

**XI CONGRESO IBEROAMERICANO DE EXTENSION UNIVERSITARIA.
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL.**

**INTEGRACIÓN, EXTENSIÓN, DOCENCIA E INVESTIGACIÓN PARA LA INCLUSIÓN Y
LA COHESIÓN SOCIAL.**

Título del proyecto:

*R.S.E.: CAMINO DE INCLUSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL EN EL SECTOR VITIVINÍCOLA
DE MENDOZA.*

Eje de trabajo: La inclusión social mediante la Responsabilidad Social Empresaria.

Autores:

Esther Lucía Sánchez – Prof. titular, Directora del Proyecto, Universidad Nacional de Cuyo.

Héctor Osvaldo Roby – Profesor titular, Universidad Nacional de Cuyo.

Ramiro Noussan Lettry – Jefe de Trabajos prácticos, Universidad Nacional de Cuyo.

Ceresa, Alejandro – Profesor adjunto, Universidad Nacional de Cuyo.

Santi, Carina – Tesista MAGNAGRO

Isabelle Relat – Estudiante extensionista, MAGNAGRO (UNCuyo – UPPA).

Zapata, María Julia – Tesista MAGNAGRO

Fonzar, Alfredo – Tesista MAGNAGRO

Referencias institucionales:

Universidad Nacional de Cuyo

Servicio de Extensión Universitario (U.N.Cuyo)

Año 2011

Mail de contacto: sanchez_esther_07@hotmail.com

RESUMEN

El objetivo principal del proyecto es propiciar la inclusión social y la mejora de la calidad de vida laboral y social de los trabajadores de la cadena vitivinícola del Gran Mendoza mediante la implementación de prácticas socialmente responsables.

Para lograrlo se realizará una definición conjunta y consensuada de prácticas socialmente responsables consideradas necesarias por los trabajadores de las empresas vitivinícolas. El producto final será un Plan Estratégico de implementación de prácticas socialmente responsables en estas empresas.

El equipo de trabajo está integrado por diez extensionistas pertenecientes a las Facultades de Ciencias Agrarias y Ciencias Económicas y una extensionista de la Université de Pau et des Pays del Adour (Francia). Trabajarán en conjunto con Bodegas de Argentina, que servirá de actor de interface a lo largo del proyecto.

Los actores sociales involucrados son los trabajadores vitivinícolas de las empresas y su grupo familiar, los empresarios y gerentes de empresas vitivinícolas, las Uniones vecinales y varias ONGs vinculadas a la cadena. Se está desarrollando como equipo de trabajo una tarea conjunta de concientización del empresariado del sector en colaboración con Valos, Bodegas de Argentina, Banco de Alimentos y otras ONGs.

I - Introducción.

Contexto social y/o cultural que da origen al proyecto.

Las condiciones de precariedad laboral imperantes en nuestro país hacen que la calidad de vida, sobre todo la de los trabajadores rurales, sea muy baja. La necesidad de mejorar esa calidad de vida a través de la educación, atención de la salud, atención del entorno familiar y otros aspectos solo es posible mediante el compromiso de los empresarios empleadores. Es así como adquiere relevancia la práctica de lo que se entiende como Responsabilidad Social Empresaria. En el nuevo contexto mundial, las empresas, independientemente del tamaño y del sector, deben trabajar para mejorar tanto la calidad de todas aquellas relaciones que establecen con sus diversos públicos como así también aunar esfuerzos a fin de favorecer el desarrollo social, ambiental, y económico, es decir contribuir al logro de la sustentabilidad.

La actividad dinamizadora y creadora de empleo por excelencia en Mendoza es la vitivinicultura, ello justifica la elección de dicho sector para llevar adelante el presente proyecto de extensión, que propicia la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social Empresaria en pos de mejorar la calidad de vida de los trabajadores contribuyendo a su vez a la sustentabilidad.

Según expresa María Elena Giner de Lara en el trabajo "Impacto y caracterización de la vitivinicultura argentina", en Mendoza, el cultivo de la vid generó ocupación para 32.356 empleos plenos en el 2005, y la cantidad de productores llegó a 11.040. En la etapa industrial, elaboración de vinos y mostos, se insumieron en 2005, 12.751 empleos de tiempo completo. Según el Censo Industrial 2003, el sector de elaboración vinos absorbe el 22% del total de la mano de obra total ocupada. Esto confirma la relevancia del sector como generador de empleo.

Durante la última década del siglo XX la responsabilidad social de la empresa adquirió relevancia impulsada por la reducción del rol del Estado como regulador, la globalización y la consiguiente liberalización del comercio, las comunicaciones, y las nuevas expectativas de consumidores y accionistas para que las empresas mejorasen en su desempeño social y ambiental. Las empresas por otra parte comenzaron a percatarse de que la puesta en

marcha de políticas y acciones de responsabilidad social constituyen una fuente de beneficios en términos de reputación, imagen corporativa ayudando a conservar clientes y acceder a nuevos mercados con mayores exigencias. Empresas que cumplan la ley y se comprometan a manejar adecuadamente sus impactos sobre las personas y el ambiente serían el mejor aporte a la sostenibilidad de la sociedad argentina.

