho (18) años de edad.

B. Esfuerzo del empresariado en Costa Rica:

La responsabilidad social empresarial es un tema relativamente reciente en el mundo y todavía más en Costa Rica, actualmente el país centroamericano cuenta con grandes uniones y grupos en el sector empresarial que promueven la RSE uno de los más relevantes es la Asociación de Empresas para el Desarrollo (AED) siendo una asociación vanguardista en este tema y casi única en la región, adicionalmente se une un importante órgano consultivo y deliberativo en materia de RSE como lo es el Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social (CCNRS), este última siendo una a plataforma multisectorial, (integrante del sector público, privado y sociedad civil) cuya idea es promover la cultura de RSE y crear los espacios necesarios para la práctica asertiva de la responsabilidad social en Costa Rica. Diferenciando al empresario costarricense con conocimientos y condiciones únicas en el impulso de la cultura de responsabilidad social.

VII. Conclusiones

Luego de desarrollado y analizados datos estadísticos, sociales, políticos, económicos y actores de la RSE en Costa Rica se ha podido evidenciar diversas situaciones, en las cuales se destaca:

1. En Costa Rica existe una situación laboral difícil para los jóvenes, estas situaciones influyen en el desarrollo de grandes problemáticas sociales relacionadas a baja escolaridad de los jóvenes.
2. Actualmente en el país existe una falta de conceptualización de lo que es realmente Responsabilidad Social Empresarial y lo que son acciones filantrópicas.
3. Costa Rica ha desarrollado en los últimos años una serie de instrumentos jurídicos y normativa reconocen a la persona joven como un actor social y pretendiendo fomentar la participación y protagonismo de estas personas en la realidad nacional.
4. Costa Rica ha generado instituciones y estructuras con objetivos claros en la elaboración y ejecución de propuestas locales y nacionales que contribuyan a la construcción de la política nacional de las personas jóvenes.
5. El país centroamericano cuenta con grandes instancias y organizaciones fundamentales en el desarrollo de la RSE únicos en la región, entre estas organizaciones destaca el Consejo Consultivo Nacional de Responsabilidad Social de Costa Rica (CCNRS) y la Asociación de Empresas para el Desarrollo (AED).

6. La nación costarricense, es una nación joven así lo demuestra los estudios estadísticos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) del año 2011. Estableciendo que Costa Rica tiene una Población de 4.301.712 personas, de ese universo las personas de 12 a 35 años representan el 42,3%.

7. La composición de la población joven costarricense es diversa, así lo demostró el estudio del año 2013 en la II Encuesta Nacional de Juventudes, donde se identifica que un 8,6% de los jóvenes en Costa Rica son migrantes. El grupo con mayor presencia es de nacionalidad nicaragüense con un 7,7% de la población, seguido por personas de nacionalidad colombiana con un 0,4%.

8. En Costa Rica el acceso a la educación secundaria y la permanencia en ella dista mucho de ser universal en el país, el acceso a la fuerza de trabajo no siempre se produce después de los años de educación, y la formación de la familia o más bien la reproducción son muchas veces simultáneas a la educación y a la entrada a la fuerza de trabajo

9. El Informe final del Decimonoveno Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible en relación con la Encuesta Nacional de Hogares (2012) establece que la condición de mayor vulnerabilidad y precariedad laboral la tiene el subgrupo de 15 a 24 años.

10. La tasa de desempleo en jóvenes menores de 20 años promedia el 25.3% en tanto que para aquellos entre 20 y 24 años la misma alcanza el 15.8% y se reduce considerablemente al 7.2% para jóvenes con edades superiores.

11. Datos de las EHPM del 2001- 2009, establecen que en Costa Rica existe un grupo aproximado de 200.000 jóvenes entre 18 y 35 años que ni estudia ni trabaja, lo que representa alrededor del 20% de las personas jóvenes en esas edades.

12. Con el programa “Empléate” el gobierno de Costa Rica ha establecido una alianza público privada, que pretende potenciar esfuerzos a través de la articulación y la inversión estratégica de recursos para promover el trabajo digno en aquellas poblaciones en situación de vulnerabilidad, caso concreto de la población joven, y así contribuir al desarrollo y la justicia social.

