

Anexo 1. Formato de presentación de proyecto

Título: El papel de la Responsabilidad social empresarial en el empleo juvenil de calidad en la pymes del sector servicios de la ciudad de Bogotá.

Duración (en meses): 18 meses

Lugar de ejecución: Bogotá

Investigador principal: Cristian Dario Castillo Robayo

Co-investigador(es): Julián Francisco Figueroa Espinel

Co-investigador: Luis Fernando Moreno

Programa(s)	Facultad(es)	Datos generales			
		Línea activa	Línea medular	Campos de acción institucional (Seleccione)	Grupo(s) de investigación
Administración de empresas	Administración de empresas	Responsabilidad social	Responsabilidad social	Derechos humanos, ciudadanía y construcción de política pública en y para escenarios de paz (x) Desarrollo tecnológico con apuesta social () Desarrollo ambiental sostenible (x) Cambio educativo y social desde la multi e interculturalidad ()	GIRSA

Equipo de investigación requerido (enuncie el número de investigadores, si son egresados, profesionales externos, auxiliares, asistentes, con su respectivo nivel de formación, o si se vinculará un semillero de investigación): Los investigadores principales son el investigador principal y 2 co-investigadores, adicional a ello 3 auxiliares de investigación.

Alianza estratégica (mencione si el proyecto se presenta en colaboración con otras instituciones, enuncie el nombre de las instituciones): No

Resumen de la propuesta (máximo 300 palabras)

La propuesta se basa en un análisis del empleo de calidad para los jóvenes en el cual se observa la responsabilidad social de las empresas¹ como una herramienta para reducir el desempleo y la informalidad de los jóvenes, específicamente para pymes en el sector de servicios en la ciudad de Bogotá.

A partir de dicho análisis, se elabora una recomendación de política pública partiendo de criterios de responsabilidad social empresarial, para la disminución del desempleo informal mediante la generación de empleo formal o la formalización de los empleos existentes, conectando la oferta y la demanda y dando cumplimiento a las normas de seguridad social, mediante el estudio de los incentivos de responsabilidad social.

La metodología se basa en el análisis de la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) que elabora el DANE, para determinar el comportamiento de la inserción laboral y el empleo formal en el país por características socioeconómicas, esto por el lado de la oferta de trabajo; por el lado de la demanda se analizara una muestra de Pymes del sector servicios de la ciudad de Bogotá para determinar qué características cumplen de responsabilidad social empresarial según indicadores propios a partir de indicadores GRI y analizar los determinantes de la demanda de la empresa.

El proyecto se realizara en dos etapas, la primera con el estudio de la inserción laboral y la segunda con el análisis de la calidad del empleo joven en estas empresas, partiendo de dos puntos de vista, el positivo con la inserción laboral e incentivos y el normativo con el empleo de calidad y sus incentivos.

¹ Responsabilidad social empresarial con un enfoque hacia la empleabilidad y los derechos de los trabajadores.

Palabras clave (máximo 5): responsabilidad social empresarial, desempleo, mercado de trabajo joven, criterios de calidad laboral,

Planteamiento del problema y pregunta de investigación

La problemática del desempleo juvenil, en los últimos años, es una preocupación mundial y Colombia no es ajeno a este fenómeno, en el que hay más personas educadas, en comparación con décadas anteriores, pero que se enfrentan a más problemas a la hora de conseguir trabajo, más aún cuando es el primer empleo.

En el siglo veinte (XX) el tener un nivel educativo cada vez más alto permitía ingresar más fácilmente al mercado de trabajo, y a partir de allí tener una mejor trayectoria laboral. Sin embargo, en las últimas décadas este fenómeno se ha transformado y el análisis de la inserción laboral toma cada vez más importancia, esto unido a el análisis de los factores que afectan la trayectoria laboral de las personas, que normalmente se hace en análisis estáticos del mercado de trabajo, pero en este caso se analizará una teoría dinámica, que incluye la toma de decisiones con incentivos de responsabilidad social.