La globalización ha generado profundas modificaciones en el sistema mundial provocando la redefinición del rol de los Estados. Este fenómeno puede verse como una amenaza o constituirse como oportunidad al generar una transformación cultural tendiente al logro del desarrollo sustentable, en el marco del cual se rescaten los valores, la conducta ética, la transparencia y la participación activa de todos los actores sociales.

La dimensión más desarrollada en responsabilidad social es la vinculada con los derechos humanos, el trabajo y el empleo debido a que la OIT definió desde comienzos de siglo los principios fundamentales vinculados al derecho al trabajo.

Las empresas deben asumirse como agentes activos en la contención social de su personal como así también de su núcleo familiar, por medio de acciones enmarcadas dentro de un programa explicitado y con objetivos bien definidos, que resuelvan circunstancias que condicionan o impiden el bienestar de las personas en cuestión, cuya construcción abarca desde la retribución hasta las condiciones sociales ambientales donde se desenvuelve el núcleo familiar.

En los últimos años se han desarrollado diversas acciones entre el sector público y privado con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. A modo de ejemplo se puede mencionar el programa desarrollado para la erradicación del trabajo infantil en el agro, con la participación de Valos, Bodegas de Argentina, CAFIM y la red de empresas por la erradicación del trabajo infantil. Otro ejemplo es el programa de “RSE y trabajo decente”, impulsado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

II - ¿Por qué enfocar el problema de la inclusión social desde la empresa?

La inclusión social es un problema que debe ser abordado de manera holística como esfuerzo conjunto de tres actores fundamentales: el estado, las empresas y la sociedad civil.

El trabajo conjunto de empresas, estado y sociedad civil permite erradicar la pobreza y crear inclusión económica y social, como un desafío multisectorial. El objeto del sector empresas

(el mercado) es el lucro, el trabajo y la producción. El objeto del sector estado (la cosa pública) es la política y el gobierno. El objeto de la sociedad civil (el bien común) es el no lucro y el servicio voluntario. En la intersección de los objetos de estos tres actores se presenta el desafío de resolver la inclusión económica y social.

En el libro "Negocios para el desarrollo" Kofi Annan expresa que "es la ausencia de la actividad económica ampliamente difundida, no su presencia, la que condena a gran parte de la humanidad al sufrimiento. De hecho, lo que es utópico es la noción de que la pobreza puede ser superada sin la participación activa de las empresas". Las soluciones lideradas por las empresas pueden acelerar el ritmo de los esfuerzos para lograr un nuevo modelo de desarrollo.

Los integrantes del equipo extensionista acreditan experiencia en el área empresarial, órbita desde la cual se plantea trabajar. Además, es importante tener en cuenta que la mayor parte del tiempo de la vida de una persona, transcurre en su lugar de trabajo es decir, al interior de la empresa. Por ello la propuesta es comenzar la tarea desde ese lugar con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Las prácticas aprendidas en la empresa son transferidas a la familia y al resto de la comunidad lo que amplía el ámbito de influencia de la labor realizada.

Los negocios pueden jugar un papel importante en la creación de oportunidades orientadas al desarrollo de las personas y las sociedades, y un papel mayor en la creación de modos de vida sostenibles y en la construcción de sociedades prósperas.

III - Vinculación entre R.S.E. e inclusión económica y social.

La inclusión es una dimensión dentro de la integralidad de la RSE. La dimensión de la inclusión económica y social opera como una transversal que influye y se refleja en los valores y códigos de conducta y transparencia de una empresa; se relaciona directamente con la política de personal de la misma, se ejerce fuertemente en la relación que la empresa crea con proveedores y con la cadena comercial y de distribución; involucra y se enfoca en consumidores y clientes; está enraizada en la comunidad cercana en la que opera la empresa; supone respeto activo por el ambiente, y es capaz de influir en la calidad de los valores de la sociedad como expresión del conjunto.

Gestionar con responsabilidad social, haciendo esfuerzos para crear de la dinámica misma del negocio más y mejor inclusión económica y social, es trabajar cotidianamente contribuyendo al desarrollo sustentable de la sociedad y del planeta.

Existe la necesidad de asumir la Responsabilidad Social como una idea de coevolución de toda la sociedad, en la comprensión y en la preferencia práctica de conductas responsables. Esto se podría entender como un proceso conjunto de crecimiento de la sociedad comparable a una espiral abarcativa y ascendente en el espacio y en el tiempo.

La RSE como estilo cotidiano de gestión propone según el manual de RSE para Pymes de Ethos siete directrices que son: adopte valores y trabaje con transparencia, valore a empleados y colaboradores, aporte siempre más al medio ambiente, involucre a socios y proveedores, proteja a clientes y consumidores, promueva a su comunidad y comprométase con el bien común

La Comisión Económica y Social para América Latina (CEPAL) ha planteado con claridad la necesidad de establecer en América Latina un nuevo contrato de cohesión social que reduzca las brechas de la exclusión, y promueva la creación de un sentido de pertenencia de los individuos a la sociedad.

