

La Responsabilidad Social, su percepción y aplicación dentro del Registro Nacional.

Autora: Marilyn Cárdenas Mora

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

RESUMEN

El objetivo de este trabajo analiza y profundiza el concepto de Responsabilidad Social tanto Individual como Corporativa, con el fin de formar personas, tanto profesionales como no profesionales, en la aplicación de prácticas de la ética, la responsabilidad social, la sostenibilidad, Responsabilidad Social Individual, armonía con el medio ambiente en el que se desenvuelven y en las Organizaciones para las cuales prestan servicios. Para lo anterior se ejecuta la aplicación de una encuesta que nos permitirá saber cuál es la percepción que tienen los funcionarios del Área de Recursos Humanos y el Área Financiera del Registro Nacional con respecto a la aplicación de estas prácticas de Responsabilidad Social dentro y fuera de la Institución.

Una vez analizado los resultados se presenta que el nivel de conocimiento es bajo con respecto a lo esperado y por tanto se hace necesario fomentar con urgencia estas prácticas, sensibilizar al personal y retroalimentarlos con toda la información de Responsabilidad Social, para una mejor ejecución de la labor de la Institución y un cambio de cultura en la sociedad.

Palabras Claves: responsabilidad social, responsabilidad social individual, ética, sostenibilidad.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze and deepen the concept of individual and social responsibility Corporate to train people, both professional and amateur, in the application of ethical practices, social responsibility, sustainability, responsibility Individual social, harmony with the environment in which they operate and in organizations for which they serve.

For the above application is running a survey that will tell us the level of knowledge those officials of the Department of Human Resources and Financial Department of the National Registry regarding the implementation of these practices of social responsibility within the institution.

After analyzing the results is presented that the level of knowledge is low relative to expectations and therefore it is necessary to promote these practices with emergencies, raise staff and provide feedback with all the information for Social Responsibility, for better implementation of the work of the institution and a cultural change in society.

Key Words: social responsibility, individual social responsibility, ethics, sustainability.

1. CAPÍTULO INTRODUCTORIO.

1.1 Introducción

Hoy día el papel de las empresas van mas allá de solo producir, generar y ganar sino que también se han adentrado en el protagonismo de la participación social y a favor de un desarrollo sostenible, lo que los involucra a mantener un equilibrio económico, participación para el bienestar social, un mejor aprovechamiento de los recursos naturales, armonía con el medio ambiente y la aplicación de responsabilidad social-individual en la ejercicio de la profesión o las funciones.

Cuando se menciona este tema de Responsabilidad Social abarcamos varias ramas a considerar y que se convierten en acción cuando cumplimos con ética las siguientes responsabilidades:

- Responsabilidad ante La Ley,
- Responsabilidad ante Los Derechos Humanos,
- Responsabilidad ante El Medio Ambiente,
- Responsabilidad ante las Generaciones Futuras,
- Responsabilidad ante La organización en la que se trabaja.
- Responsabilidad ante La Profesión.

Actualmente las personas reconocen con mayor fuerza la responsabilidad social ambiental, esto por cuanto ha habido muchas consecuencias a raíz del cambio climático, amenazas a la biodiversidad y el uso excesivo de los recursos naturales, pero es importante hacerles entender que la responsabilidad Social es abarcada por varias ramas y por tanto se hace urgente y necesario adoptar prácticas sostenibles para mantenerse en armonía con el buen funcionamiento de una empresa.

En el siguiente trabajo se pretende conocer cuál es la posición o percepción que tiene los profesionales de Administración de Empresas con respecto al tema de Responsabilidad Social, analizándose a través de la aplicación de una encuesta, con el fin de brindar las recomendaciones que sean necesarias para la implementación de prácticas de responsabilidad Social Individual.

1.2 Antecedentes

Decretos: Normativa vinculante con temas Éticos y de Ambiente

El Decreto No 17908-J del 3 de diciembre de 1987, en el cual se expresa el gran interés en generar conciencia sobre la necesidad de fortalecer los valores y la formación integral de los ciudadanos costarricenses, convirtiéndose está en una prioridad.

Bajo el Decreto No. 17066 del 12 de Junio de 1986, autoriza realizar campañas, comunicados, avisos y demás actividades que impulsen conciencia ciudadana respecto a los valores cívicos, morales, religiosos y demás.

Finalmente el Decreto el No 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994, declara interés nacional el fortalecimiento del Plan Nacional de Rescate de Valores.

Aunado a lo anterior la Ley de Control Interno No. 8292. Normas de Control Interno para el Sector Público (N-2-2009-CO-DFOE) en su Capítulo II nos habla de: Normas sobre Ambiente de Control.

Ante tales comunicados la Junta Administrativa de la Institución se pronuncia mediante Acuerdos Internos tales como:

- Acuerdo J441. Sesión Ordinaria No. 33-2009, del 20 de Agosto del 2009.
- Acuerdo J532. Sesión Ordinaria No. 51-2011, del 1 de diciembre del 2011.