13. El programa “Empléate” ofrece aproximadamente 6 meses de formación para el trabajo en aquellas áreas en donde se señala una demanda ocupacional insatisfecha.

VIII. *Perspectivas una agenda de empleo juvenil en el Marco de la RSE en Costa Rica.*

A. *Reformas del Estado Costarricense. Revolución de 1948:*

En febrero del año 1948 se realizaron comicios electorales dudosos y con fuertes denuncias de fraude, esto fue el inicio de una revuelta armada cuyo líder era Don José Figueres Ferrer, quien dirigió a un grupo creciente de voluntarios que se levantaron en armas, entre marzo y mayo de 1948. La Revolución del 48, como se le llamó al movimiento armado.

El 1 de diciembre de 1948, el Presidente de la Junta Fundadora de la Segunda República, José Figueres, abolió el ejército de Costa Rica como institución permanente, lo que a la postre le generó al país un enorme ahorro de capital financiero que podía reorientarse hacia la educación y al salud. También le ha dado una gran imagen de país civilista ejemplo en el Mundo, y la democracia más antigua de América Latina. El trabajo de la Junta estuvo reflejado especialmente en la aprobación de la Constitución Política de 1949, y proponer el cambio de modelo de desarrollo que rigió desde 1953 hasta la década de 1970-1980.

Hoy Costa Rica está en vías de formar parte del conjunto de países que han apostado su desarrollo económico y social a un esquema globalizado de libre comercio, en el cual la estrategia depende de la capacidad de negociación regional con el mercado internacional, procurando abrir y mejorar el acceso de productos tradicionales y no tradicionales, aunque el gran mercado norteamericano se concentra en las exportaciones no tradicionales.

2. *Agenda social y juventud en Costa Rica:*

El Presente estudio identifica las condiciones actuales para un debate de políticas en el tema juventud. Este tema no solo ha sido impulsado por el sector empresarial del país. Si no que viene acompañado por una tendencia internacional. Según la OIT, unos 81 millones de personas jóvenes trabajadoras están desempleadas.

En Costa Rica, es un país joven. Esta población es un grupo muy variado en cuanto a situación socioeconómica, educación y capacitación. Lamentablemente, un aspecto común de los jóvenes costarricense es la falta de oportunidades laborales y los altos índices de desempleo.

Si bien las políticas de integración de los jóvenes ha sido evolucionando y teniendo mayor relevancia dentro de la agenda gubernamental en Costa Rica, fue en el 2011 cuando el Estado centroamericano se avocó a desarrollar proyectos a largo plazo promoviendo cambios a situaciones de vulnerabilidad de forma transversal y estructural. Así nació el programa Empléate bajo la administración de Laura Chinchilla Miranda disponiendo 20.000 millones de colones para el periodo 2011-2014, los cuales fueron dirigidos a la capacitación de jóvenes de acuerdo con la demanda empresarial, en ese entonces Empléate significó una herramienta a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la lucha contra la pobreza a través del trabajo decente.

Hoy en día, y bajo la administración del Presidente Luis Guillermo Solís Rivera, “Empléate” se ha impulsado con mayor recursos y voluntad política, convirtiéndose no en solo en un programa de ayuda social si no en una política de Estado enmarcado dentro de una agenda social dirigida a promover la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad mediante servicios especializados de capacitación dirigida, intermediación, orientación e información para el empleo a partir de las demandas del mercado laboral, así como promover el desarrollo de competencias sociales vinculadas al mundo laboral tolerancia a la frustración, motivación, valores y trabajo en equipo.

IX. Glosario de Términos

Garantías Juveniles: Derecho de un grupo definido de jóvenes a un trabajo, capacitación o educación, así como una obligación para el Servicio Público de Empleo (SPE), u otra autoridad pública, de proporcionar servicios y/o implementar programas en un período de tiempo dado. En contraste con las políticas activas del mercado de trabajo típicas, las garantías juveniles proporcionan el derecho de beneficiar de ciertas medidas a aquellos jóvenes que cumplan ciertos criterios pre-establecidos. (OIT, 2013).

