UNIVERSIDAD
SAN IGNACIO
DE LOYOLA

FACULTAD DE DERECHO

Curso de Derecho de Familia

LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA: PROPUESTAS DE IMPLEMENTACIÓN

MEYBY GABRIELA TERÁN GUEVARA

Docente:
Ana Patricia Crosby Crosby

Lima - Perú
2022

ÍNDICE

I.INTRODUCCIÓN

1.1Breve descripción de la propuesta.

1.2Planteamiento del problema.

1.3Justificación

1.4Hipótesis

1.5Cobertura

1.6Objetivo general

II.MARCO TEÓRICO.

1.1La familia.

1.2La empresa y su carácter de empleador.

1.3Responsabilidad familiar corporativa.

1.4Importancia de la responsabilidad familiar corporativa.

III.PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN.

1.Pilar de gestión.

2.Pilar personal.

3.Pilar de conexión.

IV.COMENTARIOS FINALES

V.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LA RESPONSABILIDAD FAMILIAR CORPORATIVA: PROPUESTAS DE IMPLEMENTACIÓN.

I. Introducción.

1.1 Breve descripción de la propuesta.

La propuesta desarrollada en el presente trabajo, busca brindar un enfoque integral de la responsabilidad familiar corporativa a través de la implementación de programas de acción.

1.2 Planteamiento del problema.

La pandemia por COVID-19 resaltó las falencias dentro de los programas de responsabilidad familiar corporativa de las empresas e incluso eliminándolos, por ello existe la creciente necesidad de generar un nuevo modelo que pueda adaptarse a las diversas necesidades de las empresas y prevea un marco integral que al ser flexible pueda adecuarse a los diversos contextos.

1.3 Justificación.

Según el Decreto de Urgencia 115-2021, se prorroga la vigencia del trabajo remoto hasta el 31 de diciembre del 2022, a raíz de que la emergencia sanitaria ha sido controlada, por lo que los trabajadores están volviendo a la presencialidad. Ante ello, se requiere un efectivo modelo flexible de responsabilidad familiar corporativa aplicable no solo a los trabajos presenciales sino también a los remotos que aún se siguen y seguirán realizando.

1.4 Hipótesis.

Un buen programa de responsabilidad familiar corporativa permite un mejor desempeño laboral de los trabajadores y mejores resultados en la sociedad corporativa. El presente trabajo brinda un modelo básico general flexible sugiriendo la modificación y mejora de este según la realidad de cada empresa.

1.5 Cobertura.

La propuesta de implementación se sugiere para medianas y grandes empresas del sector económico.

1.6 Objetivo General.

El objetivo general del presente, es brindar un esquema básico general que brinde acciones específicas a las empresas para que puedan colaborar de forma efectiva e integral, al equilibrio de la vida laborar y familiar de sus colaboradores.

II. Marco teórico.

1.1 La familia.

Según Rousseau, la familia es la sociedad natural más antigua. Esto se debe a que el ser humano es un ser gregario, es decir nace y vive dentro de un grupo de personas. La importancia de esta figura radica en su constitución como base del Estado, al ser el elemento natural y fundamental de la sociedad que funda consecuentemente al Estado, como señala la Declaración Universal de Derechos Humanos. Todos tenemos una familia; ahí otro fundamento de importancia. Siguiendo a Ros Codoñer, la familia permite la autorrealización de la persona como miembro de esta, a través de sus funciones fundamentales, las cuales son la producción, potenciación y garantía de la virtud social con un enfoque ético; por ello, la familia genera un valor añadido a la sociedad.

En virtud de su importancia, la familia está blindada con protección constitucional e internacional. En el Perú, la familia se protege esencialmente por el artículo 4 de la Constitución Política, en donde, en conjunto con el matrimonio, se establece su deber de protección por parte de la sociedad y del Estado y la reconocen como un instituto natural y fundamental de estas. Si bien el Estado tiene el deber de proteger a la familia, su intervención debe de realizarse de forma subsidiaria, es decir, si bien debe garantizar la protección de esta institución, debe intervenir solo en caso de disfuncionalidad de esta en virtud del principio de intervención mínima del Estado, para no distorsionar la libertad de los miembros que conforman la familia, esto pues se debe a que la familia forma parte del derecho privado, en virtud del Código Civil, sin embargo hay en ella un interés social y por lo tanto tiene una dimensión pública en la medida en que es trascendente para la sociedad, y por ello entonces es que si bien la norma civil confiere ciertas potestades como la de sobre los hijos, teniendo las partes la facultad de regular como mejor les parezca la forma de gestión del cuidado de los hijos, al mismo tiempo el Derecho señala imperativamente que la potestad sobre los hijos es irrenunciable. Así mismo, cabe resaltar que la familia es una institución interdisciplinaria, en la cual se enfocan estudios

sociológicos, jurídicos, psicológicos, entre otros, justamente debido a la importancia trascendental que señalábamos tiene en la sociedad.