1.3 Justificación del Problema

Enfrentarnos a cambios de globalización y apertura de mercados nos deben convertir en personas, departamentos, direcciones, organizaciones y sociedades altamente competitivas, conocer cuál es el camino, es precisamente emprender el reto que nos permita desarrollar los elementos y las estrategias para su ejecución.

Debemos reflexionar sobre las situaciones complicadas de nuestras organizaciones y al mismo tiempo desarrollar los esquemas que nos permitan enfrentarnos adecuadamente a esas situaciones, esto nos permitirá aprender como organización y así poder aquilatar conocimiento para el futuro inmediato.

Es por esto que la calidad de vida de una Organización depende en gran mayoría de que los miembros de ésta adopten prácticas de Responsabilidad Social y que también son de suma importancia para el mejor manejo de la misma, por ende es necesario contar con las practicas adecuadas que nos permita ser una

Organización socialmente responsable, con un alto impacto positivo en la sociedad, ante el medio ambiente y ante la misma Organización.

1.3 Delimitación del Problema

¿Cómo perciben los profesionales del Área de Recursos Humanos y el Área Administrativa Financiera que trabajan en el Registro Nacional su responsabilidad social individual?

1.4 Hipótesis

Los funcionarios del Registro Nacional carecen de un conocimiento adecuado respecto al tema de Responsabilidad Social y su aplicación en su contexto persona y laboral, lo que quiere decir que la percepción es limitada en cuanto a conocimiento, aplicación e importancia, por tanto es necesario la implementación de estas prácticas, con el fin de responder al compromiso que tiene las Instituciones públicas con la sociedad.

1.5 Objetivo General

Analizar cuál es la percepción que tienen los funcionarios del Área de Recursos Humanos y del Área Administrativa con respecto a prácticas de responsabilidad social dentro y fuera del Registro Nacional en compromiso con la sociedad.

1.6 Objetivos específicos

- Conocer la existencia de prácticas de responsabilidad social en la Institución
- Conocer la percepción que tienen los profesionales ante una cultura de Responsabilidad Social.
- Analizar por medio de la encuesta el grado de conocimiento y aplicación de la Responsabilidad Social por parte de los profesionales en Administración de Empresas en el Registro Nacional.
- Realizar las recomendaciones necesarias una vez hecho el análisis de los resultados de la encuesta.

2. MARCO TEÓRICO

El marco teórico los autores Hernandez, Fernandez y Batista (2006) lo definen de la siguiente manera: “Es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio. Nos ayuda a documentar como nuestra investigación agrega valor a la literatura existente.” (pág.64).

Para el presente trabajo tomaremos en consideración algunos conceptos que ayudara a definir cuál será la metodología a utilizar y como encaminar la investigación.

2.1 Responsabilidad: cuando se habla de responsabilidad se dice que es cuando se asume la consecuencia de algún acto o la rendición de cuentas de alguna buena o mala decisión. Tanto a nivel personal como empresarial nos vemos obligados a ser más transparentes con la información que se brinda, con las prácticas y formas de gestionar el desarrollo de la empresa hacia la sociedad.

Ahora bien el Nuevo Diccionario Español ilustrado Sopena lo define de la siguiente manera: “Obligación de satisfacer cualquier daño o perjuicio. Carga u obligación moral que resulta para uno de cualquier descuido en una cosa o asunto determinado.”

2.2 Responsabilidad Social: como concepto se refiere la responsabilidad que asumimos las personas, profesionales o no profesionales ante los resultados o consecuencias que se generan de nuestras actividades y buenas o malas decisiones, tanto personales como profesionales en el contexto social. La responsabilidad como tal aborda aspectos importantes como la responsabilidad ante la ley, los derechos humanos, el medio ambiente, las generaciones futuras, la organización en la que se trabaja y la profesión.

Para la AED (2008), ha definido la responsabilidad social como “el compromiso permanente de las empresas para aumentar su competitividad mientras contribuyen activamente al desarrollo sostenible de la sociedad costarricense, esto

mediante acciones concretas y medibles dirigidas a solucionar los problemas prioritarios del país”

2.3 Responsabilidad Social Individual: como bien lo dice el contexto es una cultura de responsabilidad que debe tener cada individuo hacia cada una de las acciones que ejecute. Como lo describe la Norma ISO 26000:

“Es la responsabilidad de una persona ante los impactos que sus decisiones y actividades acarrearán tanto en la sociedad como medio ambiente, a través de un comportamiento ético que promueva el desarrollo sostenible, considere las expectativas de las partes interesadas, cumpla con la legislación aplicable y se integre en la organización y sus relaciones...” (2010).

2.4 Responsabilidad Social Empresarial: Anteriormente se ha definido Responsabilidad en términos generales, así como la responsabilidad social individual que involucra propiamente a cada individuo, es sustancial recalcar la importancia de la Responsabilidad Social que debe jugar cada Empresa u Organización con respecto a el compromiso hacia la sociedad

Para la Comisión Europea, en su Libro Verde de 2001 la responsabilidad social de la empresa la define como:

“La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”. [...]

“La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente, un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio...”