Gobernabilidad corporativa: Gobernabilidad corporativa es el sistema por el cual las empresas son dirigidas y controladas. La estructura de Gobernabilidad Corporativa especifica la distribución de derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de la compañía, tales como, Junta Directiva, Gerentes, accionistas y otros públicos de interés, y explica las reglas y los procedimientos para la toma de decisiones. Asimismo, provee la estructura a través de la cual se establecen los objetivos del negocio y los medios para lograr estos objetivos. (Prado, eds., 2004).

Personas jóvenes: Personas con edades comprendidas entre los doce y treinta y cinco años, llámense adolescentes, jóvenes o adultos jóvenes; lo anterior sin perjuicio de lo que dispongan otras leyes en beneficio de los niños y adolescentes (Ley General de la Persona Joven, 2002).

Sistemas Gerenciales de RSE: Grupo de recursos debidamente organizados dirigidos a asegurar el diseño y puesta en práctica de los programas y políticas de responsabilidad social, así como su medición y reporte. Los Sistemas Gerenciales de RSE incluyen la asignación de recursos humanos y financieros, formulación de objetivos e implementación de planes de mejora en cada una de las áreas de la responsabilidad social empresarial. (Prado, eds., 2004).

Sistema Nacional de Juventud: Conjunto de instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales y entidades civiles cuyo objetivo sea propiciar el cumplimiento de los derechos y mayores oportunidades para las personas jóvenes (Ley General de la Persona Joven, 2002).

Sociedad Civil: Conjunto de instituciones y organizaciones privadas, organizaciones no gubernamentales, familias y otras organizaciones sociales, establecidas formal o informalmente. (Ley General de la Persona Joven, 2002).

X. Referencias Bibliográficas

Estado de la Nacional en Desarrollo Humano Sostenible. (2013). Las personas jóvenes de Costa Rica en el Estado de la Nación: Una Síntesis de aspectos relevantes. Obtenido de http://cpj.go.cr/component/docman/doc_download/10-las-personas-jovenes-de-costa-rica-en-el-estado-de-la-nacion-un-sintesis-de-aspectos-relevantes

AED. (2013). 15 años de compromiso con el bienestar de Costa Rica. Obtenido de Asociación de Empresas para el Desarrollo: http://www.aedcr.com/Documentos/Publicacion_15_Aniversario_AED_Web.pdf

AED y UNA. (03 de Octubre de 2012). Asociación de Empresas para el Desarrollo y Escuela de Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional. “Así se hace” buenas prácticas de RSE. Obtenido de Integración Centroamericana para la Responsabilidad Social Empresarial: http://www.integrarse.org/documentos-de-descarga/doc_download/9-punta-islita-museo-islita

Andersen Mikkel y Pazderka Catherine. (2003). ¿Es la Certificación Algo para mí? Una guía práctica sobre por qué, cómo y con quién certificar productos agrícolas para la exportación. Obtenido de <ftp://ftp.fao.org/docrep/fao/007/ad818s/ad818s00.pdf>

ANUE. (2015). Responsabilidad social. Asociación para las Naciones Unidas en España, Barcelona. Obtenido de <http://www.anue.org/es/content/responsabilidad-social>

Balaguer Ana y Caballero Isabel. (2004). Responsabilidad social de las empresas. Modelo GRI. Obtenido de Centro Nacional de Condiciones de Trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Fichas-Tecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_648.pdf

Balestrini. (1997). Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: BI Consultores Asociados.

Balestrini, M. (2002). Procedimientos Técnicos de Investigación Documental. Caracas: Panapo.

Banco Mundial. (2006). ¿Qué es RSE? Banco Mundial. (Nueva York: Banco Mundial) Obtenido de http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf

C. Pope, M. N. (1995). Investigación cualitativa: Llegar a las partes otros métodos no pueden alcanzar: una introducción a los cualitativos. Métodos en la salud y la investigación de servicios de salud British Medical, 42-45.