Asimismo, la protección no es solo constitucional sino también internacional. La familia es protegida universalmente por diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948, el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1969, la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer de 1979 y la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño de 1989. Todos estos instrumentos conforman el sistema jurídico global vinculante que protege a la familia, que, en conjunto con la Constitución de nuestro país, establece la protección por mandato de la familia, consecuentemente generando responsabilidad ante el incumplimiento de este mandato, pudiendo exigir al Estado y a la sociedad cumplir con su deber de protección. Generan un soporte para que las normas infra constitucionales sigan la línea mencionada.

1.2 La empresa y su carácter de empleador.

Según Beaumont, la empresa es una persona jurídica destinada a la consecución de metas de un proyecto económico, mediante la repartición de riesgos y ganancias si es que hay más de un socio, usando a la persona jurídica como un escudo al limitar la responsabilidad de las personas naturales que se encuentran detrás. En el Perú, según la ley general de sociedades, las empresas privadas se encuentran calificadas en individuales o asociativas. Dentro de las individuales a su vez se encuentran la llamada Empresa Unipersonal, donde se ubica una persona natural con negocio, y la Empresa Individual de Responsabilidad Limitada (EIRL) la cual es una persona jurídica; a su vez, dentro de las formas de hacer empresa en asociación, se encuentran la Sociedad Anónima Abierta (SAA), Sociedad Anónima Cerrada (SAC), Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) y otros.

Para llevar a cabo sus fines económicos, la empresa en la mayoría de los casos requiere de la prestación de servicios de uno o varios trabajadores, convirtiéndose en el empleador, que según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú, es aquella persona, natural o jurídica, ‘’titular o director en la explotación de una empresa, negocio o profesión y tiene trabajadores remunerados a su cargo’’. En el Derecho Laboral la familia siempre está presente, por ello al empleador se le exigen diversas obligaciones

relacionadas a la protección de la familia, como por ejemplo la obligación de contar con un asistente social diplomado dentro de la empresa, el cual, según la Resolución Ministerial N° 322-2009-TR del 05 de Noviembre del 2009, es aquella persona encargada de brindar consejería y asesoramiento para la solución de los problemas del trabajador fuera del ámbito laboral, los cuales pueden ser de carácter familiar. Dentro de su labor, el asistente social tiene 2 funciones que importan para el derecho de familia, las cuales son: ‘’Colaborar con la solución de los problemas personales y familiares del trabajador que afecten el desempeño de sus funciones’’ y ‘’Prevenir los problemas que puedan afectar al trabajador o a sus familias’’, el requisito para exigir esta figura a los empleadores es que la empresa cuente con más de 100 trabajadores. De igual forma, otra expresión de la protección familiar desde el derecho laboral, es la asignación familiar, la cual busca protegerla a través del otorgamiento remunerativo de un monto en dinero para aquellos trabajadores que tengan uno o más hijos menores de 18 años a su cargo.

1.3 Responsabilidad familiar corporativa.

La responsabilidad social corporativa, es una forma de dirección de la empresa tomando como guía la gestión de los impactos que su actividad en particular ocasiona a diversas esferas de la realidad, pues las actividades económicas son transversales y afectan a distintas áreas, ante ello se busca abarcar esas áreas de impacto e ir más allá. Dichas esferas o áreas a grandes rasgos son la económica, social y medio ambiental. Según el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa de España, la responsabilidad social corporativa impacta distintos ámbitos de gestión de la empresa, por su vocación pluridimensional, los cuales son: derechos humanos, prácticas de trabajo y empleo, protección de la salud, entre otros; son estos tres primeros ámbitos los que el presente trabajo busca tocar.

Uno de los tipos de esta responsabilidad, es la responsabilidad familiar corporativa la cual es definida por Las Heras como el compromiso de las empresas para promocionar la integración de la vida laboral y familiar de los todos sus empleados, sin importar qué categoría ocupen dentro del organigrama de la empresa, manifestándose en tres dimensiones:

a. Políticas.

Es la dimensión formal, la cual hace referencia a las políticas adoptadas por la empresa para que satisfagan sus necesidades y a la vez las de los trabajadores.

b. Liderazgo.

Esta dimensión señala la toma de decisiones de las empresas tomando en consideración las necesidades de las personas que conforman la empresa. Hace referencia al supervisor y su estilo de dirección y comportamiento dirigidos al apoyo a la conciliación familiar.

c. Cultura.

Conforma los valores de dirección, es decir los criterios que los supervisores toman en consideración al momento de tomar las decisiones.

Como señala el IESE Family Responsible Employer Index (IFREI), los entornos de responsabilidad familiar corporativa pueden ser tres:

- A: Enriquecedor. En este entorno los comportamientos son muy positivos y se favorece la integración trabajo-familia, facilitándola sistemáticamente y enriqueciéndose mutuamente y generando un nivel alto de satisfacción y compromiso por parte del trabajador.