La exclusión persiste como un gran desafío para la sociedad argentina y latinoamericana. La RSE entendida como un “estilo de gestión”, puede transformarse en una herramienta capaz de generar inclusión e integración económica y social de los sectores excluidos, por lo que resulta de enorme importancia verla como un nuevo marco de posibilidad para las empresas y para la sociedad en su conjunto.

La plena inserción económica y social es un proceso gradual que supone: disposición de las partes, mutuo aprendizaje y tolerancia compartida. La inclusión exige, además, una alta dosis de innovación para encontrar modelos de relaciones económicas capaces de generar rupturas en las lógicas excluseras.

Cuando una empresa gestionada con responsabilidad social busca nuevas relaciones que permitan incorporar a la sociedad los grupos excluidos, está transformando sus sistemas de relaciones para que se vuelvan de calidad para todos.

En el proceso de integrar e incluir desde la propia actividad de negocios, es donde la empresa valoriza a las personas, tanto desde lo individual como tomándolas como grupos, lo que lleva implícito una noción de pleno respeto.

Crear una cultura de inclusión permite construir una empresa y una sociedad de calidad. Para ello es necesaria una nueva didáctica de la calidad, que torne a los componentes de la empresa en actores y protagonistas de la integración. Todos tendrán que avanzar en la comprensión de lo que se debe enseñar y aprender para favorecer un proceso de inclusión e integración social, generando así un aprendizaje permanente sobre la RSE como una nueva manera de gestionar lo cotidiano de la empresa.

Cabe hacerse la pregunta: ¿es posible la inclusión de los más pobres y excluidos sin la participación activa de la empresa?

Cuando se habla de inclusión social o de su contracara, la exclusión social, se está haciendo referencia a la imposibilidad de las personas, grupos y comunidades de acceder a los bienes de la sociedad. En ese caso, el desafío es cómo lograr nuevos modos de relación con estos públicos de interés, para que puedan acceder con dignidad a los beneficios de la educación, salud, ciencia, cultura y del trabajo, entendidos más allá de su valoración económica.

Si bien en la Argentina y especialmente en Mendoza se han desarrollado y desarrollan actualmente varios programas de concientización sobre RSE por parte de Ongs como VALOS, que realiza una tarea continua en este sentido, o asociaciones empresarias como Bodegas de Argentina, específicamente para el sector vitivinícola, cierto es que en ambos casos no han llegado hasta el actor principal de estas prácticas que es el propio trabajador sino que están más centrados en difundir las prácticas socialmente responsable entre los empresarios y gestores de empresas. Necesitan, para llegar a los beneficiarios de las prácticas vinculadas con públicos internos, concretar acciones de acercamiento con esta población. Este es el vacío que se pretende cubrir con el proyecto de extensión.

El desafío se centra entonces en qué y cómo hacer, desde lo cotidiano de la operación de la empresa, para que los más pobres y excluidos dejen gradualmente de serlo y se incorporen activamente a la construcción de una sociedad más justa. Es aquí donde se pueden hacer los aportes para que en una tarea conjunta de aprendizaje mutuo entre la población trabajadora de un sector relevante y dinamizador como la vitivinicultura, los gestores de las empresas y los integrantes del equipo extensionista se definan las prácticas socialmente

responsables consideradas necesarias para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y contribuyan a la sustentabilidad del sector. La tarea implica una construcción común acercando los lenguajes y saberes cotidianos de la población trabajadora a los lenguajes y saberes empresariales y académicos. Cuanto mayor sea el acercamiento mayor será el beneficio para la comunidad participante y los extensionistas de la Universidad.

Este proyecto de extensión, responde a la definición estratégica de la Universidad de acercarse a la sociedad y trabajar en conjunto para lograr enriquecimiento mutuo en la búsqueda de una mejora en la calidad de vida de sus integrantes. La actividad de extensión, conjugando la excelencia académica y el compromiso social, desde la órbita de las empresas para lograr la mejora en la calidad de vida de sus trabajadores, persigue la inserción social de los mismos y su entorno familiar. Es de esperar además que se produzcan impactos en la comunidad a la que pertenecen en la medida que son los propios trabajadores difusores de las prácticas socialmente responsables que mejoren su calidad de vida. Las actividades de extensión implican diálogo e interacción socio cultural donde se construyen conocimientos desde lo cotidiano y en el marco de los principios científicos en un permanente proceso de adaptación a las condiciones complejas y dinámicas, vertiginosamente cambiantes, de nuestro tiempo. Es de esperar que estos conceptos construidos modifiquen la formación de los alumnos de las carreras de grado y posgrado de las facultades de Ciencias Agrarias y Ciencias Económicas en las que el tema de RSE es abordado en las respectivas currículas pero que requieren un enfoque económico social más cercano a resolver el problema de la exclusión social. Se propone realizar un aprendizaje desde la sociedad con el desarrollo de experiencias de intervención y su incorporación en las currículas de las carreras de grado Contador Público, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Economía, Agronomía y la carrera de posgrado Maestría en Gerenciamiento de Negocios Agroindustriales (MAGNAGRO), desarrollada en forma conjunta entre las facultades de ciencias agrarias y ciencias económicas.