Como se dijo la problemática no solo cubre al continente Americano, a nivel mundial se ha hecho un llamado de las autoridades de políticas económicas de cada país a poner especial atención en el desempleo juvenil, ya que no hay trabajo suficiente para los jóvenes. Según la OIT (2013), existen casi 73,4 millones de jóvenes desempleados a nivel mundial y más de 6 millones ya no entran en la búsqueda de empleo. Además, la tasa de desempleo de los jóvenes está aumentando y se espera que entre 2015 y 2016 se incremente del 12,9 al 13,1 por ciento, respectivamente. La cifra es bastante cercana al máximo histórico registrado en 2013 (13,2 por ciento) y se espera que se mantenga así durante 2017. OIT (2016).

El desempleo en Colombia se ha manifestado como un problema cíclico y estructural, de esta forma en cada caída del crecimiento económico aumenta el desempleo, pero en los auges no se genera tanto empleo como se espera. La situación es más preocupante al analizar la informalidad del país, donde más de la mitad de los ocupados están en la economía sumergida, la situación puede ser peor para los más jóvenes.

Lo anterior se une a la coyuntura económica y el grado de afectación del acceso al trabajo por parte de los jóvenes, lo que se evidencia en varios estudios como el de la CEPAL (2012), en donde se dice que el mercado laboral de América Latina y el Caribe, se ve



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 **Línea gratuita nacional:** 01 8000 111 180
Carrera 9. n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10. n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6



afectado por la poca demanda de las grandes economías, producto de la crisis mundial. Esto se une al alto desempleo de los más jóvenes y las dificultades que afrontan para acceder al empleo además de la dependencia de los bienes primario exportadores de la región, que crece con altos precios de las materias primas y se ven afectados antes la caída de la demanda mundial, lo que afecta la demanda laboral de los jóvenes.

La falta de empleos de calidad trae consigo otros problemas sociales, como la delincuencia, problemas en el sistema de pensiones, en la conformación de la clase media, disminución de la vida familiar y la falta de ingresos monetarios producto del trabajo. No solo el desempleo es casusa de los problemas anteriores, el contar con un empleo y que sea en la informalidad puede tener un efecto similar.

Es por esto, que el cumplimiento de las normas planteadas para un empleo de calidad y las dinámicas hacia la formalización del empleo es de vital importancia, y ello es estudiado por la responsabilidad social. Lo anterior en cuanto al cumplimiento de las normales laborales y el accionar de las empresas en programas de formalización del empleo, es decir la interacción entre el cumplimiento normativo y las acciones de la empresa en pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores actuales y futuros.

La existencia de las normas sobre protección al trabajador ha sido un avance en pro del empleo de calidad, estudiado por la organización internación del trabajo (OIT), el banco interamericano de desarrollo (BID) y el ministerio del trabajo en Colombia, entre otros. En ellas se estipula, sobre la ley, las normas a cumplir por parte de los empleadores para determinar lo que se define como empleo de calidad; ello va guiado en gran medida a la formalización del empleo.

La formalidad en el empleo implica la formalización de los trabajadores ya ocupados y la generación de empleo formal, en esta línea el análisis de la responsabilidad social va hacia ambos ámbitos, por un lado el cumplimiento de la norma vigente para la formalización del empleo y el estudio del análisis dinámico de la generación de empleo formal. Por ello, permitiría dar recomendaciones de política pública, para la formalización del empleo y la creación de empleo formal.

El problema es de ámbito positivo y normativo, en ello interactúan los incentivos hacia un comportamiento dentro de la ley y más que todo hacia la protección del trabajador fuera de lo dicho por la ley, es por esto que los incentivos hacia un comportamiento socialmente responsable por parte de las empresas que trasciendan la ley, puede ser la clave para que mejoren las políticas públicas e internas en las empresas en el mercado de trabajo juvenil.



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 **Línea gratuita nacional:** 01 8000 111 180
Carrera 9. n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10. n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6



Las preguntas de investigación serían:

- ¿Qué papel cumple la responsabilidad social empresarial en la generación de empleo joven en las pymes del sector servicios de la ciudad de Bogotá, y la formalización del mismo?