Según el IFREI, en el entorno enriquecedor en el ámbito laboral se tienen políticas formales bien definidas, con una correcta implementación y aceptación general, a su vez se respetan las decisiones individuales de los trabajadores tomadas en relación a la forma en que integran su vida familiar, personal y laboral. Aquí, los supervisores escuchan y comprenden las demandas familiares de los trabajadores y buscan facilitar la conciliación, mientras que los valores de la empresa pertinentes a su cultura apoyan y promocionan un clima de trabajo enriquecedor, teniendo como producto un alto nivel de compromiso con la empresa.

- B: Favorable. Aquí, el entono facilita la integración trabajo-familia, pero enriqueciéndose ocasionalmente.
- C: Desfavorable. La conciliación está dificultada ocasionalmente.
- D: Contaminante. El entorno dificulta de forma sistemáticamente la conciliación laboral-familiar.

1.4 Importancia de la responsabilidad familiar corporativa.

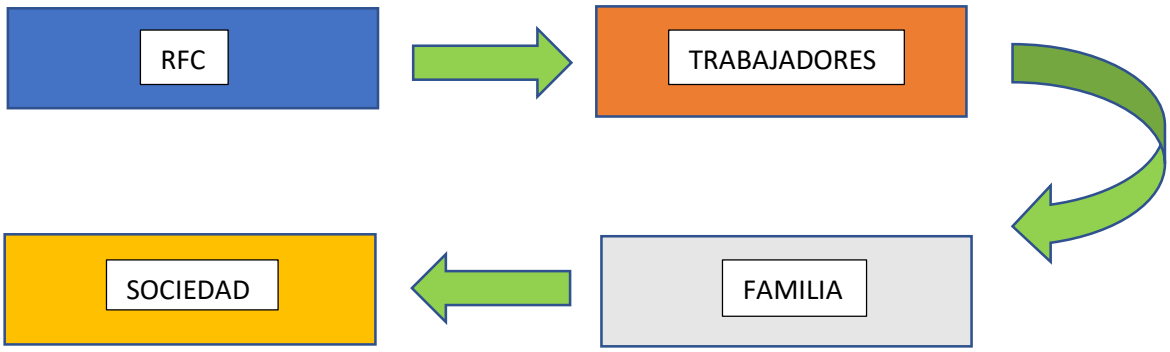
Como toda forma de responsabilidad social corporativa, su importancia *para la empresa* radica en términos económicos y rentables, como señala Chacón, según estudios

realizados a 205 empresas iraníes, el efecto positivo de esta responsabilidad genera impactos positivos dentro de la ventaja competitiva, reputación, confiabilidad y satisfacción del cliente; es decir impacta en cómo perciben los agentes de mercado a la empresa y consecuentemente en sus ventas.

Asimismo, para el trabajador la importancia se ve expresada por ejemplo en el caso de Caja Raíz, donde se implementaron dos programas que impactaron positivamente a la calidad de vida de los trabajadores, es decir su bienestar. Según la Gerente de recursos humanos de la institución esto no solo impacta de buena forma a los trabajadores sino también a la misma empresa, pues estos beneficios orientados al bienestar y flexibilidad laboral, se vinculan para brindar equilibrio entre trabajo-familia, permitiendo alinearlos con los valores y visión de la empresa, que en esa caso consideraba a los colaboradores y sus familias como el ‘’principal driver’’ de su negocio, siendo una inversión en la retención del talento pues se impactaba al servicio al cliente por la mejora del comportamiento de los trabajadores, teniendo así otra motivación para las empresas de implementar la responsabilidad familiar corporativa.

Por su lado, la importancia *para la sociedad* se basa en la generación de bienestar que produce la responsabilidad familiar corporativa en los trabajadores que, a su vez, si ella es buena, impactarán positivamente a su familia y en consecuencia a la sociedad en general. En términos gráficos podríamos expresarlo de la siguiente manera:

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia.

Nota. El presente gráfico se basa en una estimación propia y no en datos exactos.

III. PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN.

Ya establecidos los conceptos previos, teniendo en consideración qué es y cuál es su importancia, presentamos un modelo básico de responsabilidad familiar corporativa: El Proyecto ‘’PLF’’ (Por la Familia), el cual busca dar una mirada integral abarcando tres pilares fundamentales: el pilar de gestión, el pilar personal y el pilar conectado.

1. Pilar de gestión.

Como establecimos previamente, la empresa busca alcanzar sus objetivos económicos dentro de la empresa, pero la gestión para alcanzarlos debe estar alineada no solo a sus necesidades sino también a la de las personas que la integran, por ello en este pilar se recomienda:

a. La creación de una Comisión de RFC.

Comisión integrada un área de supervisores y otra área integrada solo por trabajadores, destinada a recopilar las necesidades de los trabajadores y buscar un punto medio que beneficie a la empresa y a ellos si sus necesidades se contraponen, con la ayuda del Asistente Social que mencionamos páginas arriba y en caso este no existiese porque la empresa no cuenta con más de 100 trabajadores, se adoptará a un miembro de la Comisión como tal para que desempeñe dichas funciones siendo entonces la cabeza o líder de esta creación. Ello facilitaría una gestión conjunta de la empresa.

b. La implementación de un programa de promoción de la conciliación trabajo-familia que desarrolla capacitaciones en las tres dimensiones de la responsabilidad familiar corporativa.

i. Formal.