2.5 Ética: El tema de Responsabilidad Social encierra en su concepto la Ética Profesional, esto por cuanto si no hay ética no hay responsabilidad ni respecto y por tanto no habría profesionales asumiendo sus funciones éticamente, ni colaborando con la responsabilidad social. Es atinado mencionarla pues parte de

la elaboración del comité de Responsabilidad Social se requiere la intervención del Comité de Ética que se está formando dentro de la Institución.

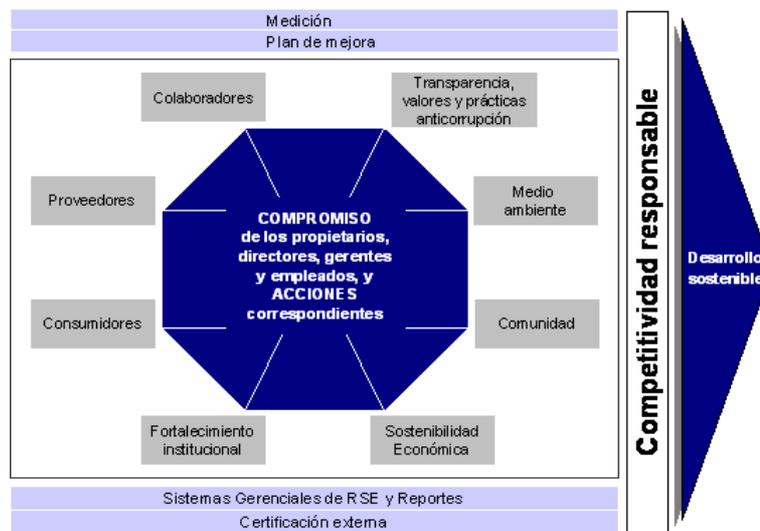
2.6 Cultura Organizacional: es la que se vive día a día en las Organizaciones; son las diversas características y comportamientos que reflejan los individuos en la misma con sus creencias y costumbres.

Para John. W Newstrom (2007) define en su libro *“Comportamiento Humano en el Trabajo”* la Cultura Organizacional como: “Es el conjunto de supuestos, creencias, valores y normas que comparten los miembros de una Organización”.

Esta se toma en cuenta para el trabajo pues se pretende implementar en la cultura del Registro Nacional, practicas y valores que lleven a la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social.

2.8 La Asociación de empresarios para el Desarrollo (AED): Se toma como referencia pues es una organización sin fines de lucro que según y cómo lo menciona la página www.aedcr.com *promueve la Responsabilidad Empresarial y la Inversión Social Estratégica del sector productivo mediante la orientación práctica, la instalación de capacidades y la conformación de alianzas en temas prioritarios para la Competitividad y el Desarrollo Sostenible del país. Actualmente está integrada por más de 80 empresas privadas y públicas que velan por la implementación de prácticas de Responsabilidad Social, estableciendo relaciones más sostenibles en una sociedad con mayor desarrollo económico, social y ambiental.*

La AED nos presenta un modelo a seguir llamado Modelo de Responsabilidad Social para Costa Rica, la cual cuenta con una herramienta de autoevaluación y benchmarking que le permite a cualquier empresa evaluar el estado en que se encuentran actualmente la Institución con respecto a Responsabilidad Social quien a su vez y a través de su Heptágono nos muestra cuáles serán las áreas prioritarias en las que la empresa de enfocarse de una manera integral con respecto al tema de responsabilidad Social, para alcanzar lograr un cambio de actitud con la sociedad. Las ocho áreas son:



Fuente: AED: <http://www.aedcr.com>

3. METODOLOGÍA

En este capítulo se desarrolla la descripción general del proceso de investigación, un enfoque metodológico y la interpretación de los resultados, así como los sujetos, fuentes, referentes y variables. Adicionalmente las escalas utilizadas para medir los resultados encontrados, por medio de encuesta que se aplica, además de los alcances y Limitaciones detectados en el estudio.

El marco metodológico da los tipos de investigación, las técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación. Es el “como” se realizará el estudio para responder al problema planteado.

3.1 Sujetos de Estudio

3.1.1 Población

Para efectos del estudio se tomará en cuenta la población de la Dirección Administrativa tomando como punto de referencia los compañeros destacados en el Departamento de Recursos Humanos y el restante grupo destacados en el Área Administrativa- Financiera.

3.1.2 Muestra

La muestra está compuesta por 30 encuestas aplicadas al Área Administrativa y 30 encuestas aplicadas al Área de Recursos Humanos, para un total de 60 personas encuestadas.

Areas	Población	Proporción
Recursos Humanos	30	50%
Administrativa	30	50%
Total	60	100,00%

3.2 Fuentes de Información

3.2.1 Fuentes Primarias

La fuente de información primaria es la entrevista aplicada a profesionales y no profesionales del Área Administrativa del Registro Nacional.

3.2.2 Fuentes Secundarias

Algunas fuentes secundarias y de consulta fueron: libros, visitas a sitios Web, documentos existentes dentro del Departamento de Recursos Humanos e información informal.