Justificación:

El estudio del desempleo juvenil y la precariedad del mismo es un problema socioeconómico que se ha abordado desde los análisis de los ciclos económicos, la búsqueda de empleo, la trayectorias laborales, el impacto del comercio exterior, entre otros. Sin embargo no ha sido ampliamente abordado desde la responsabilidad social.

La responsabilidad social y el mercado laboral ha estado ligados solo a la norma, los análisis de responsabilidad social empresarial van más guiados a lo ambiental y relaciones con la comunidad, pero poco a las decisiones o acciones sobre el mejoramiento de la demanda de empleo o condiciones del mismo, que estén motivados más allá de los normativo.

Sin embargo, es posible analizar no solo la formalización del empleo por la obligatoriedad de la norma de protección a los trabajadores, o la implementación de políticas de empleo joven por incentivos monetarios (subvenciones o subsidios) o la obligatoriedad de contratación en algunos aspectos como los egresados del SENA.

Esto lleva a analizar incentivos no coactivos que generen en los empresarios comportamiento de responsabilidad social hacia los trabajadores y para contratar nuevos trabajadores, es decir no solo formalizar y dar un plus de bienestar a los jóvenes ya contratados, sino generar procesos de demanda acordes a sus necesidades y que procuren el bienestar de los jóvenes al tiempo.

Es por esto, que más allá de las concepciones de responsabilidad social sobre algunos incentivos, se puede generar un binomio entre el beneficio del empresario y el del trabajador mediante comportamientos socialmente responsables, llevando a términos más micro las políticas macro en términos de empleo juvenil.

Por esto, la responsabilidad social puede ser una herramienta muy útil para la generación de empleo y formalización del mismo, ya que tiene un componente ligado a las empresas que hacen que se vaya de la generalidad a la especificidad de las políticas laborales y se pueden observar cómo actúan las empresas para generar nuevos incentivos dentro de las políticas públicas y políticas internas de la empresa, que vayan a favor de más y mejor empleo juvenil.

Objetivo general:

Determinar como la responsabilidad social empresarial puede ser para la empleabilidad y formalización de los jóvenes.

Objetivos específicos:

- Caracterizar la oferta laboral de los jóvenes en Bogotá mediante la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
- Examinar las políticas de empleo en Colombia en cuanto a los incentivos y normas hacia el empleo joven y formalidad laboral.
- Identificar prácticas de responsabilidad social relacionados con la inserción laboral en Pymes del sector servicios para la ciudad de Bogotá.
- Determinar mediante indicadores GRI si se cumple la normativa de empleabilidad en las pymes en el sector servicios en la ciudad de Bogotá.
- Identificar prácticas de responsabilidad social (motivadas más allá de la norma) relacionados el empleo de calidad laboral en Pymes del sector servicios para la ciudad de Bogotá.
- Generar una propuesta, en base a incentivos, para que mediante la práctica de la responsabilidad social se generen contratos formales para jóvenes.²

Marco teórico:

El marco teórico se basa en el análisis del capital humano como determinante de la inversión en educación por parte de los jóvenes, el análisis de la responsabilidad social en el empleo, los determinantes de la oferta y demanda de trabajo y las políticas laborales juveniles.

² Los tres últimos objetivos se refieren a la segunda parte del proyecto, la primera se enfoca en la inserción y la segunda en la calidad del empleo.

La relación entre la educación y la oferta de trabajo va muy ligada a los retornos salariales vistos desde la teoría de capital humano de Mincer y Becker, aquí se analiza la interacción entre la oferta de trabajo mediante diferentes empleos o entre diferentes empleos. Se presume que los países deben acumular capital humano para generar crecimiento económico, sin embargo hay quienes critican esta relación ya que argumentan que la educación no genera más productividad en los trabajadores sino que brinda es mejor información al mercado, dentro de ello están los credencialistas y la teoría de la selección y señalización.