IV - ¿Quiénes son los destinatarios?

Los destinatarios son trabajadores agroindustriales vitivinícolas de entre 18 y 65 años de edad, con niveles de instrucción: primario completo o incompleto, secundario completo o incompleto y terciario completo o incompleto.

La situación sanitaria y de vivienda varía según la población, ya que hay destinatarios de centros urbanos medios, marginales y rurales. La situación ocupacional también varía, ya que entre los destinatarios se encuentran ocupados y subocupados.

Comprende los departamentos del Gran Mendoza: Capital, Godoy Cruz, Guaymallén, Las Heras, Luján y Maipú.

Los destinatarios directos del proyecto serían 120 personas.

En las consideraciones finales de una investigación anterior se realiza un diagnóstico social en el que se expresa:¹ “Para la construcción de un capital social que favorezca el desarrollo de las zonas rurales, es necesario contar con adecuadas condiciones socioeconómicas. No obstante, se ha detectado diversas problemáticas que debilitan el tejido social y no actúan en pos del desarrollo. Tales problemáticas son: el restringido acceso a la salud; la escasa e inadecuada oferta educativa rural; la precariedad del empleo rural; la falta de redes de contención socio-culturales; la dificultad de acceso a los servicios básicos (agua, electricidad, gas); la irregular situación de tenencia de la tierra; la limitada oferta de vivienda sociales en el ámbito rural; el deficiente servicio de transporte público y el mal estado de los caminos; los delitos rurales; el éxodo rural y las débiles redes de contención social”.

De aquí la decisión final de considerar como destinatarios principales del proyecto los miembros de las comunidades a las cuales pertenecen los trabajadores de las empresas elegidas. Este enfoque nos permite trabajar hacia y desde la comunidad, identificando desde allí las necesidades de los trabajadores y analizándolas para encontrar cómo ayudarlos a mejorar su calidad de vida.

V - Los objetivos del proyecto.

Objetivo General.

Mejorar la calidad de vida laboral y social de los trabajadores del sector vitivinícola mediante la implementación de prácticas socialmente responsables favoreciendo la inclusión social.

Objetivos Específicos:

- 1) Definir prácticas socialmente responsables y necesarias a partir de los propios trabajadores del sector vitivinícola de establecimientos del Gran Mendoza
- 2) Elaborar con todos los actores un Plan Estratégico de implementación de prácticas socialmente responsables vinculadas a los trabajadores en empresas vitivinícolas del Gran Mendoza

¹ DUPLESSIS, Carlina (coord.), El Capital Social en el proceso de cambio de la Vitivinicultura Argentina. Diagnóstico Social sobre los factores críticos que limitan el incremento del capital social de la Vitivinicultura en Mendoza y San Juan. IDR (Instituto de Desarrollo Rural), Mendoza, 2008.

- 3) Constituir y capacitar equipos para replicar la metodología de trabajo del proyecto en empresas asociadas a Bodegas de Argentina.

VI - Metodología empleada para lograr los objetivos.

La Responsabilidad Social Empresaria (RSE) es el atributo identificador de la cultura organizacional expresada en las múltiples relaciones de la empresa con el entorno. Es una forma de hacer negocios basada en la triple creación de valor social, ambiental y económico de la acción empresarial.

El concepto de RSE no es privativo de las empresas, sino que está comprendido en un concepto más amplio o global que sería el de responsabilidad social, dentro del cual es necesario trabajar de modo conjunto con los sectores gubernamental y social. Existe con estos sectores una corresponsabilidad por el presente y el futuro, ya que algunas prácticas podrían ser incentivadas así como otras desincentivadas.

En el presente documento, se desarrolla particularmente la metodología del equipo extensionista para llegar a un consenso de prácticas socialmente responsables. Así se explicitarán las prácticas consideradas necesarias por los trabajadores vitivinícolas partiendo desde las necesidades de la comunidad a la que pertenecen.

El equipo extensionista multidisciplinario está integrado por profesionales en ciencias económicas, ciencias agrarias y ciencias sociales: Esther Sánchez, Osvaldo Roby, Alejandro Ceresa, Ramiro Noussan Lettry, Alfredo Fonzar, Maria Julia Zapata, Carina Santi, Virginia Toledano e Isabelle Relat.

La metodología de trabajo implica la articulación del equipo extensionista con los diversos actores comunitarios, que incluye las siguientes acciones:

1- Selección de bodegas.

Se tuvieron que seleccionar 10 bodegas asociadas a Bodegas de Argentina del total de 80 encuestadas. El criterio de selección fue la expresión del interés por parte de las empresas por formalizar y sistematizar las prácticas de RSE que permitieran mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, actuando desde la comunidad a la que pertenecen.

Simultáneamente, se consideraron los siguientes criterios. Las empresas tenían que ser integradas y de tamaño medio (entre quince y doscientas personas).