3.3 Alcances

Realizar las recomendaciones necesarias, una vez aplicada la encuesta y verificado los resultados, para la implementación de mejores prácticas con respecto a la responsabilidad Social dentro y fuera de la Institución, buscando brindar un mejor impacto social con la labor diaria de la Organización y una mayor participación de la población.

3.4 Limitaciones

- Se debe ampliar el número de encuestados a 60 y contar con el personal de otra área para cumplir con el objetivo de que sea una encuesta 50 y 50,

pues el área de recursos humanos no abarca el número de encuestados solicitados por la Universidad.

- El tiempo y disposición que tengan los empleados para responder la encuesta y entregarla, pues esta se realiza en horas laborales.
- Que los funcionarios a quienes se les aplica la encuesta no tengan claro el concepto de Responsabilidad Social y puedan marcar varias opciones por cumplir con el requisito.
- Que dicha investigación quede en el papel y no se le pueda dar seguimiento necesario para la aplicación de las prácticas de responsabilidad Social por falta de tiempo, apoyo de parte de los mandos medios y las limitaciones de ejecución presupuestaria con las que cuenta el gobierno.

4. ANÁLISIS DE LOS DATOS

La población que se consideró para el estudio (60 personas), se calificaron en 3 categorías, designadas de la siguiente manera:

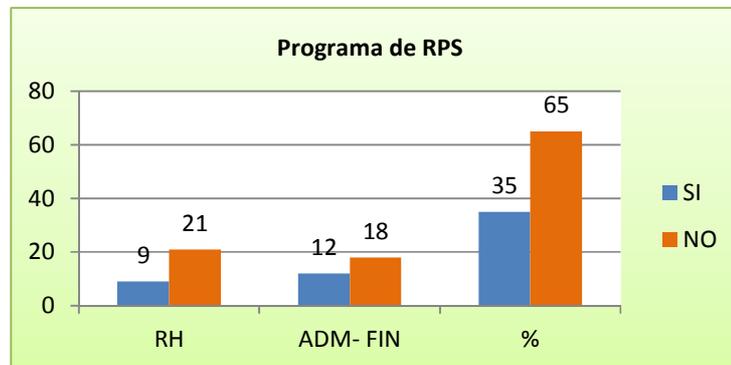


De 1 a 5 años con 33 funcionarios, es decir la mayoría encuestada entra en esta categoría con una representación del 55%, lo que quiere decir que es personal muy nueva en la Institución.

De 6 a 10 con únicamente 5 personas en esta categoría, con una representación de 8.33% del personal encuestado.

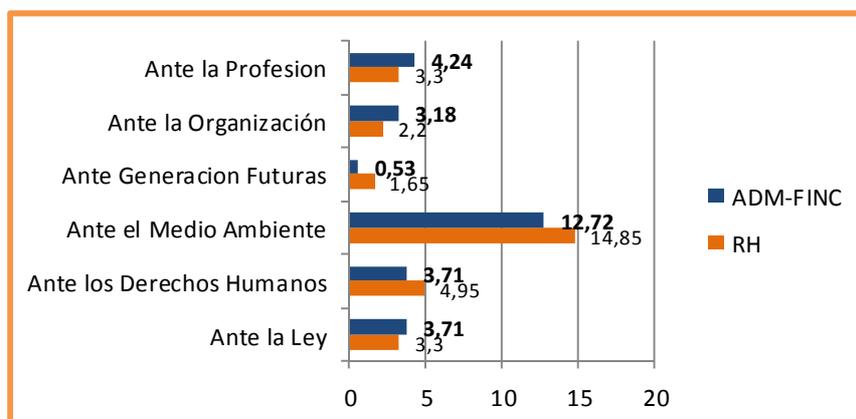
Y la última categoría con mayor cantidad de años en la Institución de 11 a 35 años, un total de 22 funcionarios, con una representación de 36,67%.

Grafico No.2



El grafico anterior muestra como la mayor población en Recursos Humanos con 21 funcionarios de 30 encuestados no conocen la existencia de algún programa de Responsabilidad Social y tan solo 9 personas dicen conocer alguno. Caso similar se dio en el Área Administrativa Financiera donde 18 personas de los 30 encuestados no conocen el tema y tan solo 12 personas creen conocer alguno, tales como: Comisión de Valores, Reciclaje y Medio Ambiente. Esto deja pensar que la Institución no ha abarcado el tema de una manera muy amplia y no cuenta con prácticas de Responsabilidad social Empresarial o si existen no hay sido difundidas.