La teoría del capital humano aparece con los postulados de Schultz (1961) y Becker (1964). Schultz se centró en la educación como una idea de inversión que genera rendimientos a futuro con mejores salarios, esto sucede porque las personas más cualificadas son más productivas y por ello mejor valoradas en el mercado. Becker demostró empíricamente la relación entre mayores niveles educativos y mayores salarios, además de la relación positiva de los países desarrollados con población más educada. Por su parte Mincer creo un modelo para determinar la relación del capital humano, como la suma de educación y experiencia, con mayores retornos del salario.

Los credencialistas parten de negar la relación de productividad con educación, se guía más hacia el efecto de los títulos o credenciales que son los que permiten competir en el mercado de trabajo, en este sentido Collins (1986) afirma que la productividad vienen dada solo por la experiencia negando la relación de la educación con mayor productividad, además de que para él la educación es más un instrumento de ascenso social.

En base a la teoría credencialista la educación ayuda a seleccionar a los mejores formados, como lo plantea la teoría del filtro y la señalización de Spence (1973) y Arrow (1973), quienes afirman que a mayor nivel educativo se hará una mejor selección porque las personas han pasado por varios obstáculos para obtener el título, por ello obtienen la credencial que les permite competir de mejor forma. Ello se suma a que la educación cataloga a las personas es decir la filtra y con ello genera la información al mercado es decir la señala.

Enfoque de la Responsabilidad Social.

El trabajo parte de los planteamientos que se desprenden desde la Responsabilidad Social. Esta, como concepto ha estado en constante debate desde la década de los 80's, por esto mismo, se ha nutrido de una gran número de aportes, como el planteado por Friedman (1962), con el que el autor resalta el fin de la empresa señalando que “la Responsabilidad



Social de los gerentes es aumentar al máximo las utilidades obtenidas por la empresa para sus accionistas”.

De acuerdo a esto aspectos como el cumplimiento de la normativa vigente, tiene un carácter predominante al convertirse en el mínimo necesario para que la empresa funcione, una empresa difícilmente entrará en un proceso de ayuda social a través de una beneficencia o caridad, ya que esto no le genera ganancia a la empresa, por su parte se presenta como un costo adicional.

De acuerdo a los acontecimientos que se están percibiendo a nivel mundial, tales como pobreza, degradación ambiental, la Responsabilidad Social, entendida solo como una forma de generar utilidad en la empresa, no ayuda al progreso de la comunidad en general, y esto cobra importancia el entenderse que una empresa está inmersa en una sociedad.

Por su parte Cortina (1996), expresa que “la responsabilidad social empresarial consiste en asumir voluntariamente las consecuencias de la empresa en el medio social y en el medio ambiente. Para la autora, dicha responsabilidad “va más allá de lo que exige el derecho”. Este planteamiento no va en contravía con aquel planteado por Friedman, pero ahonda más en la función de la empresa tanto interna como externa y la relaciona con los Stakeholders y su entorno.

Es así como el concepto de responsabilidad social no es único y se percibe en las acciones que hacen las empresas, de acuerdo a Rivera y Malaver (2011), el concepto de Responsabilidad Social se puede agrupar en cuatro enfoques de los cuales se desprenden algunas aproximaciones teóricas. En la tabla 1, se presentan las agrupaciones mencionadas, con las cuales se muestran los enfoques de la responsabilidad social según diferentes etapas y autores.