Bodegas de Argentina, como actor de interface, se ha encargado de contactar a veinte Pymes locales respondiendo a estos criterios, con el fin de tener asegurada la participación de diez de ellas al proyecto. El equipo extensionista se encontrará con los contactos principales de estas empresas en una reunión general. Ésta es la oportunidad que permitirá el intercambio de saberes entre el equipo y los representantes de las bodegas. Se trabajará en la construcción conjunta de la metodología más adecuada para abordar y realizar el taller en cada bodega, considerando la situación particular de cada una de ellas.

2- Planificación de talleres.

Cuando hayan respondido a la convocatoria, el trabajo se va a repartir en mini-etapas completas de aproximadamente un mes por empresa: el grupo extensionista se repartirá en tres subgrupos, para llevar a cabo la tarea con tres a cuatro empresas cada uno, de septiembre a noviembre.

Las actividades por empresa se desarrollaran en tres etapas: una primera visita de presentación del proyecto y con taller de media jornada (duración máxima prevista: 4h); un trabajo interno por el equipo universitario para analizar las propuestas procedentes del taller y desarrollar un Plan Estratégico; y por último, una visita final para presentar el proyecto elegido, los actores de apoyo eventuales y el Plan Estratégico que implementar. A lo largo del trabajo, se apoyarán los extensionistas en un correo electrónico común que facilite la comunicación sobre las encuestas, las dificultades, los logros, y permite ajustes de la metodología de trabajo.

Se pretende ahora exponer la metodología del taller elegida como la más adecuada para llevar a cabo el trabajo de intercambio y consenso de ideas.

3- Ejecución de talleres.

Se realizará un taller en cada bodega con los trabajadores vitivinícolas, a fin de diagnosticar aquellas prácticas factibles de realizarse en la comunidad y que desde ellos mismos son consideradas como necesarias para mejorar su calidad de vida. La elección de estas prácticas es debatida y consensuada.

Un punto importante que nos tocó tratar fue la composición de los grupos de taller. Distinguimos cinco grupos internos a una bodega, por función y por nivel jerárquico:

- 1) Operarios agrícolas
- 2) Operarios industriales

- 3) Profesionales
- 4) Personal administrativo
- 5) Personal jerárquico.

Se llevará a cabo un proyecto que involucre a la sociedad mientras promoviendo que se mejore la calidad de vida de los trabajadores. (ej. participación de las bodegas en temas vinculados a educación, cultura, salud, deportes, etc.).

Otro enfoque que decidimos incorporar en el proyecto fue el tema ambiental, ya que nos permite así integrar a los tres pilares de creación del valor, social, económico y ambiental.

Es relevante notar en el proyecto de investigación que el 89% de las empresas encuestadas manifestó que de algún modo beneficiaba el desarrollo local con su accionar: por ejemplo, la mayoría incorpora a personal de su zona de influencia. El 60% de las bodegas encuestadas declaró participar en discusiones de problemas comunitarios, y el 42% realizar relevamientos de necesidades locales antes de diseñar sus proyectos. Esto muestra una real voluntad de dialogar con los actores comunitarios, identificados como protagonistas esenciales de acciones sociales empresarias.

El enfoque en las comunidades a las cuales pertenecen los trabajadores de las empresas nos permite entonces identificar desde allí las necesidades de los trabajadores y analizarlas para encontrar cómo ayudarlos a mejorar su calidad de vida.

4- Metodología y pasos del taller.

Elegimos el método de taller único para hacer posible compartir ideas entre grupos de distintos niveles jerárquicos y origen social. Queremos explotar lo más posible la filosofía extensionista del intercambio horizontal de saberes, donde lo universitario y la formación profesional se nutren de los saberes comunitarios y de la experiencia cotidiana de los trabajadores. El extensionista-animador del taller tendrá a cargo fomentar esta ida y vuelta de saberes, así como la participación activa, respetuosa y entusiasta de todos los participantes.

Una media jornada (incluyendo un corte), con mesas por niveles jerárquicos, nos parece el formato más adecuado para lograrlo. Se prevén entre doce y treinta personas por taller, para obtener un nivel ideal de intercambio. El mismo proceso se utilizará en cada bodega, adaptándose cada vez a las peculiaridades de la entidad involucrada.

Al iniciarse el encuentro, se formarán tres a cinco mesas dentro de un sólo taller y el extensionista-animador del taller explicitará los siguientes pasos.

Introducción al taller:

Como introducción, se hará una presentación rápida del proyecto, y de los resultados esperados a nivel de la empresa, para todos los grupos reunidos. Para organizar la ejecución de los talleres, hemos partido de los resultados de un proyecto de investigación previo sobre el mapeo de R.S.E. en la vitivinicultura de Mendoza. Esto permitió detectar prácticas de R.S.E. de las bodegas que ilustren el tema durante los talleres con ejemplos concretos y resultados que “hablen” a los participantes.