En este ámbito se recomienda la investigación y elaboración de políticas empresariales que se adecuen a la realidad y necesidades de la empresa y a su vez del trabajador, dentro de las principales se promueve principalmente la flexibilización de políticas a favor de los trabajadores. Dentro de ello encontramos particular importancia en el teletrabajo, siendo esta una herramienta de doble filo se debe procurar respetar la jornada máxima laboral, salvo que se de una excepción en beneficio del trabajador configurándose entonces la figura de la semana comprimida, dentro de la cual los trabajadores pueden

trabajar horas de más de su jornada a cambio de un día o medio día libre en la semana. Asimismo, también dentro del teletrabajo, la empresa debe procurar dentro de sus políticas la flexibilización del reparto de las horas, es decir, si por ejemplo el horario laboral de un colaborador es de 8 am a 5pm, permitir que él o ella reparta sus 8 horas de trabajo según le parezca más conveniente pudiendo darse que trabaje en realidad de 10 am a 7pm, o por bloques, según las necesidades de la empresa lo permitan. De igual modo, si los intereses corporativos lo permiten, la empresa debe facilitar la modalidad del teletrabajo, para que las labores que no requieran presencialidad sean desempeñadas de forma remota, evitando el desplazamiento innecesario a las oficinas.

Otras medidas de flexibilidad son de igual importancia, como el tiempo parcial y reparto de trabajo. De hecho, también recomendamos las políticas ‘’de apoyo familiar’’ como las titula el IFREI, las cuales se basan en aquellas medidas que contribuyen a la satisfacción de las necesidades familiares, siendo por ejemplo el abandono del lugar de trabajo ante emergencia familiar, subsidios para el cuidado de menores o dependientes, guardería dentro del centro laboral y baja de maternidad o paternidad. Claramente estas medidas variarán según las empresas lo adecuen de acuerdo a sus realidades principalmente financieras. Me gustaría enfatizar la particular importancia que tienen las bajas de paternidad, en virtud de que se debe promocionar un enfoque igualitario en el cuidado de los hijos, debido a que aún en nuestro contexto mundial las que suelen encargarse de los niños son las mujeres, las cuales se ven beneficiadas de los permisos de maternidad, pero a corto plazo ya que como señalan diversos colectivos de madres como ‘’MalasMadres’’ al final terminan viéndose obligadas a abandonar sus puestos, por lo que se busca permisos laborales igualitarios para madres y padres, como también se hace hincapié en la flexibilización de los horarios de trabajo para el mejor cuidado de los hijos.

ii. Liderazgo.

En este ámbito, sugerimos las 4 aristas proveídas por el IFREI, las cuales son apoyo emocional, apoyo instrumental, líder como modelo a seguir y excelente gestión de políticas del líder. Para que el líder tenga un buen desempeño en estas cuatro áreas, la capacitación de él o ella es particularmente importante aquí. También sugerimos la subvención económica a los líderes de alto rango para que lleven programas o cursos especializados en la responsabilidad familiar corporativa para que desempeñen de mejor manera su función.

La comisión de RFC apoya aquí a través de evaluaciones periódicas, según el rubro de la empresa, para conocer la percepción de los trabajadores sobre sus líderes, en aras de conocer también los espacios de mejora.

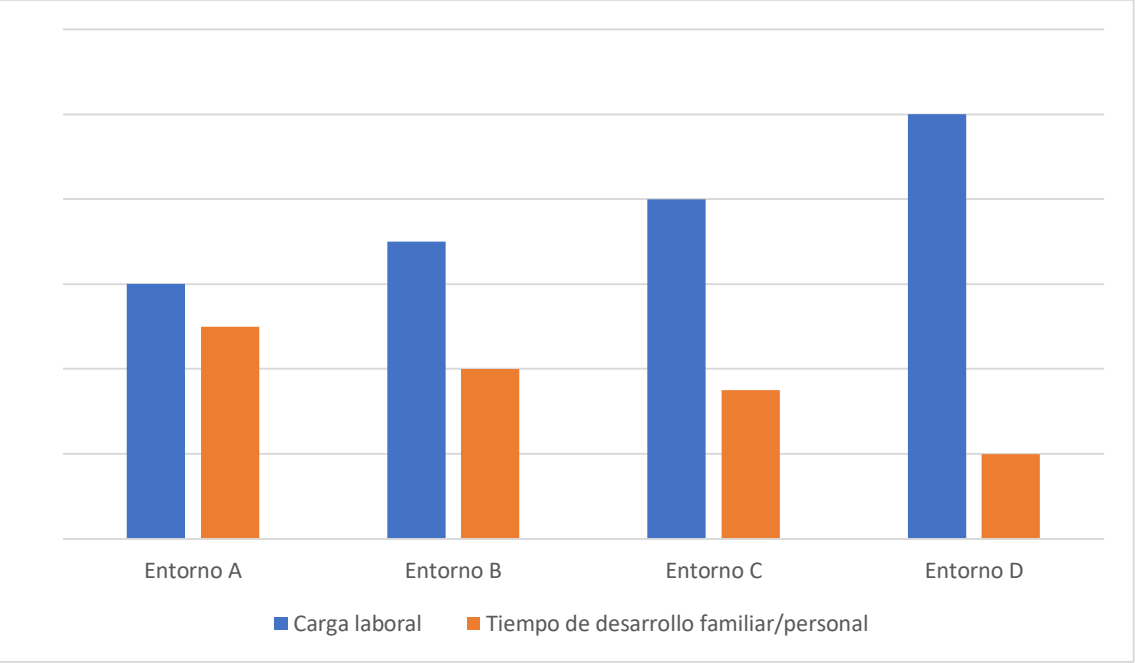
iii. Cultura.