Cárdenas Stive, e. (18 de Enero de 2008). Trabajo de investigación: Responsabilidad Social Empresarial de Florida Ice & Farm Co. S.A. (FIFCO). Obtenido de Asociación Latinoamericana de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración: http://www.alafec.unam.mx/docs/movilidad/costar_2008/Trabajo-sInvestigacion/TareaPrevia/ResponsabilidadSocEmprFloralIceFarm.pdf

Carneiro Mar, Cordero S. Juanjo. eds. (Noviembre de 2013). Cuaderno Guía de los principios rectores ONU sobre la Empresa y Derechos Humanos. Puerta de Entrada. Obtenido de <http://www.centroregionalpml.org/web-pacto/esp/sites/default/files/CuadernoGuiaPrincipiosRectoresAECID.pdf>

Carpio B. Kenneth. (2013). Juventudes en Costa Rica. Obtenido de <http://www.aciamericas.coop/IMG/pdf/carpio.pdf>

Carrión, Jesús y Martí, Júlía. (26 de Diciembre de 2012). Observatorio de Multinacionales en América Latina. Obtenido de OCDE y OIT: http://omal.info/IMG/article_PDF/OCDE-y-OIT_a4805.pdf

Carroll, A. B. (2008). History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. Londres, Inglaterra: Oxford Printing Press. Obtenido de 10.1093/oxfordhb/9780199211593.001.0001

Castillo C. y Reyes J. (Septiembre de 2014). Apreciación de prueba como sistema de valoración en el proceso penal venezolano: Su alcance. Obtenido de Caribbean International University: <http://www.ivea.com.ve/archivos/biblioteca/DPP/Apreciacion%20de%20Prueba%20como%20Sistema%20de%20Valoracion%20en%20el%20Proceso%20Penal%20Venezolano%20su%20alcance.pdf>

CCNRS. (8 de Julio de 2008). Acuerdo del Consejo Consultivo de Responsabilidad Social Costa Rica. Obtenido de http://www.ccnrs.com/documentos/acuerdo_creacion_CCNRS/acuerdo_CCNRS_julio_2008.pdf

Código de la Niñez y la Adolescencia. (1998). Ley N° 7739. Publicada en La Gaceta N° 26 de 6 de febrero de 1998. Obtenido de <http://www.tse.go.cr/pdf/normativa-codigodelaninez.pdf>

Comisión Europea. (2010). A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility. Bruselas. doi:COM(2011) 681 final

Comité de los Derechos del Niño. (2013). Observación general No. 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño.

CPJ. (Abril de 2007). Política Pública de la Persona Joven. Obtenido de <http://cpj.go.cr/docs/PPPJ2007.pdf>

CPJ. (2013). Informe Principales de Resultados. Obtenido de II Encuesta Nacional de Juventudes Costa Rica 2013: http://www.cpj.go.cr/component/docman/doc_download/41-segunda-encuesta-nacional-de-juventudes-informe-de-principales-resultados-costa-rica-2013

Delgado Guillermo y Ahumada Leslie . (21-22 de Febrero de 2014). Teoría y técnica de la entrevista. Obtenido de Grupo Académico Monarca: <https://psicologiamonarca.files.wordpress.com/2014/02/ttecnica-de-la-entrevista.pptx>.

Egri, C. R. (9 de Septiembre de 2007). Obtenido de Journal of International Management.

Eva Morales & Otros. (2012). ¿Sobre qué eje sostener la estrategia de Responsabilidad Social de una empresa? (E. Consulting, Ed.) Artículo publicado en la Revista Ambiental del Colegio Oficial Ambientólogos de Cataluña. Obtenido de http://www.empentaconsulting.com/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/1_Articulo_Eva_Morales_Estrategia_RSC.pdf

Frynas. (2005). Setting new agendas: critical perspectives, Vol. 81. Obtenido de International Affairs.