Es importante en este momento enfatizar **el compromiso de la dirección, y su voluntad de escuchar las ideas de todos, valorizando así la participación de los niveles jerárquicos inferiores. Se quiere lograr un sentimiento general de respeto mutuo, de trabajo en equipo, con una meta común.**

Pasos del taller:

Paso 1- Se dedicará media hora a la exposición de las conclusiones del trabajo de investigación a modo de devolución por la participación de cada bodega en el proyecto de investigación, ya que el 96% de las bodegas se manifestó interesado en conocer los resultados de la investigación. Este análisis de las prácticas de R.S.E. en el Gran Mendoza permitirá instaurar pautas para el debate.

Paso 2- Tomando en cuenta los diferentes niveles de instrucción y de jerarquía, se utilizará otra media hora para presentar la temática y poner el foco del taller en explicitar ideas, conceptos, y lograr un lenguaje común entre todos los participantes. Como herramienta de apoyo, se utilizará una proyección PowerPoint y afiches de cartulina para marcar las ideas clave y exponerlas permanentemente durante el taller. Se realizará luego un corte de aproximadamente 15 minutos, para permitir relajamiento e integración de los nuevos conceptos.

Paso 3- Después del corte, se entrará en la primera fase de taller, con las consignas usando palabras clave escritas en las afiches. Las mesas tendrán 45min-1h para reflexionar sobre acciones favoreciendo la inclusión social de los trabajadores a través de la comunidad, y priorizarlas.

A este fin, se propone llevar a cabo las siguientes acciones dirigidas por el extensionista-animador del taller y acompañadas por la labor del resto del grupo extensionista quienes tendrán a su cargo el seguimiento del proceso.

- Durante los primeros 10 a 15 minutos, se provocará una “lluvia de ideas” entre todos los participantes sobre cómo ciertas prácticas vinculadas a la comunidad podrían fomentar la inclusión social de los trabajadores, ya sea desde la escuela donde van sus hijos o un club de deporte existente o creado por la empresa para la comunidad y del cual podrían participar.

- El extensionista-animador encargará luego a cada mesa de una misión: ponerse en el papel de un grupo de actores comunitarios y generar ideas de acción de inclusión social, identificando qué problema solucionaría la acción, cómo la llevarían a cabo, a quién beneficiaría fuera y dentro de la empresa, jerarquizando o incluso agrupando las ideas. El extensionista-animador estará presente para incentivar la discusión, responder a unas preguntas o dudas, pero siempre con imparcialidad.

Partir desde las necesidades de los propios trabajadores tiene por objetivo el priorizar aquello que los beneficiarios consideran necesario y que no siempre coincide con lo detectado por la dirigencia empresarial.

En esta etapa, se debe designar a un coordinador y un secretario de mesa para representar a su grupo de manera objetiva y consensuada a la hora del intercambio. Para la(s) mesa(s) de nivel jerárquico inferior, se espera que este método propicie confianza para participar, y auto-estima a la hora de presentarse frente a los demás grupos.

Paso 4- En esta última fase del taller (45 min-1h), se pretende integrar el trabajo de todos los participantes. Se presentarán los temas e ideas diferentes por mesa, a través del coordinador y/o del secretario, con generación de intercambios entre grupos.

Finalizada esta instancia, el extensionista-coordinador guiará un análisis de fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades vinculadas a la implementación de las prácticas socialmente responsables consensuadas, factibles de ser implementadas a través de un plan estratégico.

Para cerrar el taller, el equipo extensionista expondrá las conclusiones finales (10-15 minutos).

5- *Elaboración del Plan Estratégico.*

Finalizado el taller, el grupo de extensionistas realizará un análisis que permita plasmar en un Plan Estratégico lo delineado y consensado con todos los actores durante el taller. En esta etapa, se incluirá la participación de los actores comunitarios para asegurar la adecuación del proyecto a las expectativas comunitarias.

El proyecto de investigación destacó una debilidad en el área comunicacional sobre acciones de R.S.E. llevadas a cabo por las empresas: un incipiente plan de comunicación tendrá que aparecer en el Plan Estratégico para asegurar una comunicación eficaz y a largo plazo por cada empresa involucrada en proyectos con la comunidad.

El Plan Estratégico también tendrá que integrar a las redes de contactos de cada empresa. En efecto, la investigación mostró una implicación mínima de éstas en las acciones sociales: sólo un 16% de las empresas movilizaban a su red a la hora de actuar en su zona de influencia. Se pretende incluir también el aspecto de promoción del voluntariado del personal: el 72.5% de las empresas encuestadas expresó que no promovía o incentivaba la participación de su personal en los proyectos, y el Plan Estratégico tendrá que iniciar una responsabilización del público interno de las empresas para acabar con esta tendencia de pasividad.

6- **Acompañamiento** del equipo extensionista en la implantación del Plan Estratégico en las empresas.

7- **Integración y capacitación de equipos** para replicar la metodología del proyecto en empresas asociadas a Bodegas de Argentina.

VII - Los resultados esperados.

Con el proyecto se espera:

- Crear conciencia del valor de la responsabilidad social en la empresa y la sociedad y su rol como herramienta de inclusión social.

- Generar el compromiso de los actores en la implementación de prácticas socialmente responsables consideradas necesarias en el ámbito laboral.