Tal como señalan Thompson, Beauvai y Lyness, citados por la organización PEOPLE, la cultura de una empresa engloba el conjunto de creencias y valores aceptados y compartidos por todos los miembros de dicha sociedad mercantil. Para identificar si la cultura es *familiarmente responsable*, debemos realizarnos tres preguntas base, que recomendamos se realice de forma periódica trimestralmente para observar los resultados de la empresa en el mercado y su relación con la cultura de la empresa, la cual a mi parecer abarca también lo que es el liderazgo y las políticas empresariales. Las tres preguntas a realizar son:

(1) ¿Cuál es la carga laboral o demandas de tiempos reales?

Razonablemente, mientras más carga laboral de carácter urgente haya, es decir que se le exija completar al trabajador cuanto antes, menor tiempo tendrá para desarrollarse personal y familiarmente pues o no tiene el tiempo necesario o estará muy agotado por el trabajo que no podrá usar su tiempo para diversas actividades con la familia o personales.

Gráfico 2



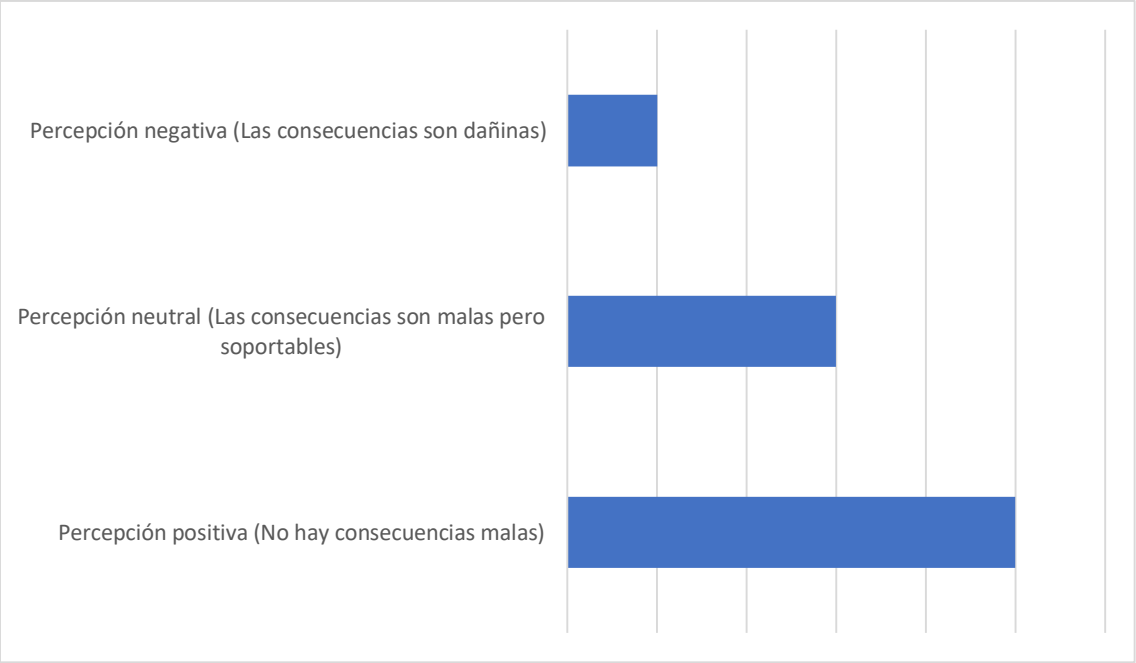
Fuente: Elaboración propia.

Nota. El presente gráfico se basa en una estimación propia y no en datos exactos.

(2) ¿Cuál es la percepción de consecuencias dañinas a los empleados por usar las políticas familiares?

Mientras que el status quo sea que los miembros de la empresa consideren que el uso de las políticas flexibles respecto a la familia, como las licencias por paternidad, sea una demostración de falta de compromiso y que no ‘’se ponen la camiseta’’, el uso de estas políticas se verá reducido o será incluso nulo.

Gráfico 3



Fuente: Elaboración propia.