Fundacion Acción Joven. (2015). Nuestro Trabajo. Obtenido de <https://accionjoven.squarespace.com/nuestro-trabajo/#modelo>

George, R.T. (2011). Business Ethics. (D. Kindersley, Productor) Obtenido de http://books.google.co.cr/books?id=jwQB_XWs0TkC&redir_esc=y

Gomez, D. (7 de Julio de 2013). Responsabilidad Social - El renacimiento de su significado Social . La Prensa Libre de Costa Rica. Recuperado el 16 de Febrero de 2015, de <http://www.newventuresca.org/article/responsabilidad-social-el-renacimiento-de-su-significadoad-social-183-1.html>

Gutiérrez Evaristo. (23 de Febrero de 2011). Ingecal. Responsabilidad Social – Modelos de aplicación. Forum Calidad. Obtenido de <http://ingecal.cat/wp-content/uploads/2011/04/Parte-6-SGE21-Sistema-de-Gesti%C3%B3n-%C3%A9tica-y-socialmente-responsable.pdf>

Hurtado, I. y. (2011). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio (Vol. 4ta ed.). Valencia, Venezuela: Episteme.

Informe Técnico de Oxfam Internacional. (Junio de 2013). Empresas y Derechos Humanos. Obtenido de Prospectiva de Oxfam sobre los Principios Rectores de la ONU: http://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/tb-business-human-rights-oxfam-perspective-un-guiding-principles-130613-es_0.pdf

ISO. (2010). Organización Internacional de Normalización. Obtenido de ISO 26000 visión general del proyecto : http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf

Jiménez, Y. M. (Marzo de 2011). Trabajo Final de Grado. Universidad Nacional. Responsabilidad Social Empresarial con enfoque de Derechos Humanos, un reto pendiente. Obtenido de http://www.una.ac.cr/bibliografia_/components/com_booklibrary/ebooks/responsabempresarial_ymontoya.pdf

Julio, C. R. (Septiembre de 2012). Aplicabilidad de la Doctrina de la carga Probatoria Dinámica en Juicio de Responsabilidad Civil por Mala Praxis Médica. Obtenido de <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/-TAKHW4447M34C652012.pdf>

Knörich, J. E. (2005). Instituto Ethos de Responsabilidad Social Empresarial. Obtenido de Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial : http://www.r-su.uninter.edu.mx/doc/herramientas_RSU/IndicadoresRSEEthos.pdf

Ley General de la Persona Joven. (12 de Agosto de 2002). No. 8261. Obtenido de <http://cpj.go.cr/docs/derechos/ley-pj.pdf>

Lluch M. José. (2011). Norma Sge-21 Sistema De Gestión Ética y Socialmente Responsable: Propuesta de Aplicación de Dicha Norma en el Centro de Salud de Alfara. Universidad Politécnica de Valencia, Valencia - España. Obtenido de Universidad Politécnica de Valencia: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/15469/TF-C%20EN-TREGADO%20FINAL%20Corregido%203%20veces%20con%20la%20bibliografia%20corregida.pdf?sequence=1>

Lower House of Parliament. (2007). Government Vision on Corporate Social Responsibility 2008–2011. Obtenido de <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/maatschappelijk-verantwoord-ondernemen/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2008/03/25/government-vis>

Martin, P. (s.f.). ¿Qué es responsabilidad social empresarial? Obtenido de http://www.unicef.org/lac/media_9825.htm

Miguel A. Romero. (s.f.). Nueva Norma ISO 26000:2010 "Guía de Responsabilidad Social". (G. S. Certification, Ed.) Obtenido de <http://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>

Ministerio de Relaciones Extranjeras . (2014). Corporate Social Responsibility (CSR). Gobierno de Holanda , Ministerio de Relaciones Extranjeras , Haya. Obtenido de <http://www.government.nl/issues/corporate-social-responsibility-csr>

MTSS. (Octubre de 2011). Estrategia Público y Privada de promoción del Empleo para personas jóvenes en Situación de Vulnerabilidad 2011-2014. Obtenido de <http://empleate.cr/estrategianacional.pdf>

Núñez, G. (2003). La Responsabilidad Social Corporativa en un Marco de Desarrollo Sostenible. Obtenido de <http://www.cepal.org/dmaah/proyectos/ediespa/docs/-ceads.pdf>

OIT. (2012). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Guia para la Declaracion Tripartita de Empresas Sobre las empresas Multinacionales y la Política Social: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_135_span.pdf