Tabla 1: Enfoques y Aproximaciones teóricas de la Responsabilidad Social

Grupos de autores	Enfoque teórico	Aproximaciones a conceptos teórico
Primer grupo: Friedman, 1970; Hart, 1995; Linz, 1996; Jensen, 2000; Prahalad y Hammond, 2002; Porter y Kramer, 2002; Hart y Christensen, 2002; Prahalad, 2003	Autores que entienden la responsabilidad social desde un enfoque instrumental en donde consideran a la empresa como un instrumento para la creación de riqueza y sus actividades sociales como un medio para alcanzar resultados económicos.	- Maximización del valor de accionistas - Ventaja competitiva - Mercado causa efecto



Segundo grupo: Davis 1960, 1967; Donaldson y Dunfee, 1994, 1999; Word y Lodgson, 2002; Andriof y McIntosh, 2001	Autores que centran sus desarrollos en la teoría política. Abordan la Responsabilidad social a través del poder excesivo de la empresa en la sociedad y promueven un ejercicio responsable de dicho poder en el escenario político	- Contrato Social Integrador - Constitucionalismo corporativo - Ciudadanía corporativa
Tercer grupo: Sethi, 1975; Ackerman, 1973; Jones, 1980; Vogel, 1986; Wartick y Mahon, 1994; Preston y Post, 1975, 1981; Mitchell, Agle y Word, 1999; Carroll, 1979; Wartick y Cochran, 1985; Word, 1991	Autores que manifiestan la función de la empresa como centro en la identificación, canalización, capacitación y respuesta ante las demandas sociales de los stakeholders.	- Gestión de Asuntos Sociales - Inversión Social - Responsabilidad Pública - Acción Social Corporativa - Gestión de los stakeholders
Cuarto grupo: Freeman 1984, 1994; Donaldson y Preston, 1995; Freeman y Phillips, 2002; Gladwin y Kennelly, 1995; Alford y Naughton, 2002; Melé, 2002; Kaku, 1997	Autores que estudian la responsabilidad ética de las empresas con la sociedad.	- Derechos universales - Teoría normativa de los stakeholders - Desarrollo Sostenible - Bienes comunes

Fuente: Modificado de: (Rivera y Malaver, 2011)

Al ver la Responsabilidad Social planteada desde los modelos de los autores citados, se presenta una fractura en el momento de su implementación en la empresa, ya que no se presentan modelos de indicadores o guías para hacerlo explícito en las organizaciones mencionadas. En este marco se encuentran Guías Técnicas como la ISO 26000:2010, GTC, 180, Indicadores de Responsabilidad Social ETHOS, de Costa Rica, Indicadores de Pacto Global y los indicadores GRI (Global Reporting International).

De los anteriormente enunciados los indicadores GRI ya están por la cuarta versión y propenden a incluir varias de las guías técnicas e indicadores mencionados, por esto en el presente trabajo se hará un enfoque de la Responsabilidad Social desde su aplicación y la medición a través de los indicadores GRI.

Según el Global Reporting Initiative (GRI)



“La elaboración de memorias de sostenibilidad ayuda a las organizaciones a marcarse objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio con el propósito de que sus operaciones sean más sostenibles. Las memorias de sostenibilidad contienen información sobre la incidencia de las organizaciones, ya sea esta positiva o negativa, en el medio ambiente, la sociedad y la economía. De ese modo, las memorias convierten lo abstracto en tangible y concreto y, por tanto, ayudan a comprender y gestionar las consecuencias que las novedades en materia de sostenibilidad tienen sobre las actividades y la estrategia de cada organización” (p. 03).

De acuerdo con el Global Reporting Initiative y la firma de consultores KPMG A marzo de 2014 existían registrados 17,220 reportes en la base de datos de GRI, de los cuales 2,022 son de países de Latinoamérica. Adicionalmente, según el reporte de julio 15 del 2015, de la firma de auditores KPMG, para el 2013 Brasil es el país que más reportes presenta de GRI con un total de 78 luego está Colombia con 77, y luego sigue Chile con 73.

Metodología:

La metodología que se utilizará en la investigación tiene una base cuantitativa que busca abordar el tema en varias dimensiones desde el mercado, con la interacción de la oferta y la demanda, las políticas de responsabilidad social y de empleo y el comportamiento de la educación en la demanda de trabajo. Es por esto, por lo que se necesita un análisis de la oferta laboral de los jóvenes, la demanda de trabajo de las empresas, los requerimientos de formación y habilidades, el tipo de contrato laboral (si lo hay) o la ausencia del mismo (informalidad), el cumplimiento de la normativa laboral de las empresas y el diseño de política mediante incentivos hacia la responsabilidad social en el mercado de trabajo juvenil.