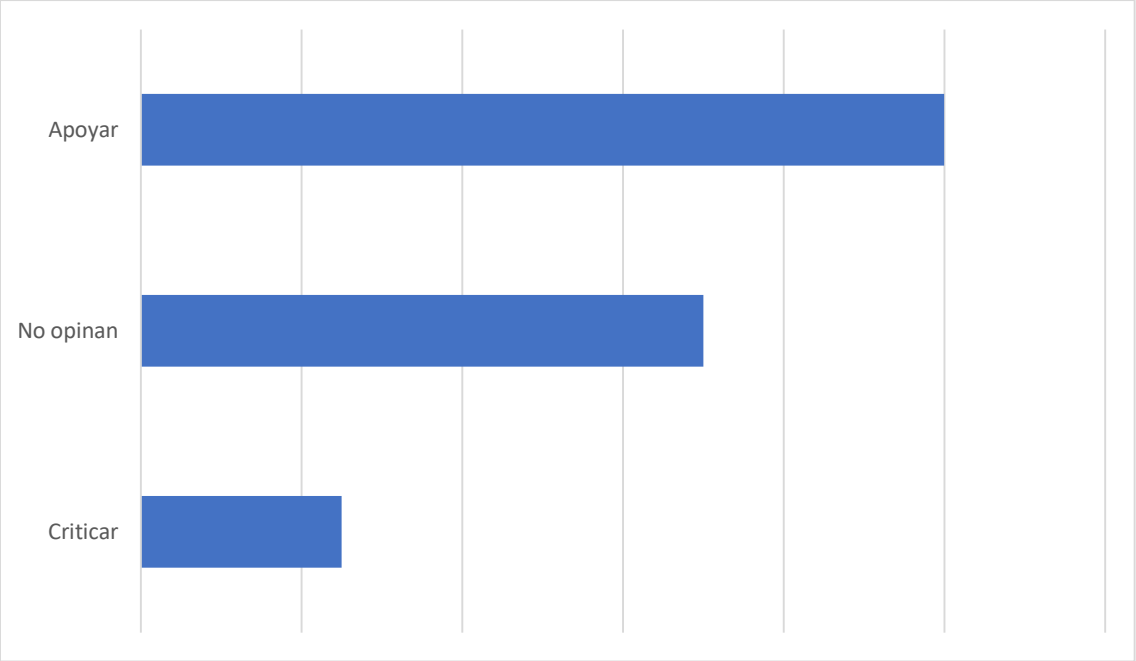
Nota. El presente gráfico se basa en una estimación propia y no en datos exactos.

(3) ¿Cuál es la reacción de los compañeros hacia quienes usan las políticas?

Según la reacción o actitud que tengan los compañeros de trabajo ante quien usa una política, varía el uso de ella, por un efecto Badwagon o efecto arrastre, el cual es un sesgo cognitivo, por el cual, siguiendo a Ortiz, las personas hacemos aquello que la mayoría hace, que a su vez se condiciona por lo que la mayoría acepta. Es decir, si la mayoría de

personas en una empresa considera que es malo usar las políticas familiares que se les brinda, consecuentemente no se hará uso de ellas y por lo tanto aquel que desee usarlas se abstendrá porque desea, como cualquier ser humano, ‘’*pertenecer*’’, lo cual en el ámbito empresarial se traduce a ser percibido como un buen empleado y consecuentemente no perder su cargo.

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia.

Nota. El presente gráfico se basa en una estimación propia y no en datos exactos.

Entonces, según lo visto en la cultura se debe buscar: Que la carga laboral no impida el desarrollo personal y familiar, y que la percepción se oriente a que no existen consecuencias dañinas y que aquellos que utilizan las políticas familiares están en su derecho de hacerlo y es algo aplaudible.

2. Pilar personal.

i. Salud.

En este ámbito se sugiere la implementación de programas de salud para los trabajadores, de preferencia con actividades diarias que se enfoquen tanto en la esfera emocional (a

través de meditaciones cortas antes y al finalizar el trabajo, por ejemplo) como en la esfera física (una de las acciones puede ser videos cortos a los trabajadores para que se estiren cada cierto tiempo, en especial los que realizan trabajo remoto). Además de las acciones diarias, se recomienda también buscar alianzas, por ejemplo, con clínicas, para realizar campañas de prevención de enfermedades y también puede buscarse las alianzas estratégicas para brindar servicios a la comunidad de la empresa como realiza actualmente la Universidad San Ignacio de Loyola a través de su ‘’Comunidad de Beneficios’’, en donde brinda a sus trabajadores, estudiantes y comunidad en general descuentos en empresas relacionadas al ámbito de la salud, como lo son gimnasios y tiendas saludables.

ii. Desarrollo personal, familiar y profesional.

Esta área está directamente relacionada con la carga laboral que se les coloca a los trabajadores, como pudimos observar en el gráfico 2, mientras mayor es la carga laboral, menos tiempo se le puede dedicar al desarrollo integral. Por ello, recomendamos: La priorización de tareas y calificación en urgentes o no, entre otras medidas que pueden ser recomendadas por equipos especializados que brinden asesoría a la empresa, si bien tiene un costo adicional es totalmente seguro que se verá retribuido en los resultados.