- Mejorar la calidad de vida laboral y social de los trabajadores vitivinícolas del Gran Mendoza, sus familias y los miembros de la comunidad de la que forman parte.
- Entrenar a los alumnos en el aprendizaje de los conocimientos extra universitarios a través de la observación de la realidad social en la cual impactan los temas de responsabilidad social, en la construcción de conocimientos compartidos y en la reflexión de la pertinencia de los saberes académicos impartidos por las carreras de Contador Público Nacional, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Economía, Agronomía y Maestría en Gerenciamiento de Negocios Agroindustriales en la realidad social, capacitándolos para difundir los temas de RSE a los distintos actores involucrados.

Coherencia del proyecto:

Para la UNCuyo, la Extensión Universitaria implica un diálogo de saberes comunitarios y académicos, que son los saberes que se ponen en juego en la ejecución del proyecto.

- Saberes Académicos:

Conceptos de RSE y sistematización de prácticas socialmente responsables.

Prácticas recomendadas por IARSE, VALOS, ETHOS, y normas de aplicación a nivel nacional e internacional.

- Saberes Comunitarios:

Confluencia de los valores de los públicos internos y los gestores de las empresas.

Identificación puesta en valor y rescate de las prácticas de responsabilidad social que la gente trabajadora considera necesarias para la mejora de su calidad de vida actuando en su comunidad.

VIII - Estrategias de sostenibilidad del proyecto a futuro.

El presente proyecto se plantea como prueba piloto y se propone replicar la labor desarrollada entrenando equipos de trabajo que en el futuro apliquen la metodología al resto de las empresas asociadas a Bodegas de Argentina tanto en el Gran Mendoza como en el resto de la provincia y el resto de las provincias vitivinícolas de Argentina. Finalizada la tarea de definición de Plan estratégico de implementación de prácticas de responsabilidad social necesarias deberán realizarse las tareas de implementación y posteriormente seguimiento y control del plan.

Se propone además en el futuro replicar la experiencia con bodegas asociadas a la Unión Vitivinícola Argentina y otras ONG vinculadas al tema.

El objetivo final sería lograr la implementación de prácticas de R.S.E. que mejoren la calidad de vida de los trabajadores vitivinícolas y sus familias a partir de acciones desarrolladas en la comunidad a la que pertenecen.

IX - Conclusiones finales.

Según la investigación sobre el mapeo de R.S.E. en la actividad vitivinícola mendocina, un tema tan relevante para lograr la sustentabilidad, como es contribuir al crecimiento y desarrollo de la sociedad en la que se desempeñan, presentan dispar expresión entre las bodegas encuestadas. Hay claramente un grupo minoritario que, por convicción o por imposición de sus casas matrices, desarrollan tareas más o menos sistematizadas en apoyo a la comunidad. Los temas atendidos tienen que ver fundamentalmente con la seguridad, la educación, el cuidado y educación de los niños, y la capacitación de adultos. Otro grupo muy numeroso sólo realiza prácticas aisladas y generalmente en respuesta a demandas concretas de la comunidad. Este es un aspecto que será necesario instalar en las bodegas no como una imposición sino como un camino a recorrer para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y la comunidad en general.

Este proyecto de extensión pretende colaborar en el proceso de concientización de los empresarios del sector vitivinícola sobre la importancia del desarrollo de prácticas socialmente responsables para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y contribuir a la sostenibilidad del sector como tal.

En este sentido, se han realizado encuestas en profundidad entre 80 establecimientos vitivinícolas del Gran Mendoza para diagnosticar el grado de desarrollo de la RSE en el sector y se está desarrollando la tarea en colaboración con Valos, Bodegas de Argentina, Banco de alimentos. Para hacer efectiva la difusión, se participa en foros, conferencias y jornadas vinculadas al tema.

Los actores sociales involucrados son los trabajadores de las empresas y su grupo familiar, los empresarios y gerentes de empresas vitivinícolas, las Uniones vecinales, las Ongs como Valos, Bodegas de Argentina, Unión Vitivinícola Argentina.

Impactos adicionales del proyecto de extensión.

Cumplidos los objetivos del proyecto de extensión, se espera que el mismo tenga impactos colaterales como pueden ser:

- a) **la generación de nuevas líneas de investigación como consecuencia de su implementación:** se considera que el presente proyecto puede derivar en múltiples líneas de investigación, vinculadas con el modo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores del sector vitivinícola, replicable a otros sectores.
- b) **la transferencia de resultados en el ámbito académico:** se espera concientizar a los alumnos en la relevancia que tiene la práctica de la responsabilidad social como herramienta para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo la inclusión social de los individuos detectados en riesgo. Es importante el aprendizaje de los conocimientos extra universitarios a través de la observación de la realidad social en la cual impactan los temas de responsabilidad social, en la construcción de conocimientos compartidos y en la reflexión de la pertinencia de los saberes académicos impartidos por las carreras de Contador Público Nacional, Licenciatura en Administración, Licenciatura en Economía, Agronomía y Maestría en Gerenciamiento de Negocios Agroindustriales en la realidad social, capacitándolos para difundir los temas de RSE a los distintos actores involucrados.
- c) **la posibilidad de que el proyecto pueda generar alguna innovación curricular:** se intentará propender a la incorporación de la RSE como filosofía de conocimiento y trabajo transversal a lo largo de todas las asignaturas de los distintos planes de estudio.
- d) **La posibilidad de replicar y difundir el proyecto:** se propone la réplica del proyecto en el sector, en otros departamentos de la provincia de Mendoza, y en otras provincias vitivinícolas de Argentina. Así también, podría ser replicado en otras actividades regionales.