En primer lugar, para el análisis de la oferta de trabajo de los jóvenes, se hará un estudio descriptivo de las principales variables socioeconómicas que componen la oferta laboral de los jóvenes, entre ellas el nivel de educación, la experiencia, género e ingreso laboral (para quienes estén en empleados). Los datos se tomarán en una serie de tiempo desde el año 2008 hasta el 2017 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, se toma este periodo de tiempo por las fallas metodológicas que presentó la unión metodológica entre la Encuesta Continua de Hogares y la Gran Encuesta Integrada de Hogares en el año 2006-2007.



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9. n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10. n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6



La segunda parte del análisis se hará mediante la elaboración de una encuesta que permita obtener datos sobre la contratación de jóvenes en requerimientos de educación, habilidades u otras características que informen los empresarios. Además, el tipo de contrato a los jóvenes y salario promedio por nivel de educación y/ requerimientos e habilidades y experiencia.

El análisis de la formalidad, entre tener contrato o no tenerlo, dentro de la empresa se hará de dos formas, la primera con información al nivel micro (mediante la encuesta a los empresarios) y la segunda mediante la GEIH a nivel macroeconómico, con ello se tendrá un mejor escenario de la situación de formalidad de los jóvenes se podrá observar la causa, mas allá de los desajustes estructurales y fricciones de mercado, de la informalidad del empleo joven.

Lo anterior permite tener información sobre la informalidad para el análisis de la calidad de empleo que se les brinda a los jóvenes, y como esta se relaciona con la educación u otras variables vistas desde el análisis socioeconómico para la elaboración de la recomendación de política pública.

En tercer lugar se hará un análisis de la responsabilidad social de las empresas en el mercado de trabajo, en este aspecto se partirá de un análisis del cumplimiento de la normativa laboral, el seguimiento de las políticas de empleo joven por parte del estado y las propias hechas por la empresas (si las hay), para ello, se usarán los indicadores del GRI. Con ello se evaluará el cumplimiento de la normativa vigente y políticas de responsabilidad social guiadas al tema, esto servirá de base para elaborar los incentivos que se apliquen a través de programas o políticas guiadas a que las empresas, mediante la responsabilidad social, contraten más joven en empleos formales o formalicen los existentes.

Por último, se elaborará la recomendación de política pública mediante el uso de incentivos para que los empresarios contraten más jóvenes formalmente o formalicen a los ya contratados, mediante la responsabilidad social. Lo anterior basado en el estudio descriptivo de la GEIH, la información de la encuesta a trabajadores y empleados aplicada a la muestra de empresas de Bogotá.

Los componentes anteriores se dividen en dos partes, primero se hará el abordaje de la inserción laboral y segundo el abordaje de la calidad del empleo. La primera parte se hará en base a la caracterización del empleo con la GEIH y los datos de la encuesta a las empresas para determinar la dinámica, el análisis de los incentivos de contratación de las empresas y requerimientos de demanda de empleo. La segunda parte analizará la calidad

del empleo desde la GEIH, el análisis de indicadores GRI aplicado a la información de la encuesta a empresas y la elaboración de la recomendación en base al análisis de incentivos.

Resultados esperados:

Productos esperados (relaciónelos de acuerdo con la tipología de Colciencias- Ver Tabla anexa a la convocatoria):

- Productos resultados de generación de conocimiento, artículos de investigación en revista indexada.: 2.1.3.1.1 Artículos de investigación A1, A2, B y C
- Ponencia en congreso nacional y/o internacional: 2.1.3.3.4 Circulación de conocimiento especializado
- Producto adicional de capítulo de libro: 2.1.31.3 Capítulo de libro resultado de la investigación.