Toda empresa desea obtener los mejores resultados dentro del mercado, por ello dentro de este ámbito recomendamos también una capacitación exhaustiva sobre manejo y gestión del tiempo para una mayor productividad que beneficie tanto a la empresa como al propio trabajador.

iii. Promoción de la familia.

Como establecimos en una de las primeras partes del presente trabajo, la familia es una base natural de la sociedad y consecuentemente del Estado, por ello estos dos últimos actores mencionados tienen el deber de protegerla, siendo colateral su promoción. Desde mi punto de vista, la promoción se logra con educación, por lo cual recomendamos un programa de educación familiar para que cada persona conozca que su familia, en primer lugar, tiene una responsabilidad social en sí, y en segundo lugar qué comprende y cómo ejecutarlo.

Consideramos oportuno y recomendable tomar parte del modelo de Martínez, el cual toma los 10 principios establecidos por las Naciones Unidad en el Pacto Mundial y presenta propuestas de gestión socio-familiar y educación familiar para cada uno de ellos.

Gráfico 5

Áreas	Principios	Aspectos de gestión socio-familiar	Aspectos de educación familiar
Derechos Humanos	1. Protección de los derechos humanos. 2. No ser cómplices en abusos a los derechos humanos.	●Protección y prevención de riesgos. ●Promoción de la salud entre los componentes de la familia y en el entorno. ●Garantizar una formación personalizada, equitativa y de calidad para los miembros de la familia y de la comunidad. ●Salvaguardar la intimidad y el respeto de todos. ●Apertura solidaria a las necesidades de los demás. ●Velar por la defensa de los derechos de todos, en especial de los más vulnerables.	●**Aceptación** incondicional. ●**Aprecio** recíproco. ●Unidad y **pertenencia.** ●**Confianza** mutua y promoción de la autoconfianza. ●Dar oportunidad a todos para que desarrollen sus **competencias** personales. ●Facilitar que cada cual pueda realizar su **contribución** a la familia y al entorno próximo con lo mejor de sí.
Normas Laborales	3. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva. 4. Eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. 5. Abolir de forma efectiva el trabajo infantil. 6. Eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación.	●Comunicación fluida en el seno de la familia y en las relaciones sociales. ●Promoción de la igualdad de oportunidades y la justicia entre los miembros de la familia. ●Cooperación interfamiliar e intrafamiliar para la conciliación familiar y laborar. ●Integración de colectivos en riesgo de exclusión social y familiar: inmigrantes, discapacitados, ancianos, enfermos. ●Explotación laboral de los hijos o del cónyuge.	●Establecimiento y respeto de **límites** y normas en el hogar. ●Promoción de una **comunicación** sincera, comprensiva, agradecida y conciliadora. ●Aspiración a **objetivos** de crecimiento personal y familiar.
Medio Ambiente	7. Métodos preventivos con respecto a problemas ambientales. 8. Responsabilidad ambiental. 9. Desarrollo y difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente.	●Sensibilización con el respeto del medio y la promoción del buen ambiente. ●Contribuir en el sostenimiento del entorno de forma activa. ●Desarrollar buenas prácticas cívicas.	●Respeto y cuidado del entorno familiar y **vecinal.** ●**Hacer hogar** entre todos. ●Apreciar el entorno. ●Educación para un **consumo** inteligente y solidario. ●Formación para la gestión responsable de **residuos** y **desperfectos** en el hogar. ●Utilización racional de **tecnología** respetuosa con el medio.
Lucha contra la corrupción	10. Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.	●Promover la honestidad, la lealtad y la justicia en el entorno social. ●Luchar contra la corrupción en el entorno vecinal y laboral.	●Desarrollar las **virtudes** morales de los miembros de la familia. ●Crear un clima de sinceridad, confianza y **transparencia.** ●Favorecer la responsabilidad y el **rendimiento de cuentas.** ●Favorecer los **acuerdos justos** y la lealtad en el hogar. ●Promover la **resolución amigable de conflictos.**

Fuente: https://www.researchgate.net/publication/313038533_La_educacion_Familiar_Abierta_La_Responsabilidad_Social_Familiar#:~:text=La%20Responsabilidad%20Social%20Familiar%20(RSF,sus%20miembros%20hacia%20los%20dem%C3%A1s

Es de gran importancia que cada miembro de la unidad familiar conozca estos principios y su implementación para que, como bien señala el mismo Martínez, aquella que ejerce su responsabilidad social como familia, tendrá un nivel de bienestar mayor, teniendo una convivencia más reconfortante y pacífica, entre otros beneficios, mientras que asimismo se logra es ‘’*hacer justicia para habitar en un mundo más justo: eso nos interesa a todos*’’.

3. Pilar de conexión.

i. Marco de monitoreo y evaluación.