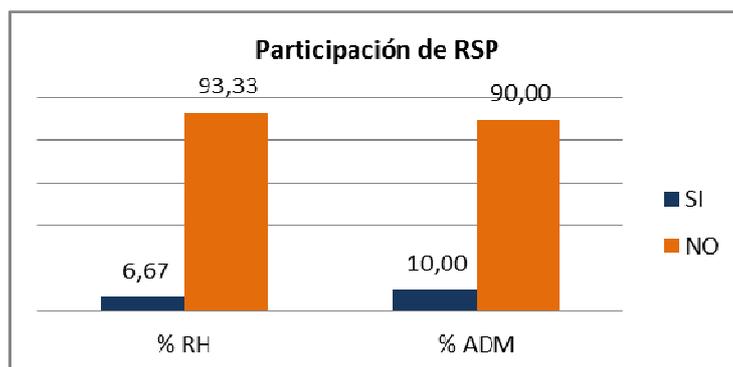
Grafico No. 3



En esta pregunta de que si conocían alguna de las ramas de la Responsabilidad Social, se muestra en el gráfico como tanto del Área de Recursos Humanos como del Área Administrativa-Financiera abarcan el tema de Responsabilidad Social como un compromiso más al medio ambiente, como por ejemplo prácticas de reciclaje; teniendo menor conocimiento y dejando de lado las demás áreas en las que se encuentra involucrado.

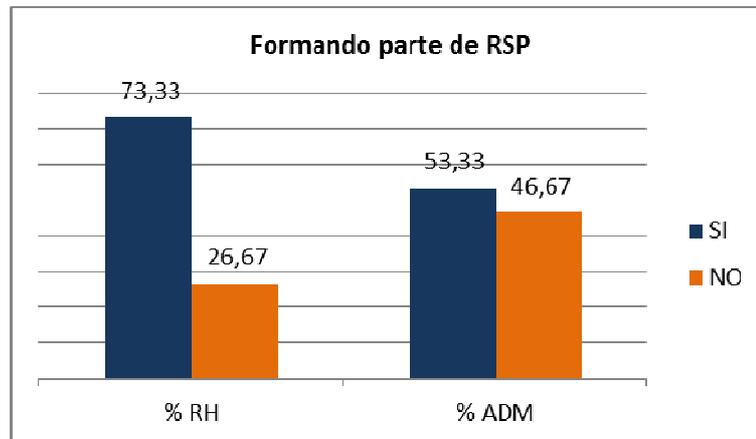
Con respecto a las demás responsabilidades tales como Responsabilidad a los derechos humanos, Medio Ambiente y responsabilidad a las generaciones futuras, el personal de Recursos Humanos considera conocer más este tipo de prácticas y para el caso de Responsabilidad ante la Ley, a la Organización y a la profesión, el personal del Área Financiera muestra más participación, debiéndose tal vez considerado la naturaleza de las funciones de cada área.

Gráfico No. 4



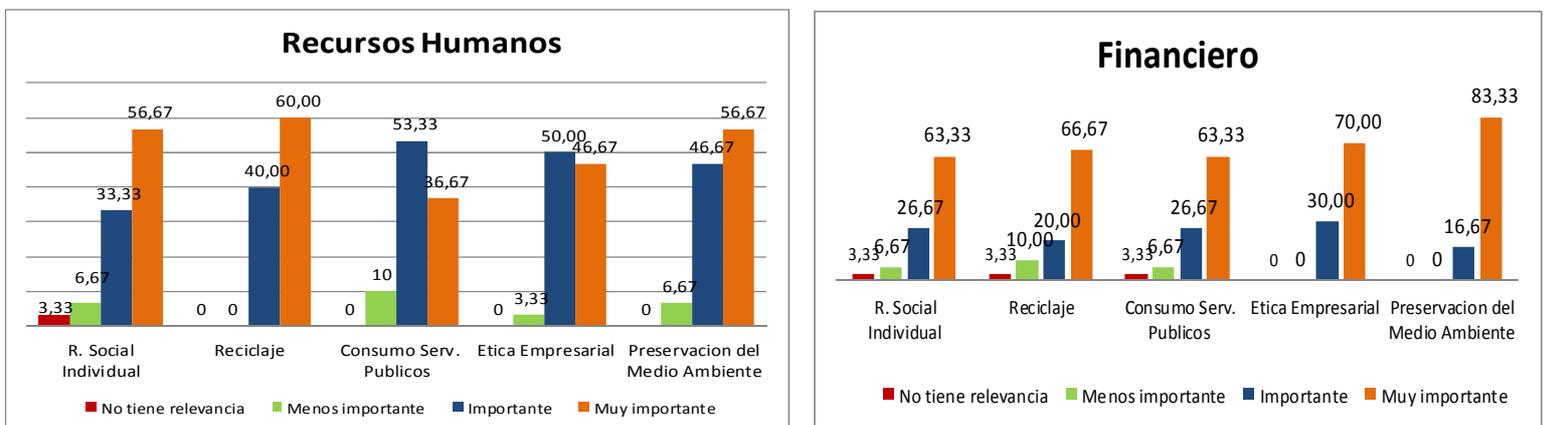
Este gráfico nos permite analizar como la participación de ambas áreas es muy similar en cuanto a si forman parte de alguna comisión o programa de prácticas de Responsabilidad social individual y lamentosamente la respuesta más común fue un NO con el 90% de la población de ambas muestras y tan el 10% lo hace, lo que muestra una vez más que la Institución no cuenta con este tipo de prácticas y si existen no son conocidas por todo el personal.