OIT. (2013). Garantías juveniles: ¿una respuesta a la crisis del empleo juvenil? Obtenido de Organizacion Internacional del Trabajo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_223870.pdf

Pacheco, J. F. (Agosto de 2013). Decimonoveno Informe Estado de la Nacion en Desarrollo Humano Sostenible. Informe Final. Desempleo Juvenil en Costa Rica. Obtenido de http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/019/Pacheco_2013.pdf

Palacios, R. M. (2006). Investigación cualitativa y cuantitativa: Diferencias y Limitaciones. Obtenido de <https://www.prospera.gob.mx/Portal/work/sites/Web/resources/ArchivoContent/1351/Investigacion%20cualitativa%20y%20cuantitativa.pdf>

Pantoja, L. N. (10 de Julio de 2013). Estándares de RSE: herramientas para un diagnóstico eficaz. Obtenido de Gestrategica: Gestión Estratégica para las Organizaciones Sociales: http://www.gestrategica.org/templates/noticias_detalle.php?id=930

Pizarro, M.V. (2009). "Responsabilidad Social Empresarial: en América Latina". Obtenido de Espacio Iberoamericano de Derechos Humanos: www.urjc.es/ceib/espacios/...iberoamericano.../PDH-R-E-2009-5.doc

Prado, eds. (Octubre de 2004). Marco Lógico y Conceptual del Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para Costa Rica. Obtenido de http://www.incae.edu/es/-clacds/publicaciones/pdf/904_marco_logico_y_conceptual.pdf

Sabino, C. (2000). *Cómo Hacer una Tesis*. Caracas: Panapo.

Shimshack, M. K. (2012). Economic Perspectives on Corporate Social Responsibility. *Journal of Economic Literature*. Recuperado el 17 de February de 2015, de <http://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jel.50.1.51>

Smith, V. O. (s.f.).

Social Accountability International. (Junio de 2014). Responsabilidad Social 8000 Norma Internacional emitida por Social Accountability International. Obtenido de <http://www.cavala.es/pdf/NORMA-SA8000.pdf>

Southwick. (2004). *Compassionate Capitalism: How Corporations Can Make Doing Good an Integral Part of Doing Well*. (Pompton Plains: The Career Press Inc.)

Taylor, S. y. (1987). "Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados". Obtenido de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Lic_virt/Mercadotecnia/IM-MC208/Unidad%203/36_lec_La%20entrevista%20a%20profundidad.pdf

The Global Compact. (Mayo de 2009). *Civismo empresarial en la Economía Global*. (O. d. Mundial, Ed.) Obtenido de El Pacto Mundial de las Naciones Unidas: https://www.unido.org/fileadmin/media/documents/pdf/Procurement/Global_Compact/GC_Brochure_Spanish.PDF

Thorpe, D. (18 de Mayo de 2013). Why CSR? The Benefits Of Corporate Social Responsibility Will Move You To Act. *Forbes*, 1-5. Obtenido de <http://www.forbes.com/sites/devinthorpe/2013/05/18/why-csr-the-benefits-of-corporate-social-responsibility-will-move-you-to-act/>

Tirza Hollernhorst y Chris Johnson. (1999). *Herramientas sobre responsabilidad social empresarial*. Obtenido de *Métodos y Auditoría de certificación*: <http://www.ors.org.ar/sites/default/files/library/files/AccountAbility%201000%20%28AA1000%29.pdf>

UNIDO. (2014). United Nations Industrial Development Organization (UNIDO). Nueva York, Nueva York, Estados Unidos. Obtenido de <http://www.unido.org/en/who-we-are/unido-in-brief.html>

Unión Europea. (2014). La responsabilidad social de las empresas (RSE) en la UE. Obtenido de DG de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=331&langId=es>

Valentín, Alfaya. (s.f.). Responsabilidad Social Empresarial (RSE). La Empresa "Sostenible". Obtenido de http://www.peru2021.org/repositorioaps/0/0/par/articulorsebiblioteca/alfaya_rse.pdf

Williamson, N., Stampe-Knippel, A., & Weber, T. (2014). Corporate Social Responsibility National Public Policies in the European Union Compendium 2014. Luxembourg: Publications Office of the European Union.