Contribución del proyecto al cumplimiento de la misión institucional:

1. Con qué líneas del PIM se vincula el proyecto Con qué acciones del Plan General de Desarrollo Bogotá, se articula el proyecto:

- Proyección social e investigación pertinente. “En 2027 la Universidad Santo Tomás de Colombia es referente internacional de excelente calidad educativa multicampus por la articulación eficaz y sistémica de sus funciones sustantivas y es dinamizadora de la promoción humana y la transformación social responsable, en un ambiente sustentable, de justicia y paz, en procura del bien común”.
- Personas que transforman sociedad: “En 2027 la Universidad Santo Tomás de Colombia es referente internacional de excelente calidad educativa multicampus por la articulación eficaz y sistémica de sus funciones sustantivas y es dinamizadora de la promoción humana y la transformación social responsable, en un ambiente sustentable, de justicia y paz, en procura del bien común.”

Presupuesto

Recurso solicitado FODEIN		
Concepto	Descripción	Monto
Personal científico	Cristian Dario Castillo Robayo	40 horas al mes. \$ 995.000





		Total 9 meses: 720 horas. \$8.955.000
	Julian Francisco Figueroa Espinel	20 horas al mes. \$ 417.078 Total 9 meses. \$3.753.702
	Luis Fernando Moreno	20 horas \$ 696.375. Total 9 meses. \$ 6.267.375
Auxilio a investigadores	Reconocimiento económico a estudiantes de pregrado	3.000.000
Asistentes de investigación	Reconocimiento económico a estudiantes de posgrado	3.000.000
Equipos	Consultar en adquisiciones y suministros para evitar duplicidad	0
Software	Consultar en departamento TICS para evitar duplicidad	0
Materiales	Cinta, pegante y agendas y/ libretas de apuntes de las visitas y encuestas.	0
Papelería	Lápices, borradores, esferos, tablas para diligenciar encuestas.	0
Fotocopias	Fotocopias de las encuestas.	500.000
Salidas de campo	Lugar, tiempos, actividades, investigadores	300.000
Material bibliográfico	Libros, suscripciones a revistas, etc	200.000
Publicaciones	Libros, traducciones publicación en revistas	1.800.000
Servicios técnicos	Laboratorios, personas naturales	0
Movilidad académica	Eventos para socialización de avances y resultados, pasantías	5.000.000
Organización de eventos	Eventos para difusión de resultados	0
	Total	\$ 32.576.077
Contrapartida externa Para proyectos en cooperación y alianza estratégica		



Institución	Descripción	Monto
	Detalle los montos y los conceptos	
	Total	

Cronograma

El papel de la Responsabilidad social empresarial en el empleo juvenil de calidad en la pymes del sector servicios de la ciudad de Bogotá.																		
	mes 1	mes 2	mes 3	mes 4	mes 5	mes 6	mes 7	mes 8	mes 9	mes 10	mes 11	mes 12	mes 13	mes 14	mes 15	mes 16	mes 17	mes 18
1 Determinación de la muestra y elaboración de pre																		
2 Revisión de la literatura																		
3 Aplicación de la encuesta virtual y presencial.																		
4 Caracterización la oferta laboral de los jóvenes en Bogotá mediante la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEH).																		
5 Estudio y análisis de las las políticas de empleo en Colombia y procesamiento de datos.																		
6 Elaboracion entregables primera parte																		
7 Identificación de prácticas de responsabilidad social relacionados con la inserción laboral.																		
8 Analisis de indicadores GRI en base a la encuesta																		
9 Identificar prácticas de responsabilidad social relacionados el empleo de calidad laboral.																		
10 Elaboracion de las recomendaciones.																		
11 Elaboracion entregables finales																		

Revisión Bibliografía



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9. n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10. n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6



Argandoña, A. (n.d.). El Bien Común De La Empresa Y La Teoría De La Organización.

Arrow, K. J. (1973). Higher Education as a Filter. *Journal of Public Economics*, 2(3), 193-216.

Azariadis, C. & Drazen, A. (1990). Threshold Externalities in Economic Development. *The Quarterly Journal of Economics*, 501-526.