Grafico No.5



Ahora bien, en la anterior pregunta (grafico No. 4) nos dimos cuenta de la baja participación que tienen ambas áreas con respecto a responsabilidad Social, pero, cuando se consultó que sí este tipo de prácticas existieran dentro de la Institución, tanto los funcionarios de Recursos Humanos como los de Financiero se congregarían a formar parte de estas comisiones o programas, las cuales consideran son de suma importancia según el grafico siguiente.

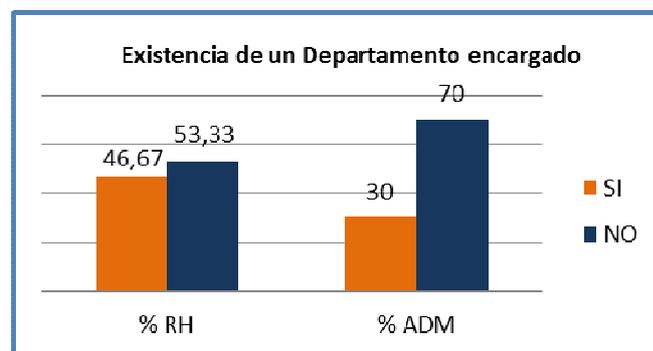
Grafico No. 6



Los cuadros anteriores nos muestran como prácticas como el reciclaje, la preservación ambiental y la responsabilidad social individual, tanto el área de recursos humanos como financiero, las consideran practicas muy importantes implementar dentro de la Institución. En tanto con respecto al consumo de

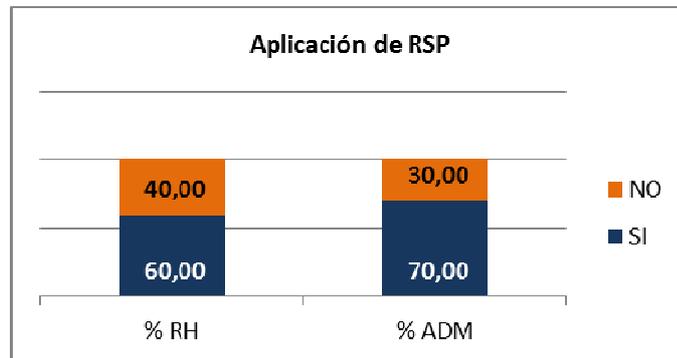
servicios públicos y la ética empresarial para el área financiera es más importante su implementación y para recursos humanos es tan solo importante. Esto no quiere decir que no sea necesaria su implementación sino que se debe dar mayor énfasis a unas que a otras, pero, a criterio personal y a razón del estudio realizado considero que es necesaria e igual de importantes todas las prácticas de responsabilidad social que nos permitan ser personas y organizaciones más comprometidas con la sociedad y el medio ambiente.

Grafico No. 7



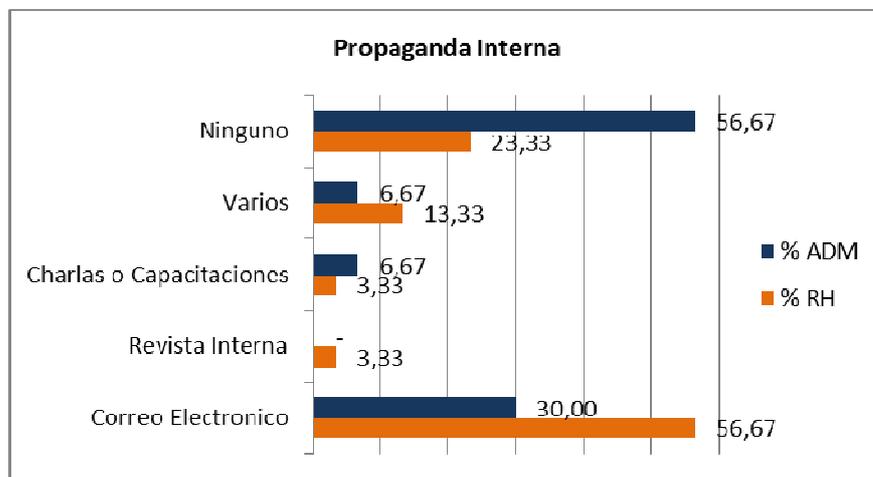
El anterior dato nos permite ver cómo un poco más del 50% de la muestra del Departamento de Recursos Humanos no sabe si hay algún departamento o comité que se encargue de fomentar el tema de responsabilidad social y el otro grupo restante no tenía claro cuál era, pues a la hora de responder indicaron algunos como: Salud Ocupacional, Comisión Ambiental, Recursos Humanos, Proyección Institucional y Comisión de Ética y era de esperarse que la cantidad fuera mayor ya que el tema se canaliza por medio de este Departamento con apoyo staff de otros departamentos como el de Proyección Institucional. En cuanto al área financiera el resultado es más evidente, ya que el 70% de la muestra no sabe si hay algún departamento tiene a cargo fomentar estas prácticas.

Grafico No. 8



El gráfico anterior nos muestra que la mayor población de la muestra tanto en Recursos Humanos como Financiero aplica responsabilidad social y la minoría no, por tanto es un dato que nos dice que aunque no es un tema ampliamente difundido dentro de la Institución, los funcionarios lo aplican dándole mayor énfasis en su mayoría a la responsabilidad Social Ambiental y el reciclaje, tal como lo muestra el gráfico de 3 y el gráfico No. 6.