X – Bibliografía.

El equipo extensionista de este proyecto está trabajando en el proyecto de investigación bianual 2009-2011 de la SECTyP: “RSE en empresas vitivinícolas del Gran Mendoza. Diagnóstico del grado de desarrollo” cuyo objetivo principal es efectuar un diagnóstico sobre el grado de desarrollo de las acciones de RSE en los establecimientos vitivinícolas integrados situados en el gran Mendoza.

- Se han realizado exposiciones sobre los avances del proyecto en las Jornadas de Investigación 2010 de la UNCuyo.
- El director del proyecto de investigación, profesor Osvaldo Roby, ha realizado exposiciones de difusión y concientización sobre el tema RSE en las siguientes oportunidades:
- XI Congreso Internacional de Costos y XXXII Congreso Argentino de Profesores Universitarios de Costos desarrollado en Trelew. Setiembre 2009
- Exposición en Bodegas de Argentina durante la Asamblea Anual 2009.
- Exposición en Bodegas Catena Zapata en Agosto 2010.

Entre los antecedentes de acciones concretadas sobre RSE en el sector vitivinícola argentino se pueden mencionar:

- Programa de trabajo conjunto de Bodegas de Argentina y Ministerio de trabajo de la Nación
- Programa de lucha contra el trabajo infantil en conjunto entre Valos, Bodegas de Argentina y Provincia de Mendoza

Entre los antecedentes consultados sobre RSE se incluyen:

- La Guía de Autoaplicación: Indicadores de RSE del Instituto Argentino de RSE e Instituto ETHOS.
- La Guía de Autoaplicación: Indicadores de RSE – PLARSE (Programa Latinoamericano de de RSE – IARSE).

- Responsabilidad Social Empresaria e Inclusión Económica y Social. Como las empresas pueden crear alternativas de inclusión económica y social para los emprendimientos productivos de base social. Guía de primeros pasos. IARSE.
- Responsabilidad Social Empresarial. Alcances y potencialidades en materia laboral. Gobierno de Chile. Dirección de trabajos. Departamento de Estudios. Cuaderno de investigación.
- Norma SA 8000 y su sistema de verificación de la Agencia de Acreditación del Consejo de Prioridades Económicas (Council on Economic Priorities Accreditation Agency – CEPPA)
- Las líneas directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, normas de adhesión voluntaria emitidas en el año 1976 y revisadas por última vez en el 2000, tienen por objeto establecer recomendaciones que garanticen que las actividades de las empresas multinacionales se desarrollen en armonía con las políticas públicas del país favoreciendo la confianza entre empresas y sociedades y potenciando la contribución al desarrollo sostenible.
- El Libro Verde emitido en el año 2001 y revisado en el 2002 expone la posición de la Comisión de las Comunidades Europeas sobre el fenómeno de la Responsabilidad Social de las Empresas.
- Las Naciones Unidas emitieron en el año 1999 el Global Compact para impulsar la adopción de principios y valores compartidos que den marco humano al mercado mundial.
- Los Principles for Business emitidos en 1994 por empresarios líderes de Europa, Japón y EE.UU. reunidos en la denominada Caux Round.
- En cuanto a su aplicación al sector vitivinícola existen antecedentes en África del Sur donde la Asociación WIETA promueve el comercio ético en el sector mejorando las condiciones laborales desde noviembre de 2002 y en California donde en el 2002 se lanzó un código voluntario que promueve la RSE y la sostenibilidad del sector.

En cuanto a antecedentes respecto a capital social en el sector vitivinícola se incluyen:

- BOCCO, Adriana, DUBBINI, Daniela, ROTONDO, Sebastián y YOGUEL, Gabriel, Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional, en www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector_Bodeguero.pdf · Archivo PDF
- DUPLESSIS, Carlina (coord.), El Capital Social en el proceso de cambio de la Vitivinicultura Argentina. Diagnóstico Social sobre los factores críticos que limitan el

incremento del capital social de la Vitivinicultura en Mendoza y San Juan. IDR (Instituto de Desarrollo Rural), Mendoza, 2008.

- SANCHEZ, Esther Lucía, Proyecto de tesis de Maestría en Psicología Social, FFyL, UNCuyo: Impacto de la aplicación de algunas prácticas de responsabilidad social empresaria sobre la calidad de vida de los trabajadores y su aporte a la sustentabilidad. Un estudio en el sector vitivinícola de Mendoza, de Esther Lucía Sánchez.