Azariadis, C. & Stiglitz, J. E. (1983). Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria. *The Quarterly Journal of Economics*, 2-22.

Barro, R. J. & Lee, J. W. (2001). International Data on Educational Attainment: Updates and Implications. *Oxford Economic Papers*, 53(3), 541-563.

Becker, G. S. (1964a). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Illinois, USA: University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.

Becker, G. S. (1964 b). Human Capital Theory. New York: Columbia.

Boissiere, M., Knight, J. B. & Sabot, R. H. (1985). Earnings, schooling, ability, and cognitive skills. *The American Economic Review*, 75(5), 1016-1030.

Brown, C., & Medoff, J. L. (1989). The Employer Size-Wage Effect (No. w2870). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Cancino, C., Morales, M., & Cancino del Castillo Mario Morales Parragué, C. (n.d.). Responsabilidad Social Empresarial.

Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A. & McCuaig, W. (2014). Labor Economics. Cambridge, MA: MIT Press.

Donaldson, T., & Preston, L. E. (1995). The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications *The Academy of Management Review* The Stakeholder Theory Of The Corporation: Concepts, Evidence, And Implications. Source: *The Academy of Management Review* *Academy of Management Review*, 20(1), 65–91. Tomado de <http://www.jstor.org/stable/258887>

Dunn, C. P., Burton, B. K., & Brian Burton, wwuedu. (n.d.). The Social Responsibility Of Business Is To Increase Its Profits " : a critique for the classroom, 360–650.

Gri, G. R. I. (2002). Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad, 96. Tomado de <http://www.globalreporting.org>



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9. n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10. n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6



Keynes, J. M. (2007). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. New Delhi, India: Atlantic Publishers & Dist.

Knight, J. B. (1979). Job Competition, Occupational Production Functions, and Filtering Down. *Oxford Economic Papers*, 31(2), 187-204.

Lucas, R. E. (1988). On the Mechanics of Economic Development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.

Malcomson, J. M. (1981). Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis. *The Economic Journal*, 848-866.

Mankiw, N. G., Romer, D. & Weil, D. N. (1990). A Contribution to the Empirics of Economic Growth (No. w3541). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Mincer, J. (1974). Schooling, Experience and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions*, (2).

Morimoto, R., Ash, J., & Hope, C. (2005). Corporate Social Responsibility Audit: From Theory to Practice. *Source Journal of Business Ethics Journal of Business Ethics*, 62(62), 315–325. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0274-5>

Prada, C. F. (2006). ¿Es rentable la decisión de estudiar en Colombia? *Ensayos sobre Política Económica*, 24(51), 226-323.

Psacharopoulos, G. (1994). Returns to Investment in Education: A Global Update. *World Development*, 22(9), 1325-1343.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (n.d.). The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy.

Prahalad, C. K., & Hammond, A. (2002). Serving the world's poor, profitably. *Harvard Business Review*. <https://doi.org/10.1108/02756660710732611>

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 1-17.

Stiglitz, J. E. (1984). Equilibrium wage distributions (No. w1337). Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Vallecillo, M.R. & Gutiérrez, j.j. (2016): “La responsabilidad social pública como elemento de política de empleo”, *CIRIEC-España, Revistade Economía Pública, Social y Cooperativa*, 87, 11-3



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 Línea gratuita nacional: 01 8000 111 180
Carrera 9. n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10. n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6



Wartick, S. L., & Mahon, J. F. (2013). Toward a Substantive Definition of the Corporate Issue Construct: A Review and Synthesis.
<https://doi.org/10.1177/000765039403300304>



BOGOTÁ • PBX: (571) 587 87 97 **Línea gratuita nacional:** 01 8000 111 180
Carrera 9, n.º 51-11 / www.usta.edu.co / contactenos@usantotomas.edu.co
VICERRECTORÍA GENERAL DE UNIVERSIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA • Tel. (571) 595 00 00
Carrera 10, n.º 72-50 / www.ustadistancia.edu.co / admisiones@ustadistancia.edu.co
NIT: 860012357-6