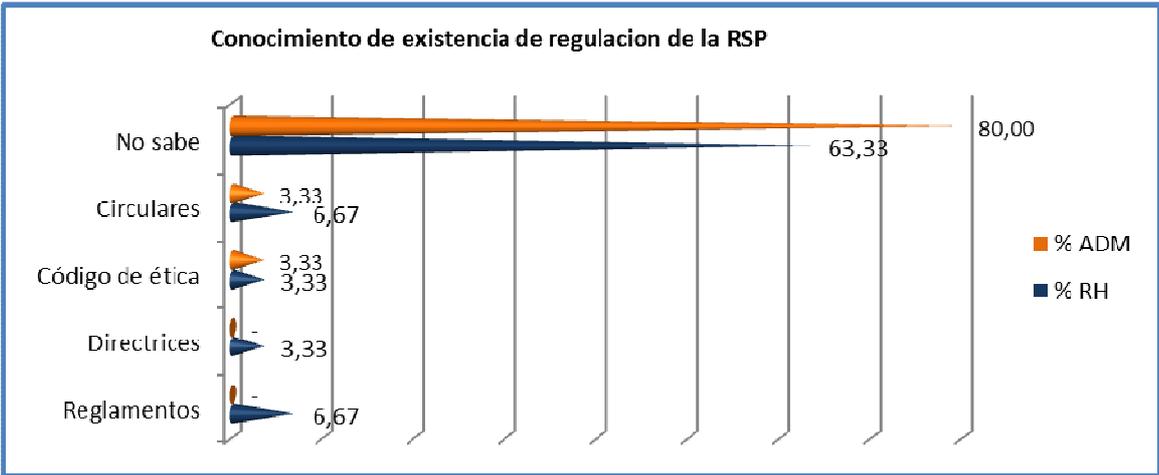
Grafico No. 9



En el dato anterior nos damos cuenta como las dos áreas manejan el mismo porcentaje en cuanto haber recibido información acerca de responsabilidad Social, pero los dos casos se dan de manera contraria, por un lado la muestra de más del 50% de los funcionarios de Recursos Humanos han recibido información por medio del correo electrónico, y por otro lado los funcionarios de financiero con

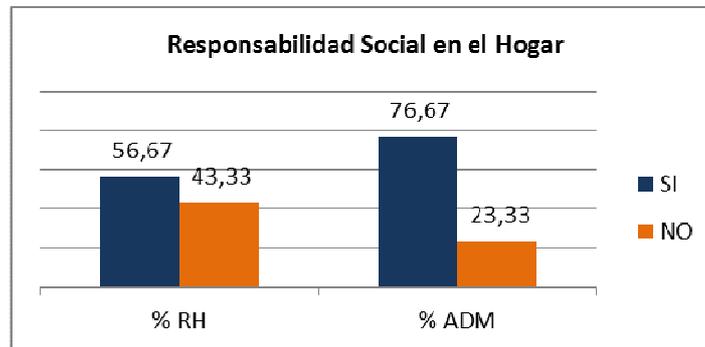
más del 50%, no han recibido información por ningún medio, tan solo una muy baja representación ha recibido información de responsabilidad social por charlas, capacitaciones o revista interna.

Grafico No. 10



En este punto fue decepcionante darse cuenta que más del 60% de los funcionarios de recursos humanos y el 80% de los funcionarios de financiero, osea la gran mayoría de la muestra por parte de las dos áreas, no saben de la existencia de alguna norma que regule las instituciones en cuanto a prácticas de responsabilidad social, pues aunque no esté como una regla de aplicación obligatoria, las empresas e instituciones pueden hacer esfuerzo y regularlas por medio de Circulares, Directrices o Reglamentos, tal como lo ha tratado de hacer el poder ejecutivo, en sus decretos de 1986, 1997 y 1994 y de los cuales se hace referencia en los antecedentes, pues aunque la mayoría de funcionarios desconozca esto, el Departamento de Recursos Humanos está realizando importantes esfuerzos para implementar mayor responsabilidad social dentro de la Institución.

Grafico No. 11



En este último grafico se consultó si se aplicaba algún tipo de responsabilidad Social Individual en el hogar y la mayor participación la obtuvo el área finanzas con más del 70% con prácticas tales como reciclaje, preservación medio ambiente, ayuda social y ética; en tanto los funcionarios de Recursos Humanos tuvo una participación de un poco más del 50% con prácticas como: ahorro servicios públicos, respeto al derecho humano y el reciclaje, siendo este último el más predominante en las dos áreas. Según lo anterior entonces se puede decir que no existe una cultura de responsabilidad social amplia por parte de las dos áreas.

5. CONCLUSIONES

Durante la anterior Investigación nos hemos dado a la tarea de conocer cuál es el grado de conocimiento, aplicación e interés de la Responsabilidad Social sobre determinado grupo de funcionarios del Registro Nacional. Ahora bien, una vez que se hizo la aplicación de la encuesta y el análisis de los resultados, nos damos cuenta de aspectos importantes, tales como:

- Los programas de responsabilidad social son más conocidos y aplicados por el Área Financiera que por el Área de Recursos Humanos, lo que evidencia la debilidad de éste último Departamento en referencia a este tema y se esperaba que la mayor participación o percepción del tema

estuviera concentrada en esta área por ser materia competente al Departamento de Recursos Humanos.

- En cuanto a la percepción de la norma o rama más destacada de la responsabilidad social, las dos áreas coinciden casi de manera igual, que la rama más aplicada actualmente o la más practicada es la Responsabilidad al Medio Ambiente con el reciclaje.
- Se desconoce en gran porcentaje por parte de las dos áreas consultadas, si hay algún tipo de regulación que aplique, fomente o ejecute las prácticas de responsabilidad social, así como que no se le da la importancia y la poca participación o participación nula de prácticas de responsabilidad social individual, pues como muestran los gráficos casi el 90% de las 2 poblaciones NO son participes y tan solo el 10% sí.
- Aunque pareciera contradictorio ver: que no hay publicidad en cuanto al tema de responsabilidad social; pareciera no haber una claro panorama si existe alguna norma que lo regule; los funcionarios no participan de alguna comisión, ni fuera ni dentro de la Institución; pero la mayor población de la muestra tanto Recursos Humanos con un 70% y Financiero con un 50% dicen que de existir un programa o comisión formarían parte de él.

6. RECOMENDACIONES

- Concientizar a los jefes de la Institución de lo importante, rentable, eficiente y sostenible que se puede volver la empresa ante la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social e involucrar a Funcionarios, clientes y proveedores.
- Crear un comité que participe activamente con la responsabilidad social y que valore la posibilidad de poder utilizar como marco de referencia los lineamientos de la Norma ISO26000, que aunque no busca la certificación, establece directrices sobre responsabilidad Social y su objetivo busca que

las organizaciones tomen responsabilidad y conciencia acerca del impacto a la sociedad y medio ambiente que se genera a raíz de sus funcionamiento.

- Valorar como guía de aplicación el Modelo que nos expone la Asociación de Empresarios para el Desarrollo.
- Utilizar todos los medios de comunicación existentes dentro de la Organización, para que en coordinación con el Departamento de Proyección Institucional, Recursos Humanos y sus procesos de Salud Ocupacional y su nuevo proceso de Ética, se pueda brindar toda la información por medio de capacitaciones o charlas o bien medios internos de comunicación (correo, Boletín informativo, etc.) con el fin de sensibilizar a los funcionarios e involucrarlos en una cultura de Responsabilidad Social.

7. BIBLIOGRAFÍA

Licda. Jeannette Solano García (2011), Directora General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa, Ministerio de Hacienda Compras Públicas Sustentables.

Nuevo Diccionario Español ilustrado, SOPENA.

John W. Newstrom (2007), *Comportamiento Humano*, Duodécima Edición.

Giovanni Arturo Sibaja Fernández, Carlos Mora Campos (2009) *Entendiendo la responsabilidad social en instituciones públicas. Experiencias del Banco Nacional de Costa Rica y la Universidad Estatal a Distancia*.

Decretos:

Interés Nacional Plan de Rescate Valores Morales Cívicos y Religiosos. Decreto No. 17066 del 12 de Junio de 1986, la Gaceta 244 del 22 de diciembre de 1987.

Creación de la Comisión Nacional de Valores. Decreto No 17908-J del 3 de diciembre de 1987. http://www.poder-judicial.go.cr/comisiondevalores/movimiento_valores.htm

Creación del Sistema Nacional de Comisiones de Valores, Decreto el No 23944-J-C del 12 de diciembre de 1994. http://www.poder-judicial.go.cr/comisiondevalores/movimiento_valores.htm

Ley de Control Interno No. 8292. Normas de Control Interno para el Sector Público, Capítulo II.

Sitios Web:

Libro Verde de la Comisión Europea (2002)
http://itemsweb.esade.edu/wi/research/iis/pdfs_web/Libro_Verde.pdf recuperado el 27 de febrero del 2012.

Artículo Centrarse (2006) *Que es la responsabilidad Social*
http://siteresources.worldbank.org/CGCSRLP/Resources/Que_es_RSE.pdf
recuperado el 5 de marzo.

Pensardenuovo.org (2011) <http://pensardenuovo.org/responsabilidad-social-en-red/> . Recuperado el 05 de Marzo del 2012.

Guía de responsabilidad Social de la empresa, ETNOR,
http://www.etnor.org/html/pdf/pub_guia-rse.pdf . Recuperado el 5 de Marzo del 2012.

Asociación de Empresarios para el Desarrollo. Modelo de RSE para Costa Rica.
<http://www.aedcr.com/subsection.php?id=48§ion=rse> y
<http://www.aedcr.com/cmsmadesimple/index.php?page=modelo-de-rse-para-costa-rica>. Consultado el 11 de Marzo del 2012.