Dentro de este marco se busca que la Comisión de RFC realice un seguimiento continuo del cumplimiento del Proyecto ‘’PLF’’ (Por la Familia) y asimismo una evaluación de la calidad de, en primera instancia, la implementación de cada programa parte de este proyecto integral, así como la evaluación de la calidad del cumplimiento. Se enfatiza que este seguimiento y evaluación sea realizado por la Comisión de RFC, ya que al estar conformada a su vez por líderes y trabajadores, se puede mantener el equilibrio entre ambos intereses pero en especial también la transparencia, ya que, por ejemplo, si la comisión estuviese conformada solo por líderes de la empresa, no garantizaría que se vela por los intereses de los trabajadores y contrariamente podría señalarse que se están cumpliendo con los programas pero estos en realidad son simples *saludos a la bandera* y no están beneficiando a los trabajadores e incluso en el peor de los casos pueden ni si quiera implementarse y solo quedar en papel.

ii. Intercambio de buenas prácticas.

Esta área busca promover el intercambio de buenas prácticas de responsabilidad familiar corporativa entre las empresas, para mejorarlas y también reducir de alguna forma el camino que tiene que trazar cada empresa para encontrar las prácticas de RFC que más se le adecuen, y con recortar me quiero referir a que puede apoyarse de una empresa de su mismo rubro y con características similares a la suya para que de alguna forma no empiecen de cero. De igual modo, se busca la conformación de alianzas entre las empresas para contribuir a la mejor aplicación de la responsabilidad familiar corporativa de cada una, esto tiene que ver directamente con las creaciones de beneficios para las empresas aliadas hacia sus respectivas comunidades, como señalábamos anteriormente sucede en el caso de la Universidad San Ignacio de Loyola.

Por último, implementar la cooperación técnica entre las corporaciones, para intercambiar buenas prácticas de forma adecuada, conociendo no solo el qué, sino también el cómo, y obteniendo ayuda como pudiera ser capacitaciones de una empresa modelo a seguir en RFC a otra que recién empieza en el mercado o que tal vez no tiene una buena aplicación de su RFC.

IV. COMENTARIOS FINALES.

Para ir cerrando el presente trabajo, la implementación de este modelo se recomienda se realice de forma gradual adecuándose siempre en primer lugar a las necesidades de la empresa en particular. La implementación se puede realizar con asesoría de terceros contratados o de otras empresas a través del pilar de conexión el cual incluye el intercambio de buenas prácticas.

Para finalizar, una vez adecuado el presente modelo a las necesidades y posibilidades específicas de las empresas, sugerimos se incluya en el reglamento interno de ella, la obligación de cumplimiento por parte de todos los miembros de la empresa sin importar su cargo, así como la obligación de modificación ante ciertas eventualidades como por ejemplo de emergencias sanitarias, esta incorporación en virtud de la Resolución Ministerial N° 322-2009-TR, la cual señala que el Reglamento Interno de Trabajo debe contener '*'otras disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa*'', debido a que la RFC impacta en el desempeño de la empresa, esta repercute en su actividad por ello puede ser incluido lo que señalamos.

Por último, si bien no hemos considerado a las micros y pequeñas empresas dentro de este modelo por el coste que supone, teniendo en cuenta de que el coste no es tanto en comparación con los beneficios de aplicarlo, consideramos importante un incentivo tributario para que las micros y pequeñas empresas puedan aplicar un modelo de responsabilidad familiar corporativa que se adecue a su realidad, aplicando una conexión interdisciplinaria entre el derecho tributario y el derecho de familia para proteger a esta institución tan importante que nos atañe a todos y de donde todos provenimos: la familia.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Beaumont, R. (2021). Derecho de Empresas [Material del aula]. Universidad San Ignacio de Loyola.

Chacón, J. (2018). Responsabilidad social corporativa y su impacto positivo en la empresa y la sociedad. Revista ESPACIOS. Recuperado de http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p20.pdf

Cornejo, H. (2022). Derecho de familia: ¿Derecho público o derecho privado?. LP Pasión por el derecho. Recuperado de https://lpderecho.pe/derecho-familia-derecho-publico-

derecho-privado-hector-cornejo-chavez/#:~:text=%C2%ABEs%20norma%20de%20Derecho%20privado,pueda%20regularse%20de%20modo%20diverso%C2%BB.

Crosby, A.P. (2022). Derecho de Familia [Material del aula]. Universidad San Ignacio de Loyola.

Ferrer, F. (2006). Introducción al derecho de familia. Méndez y otros, Derecho de Familia, Tomo Primero.

IFREI. (s.f.). Responsabilidad familiar corporativa. IESE. Recuperado de https://media.iese.edu/research/pdfs/IND-160.pdf

Las Heras. (2019). La responsabilidad familiar corporativa. YouTube. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=orftOPKjV3E&t=2s

Martínez, L. (2013). Educación abierta: El arte de invitar a la felicidad. Hacer Familia. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/313038533_La_educacion_Familiar_Abierta_La_Responsabilidad_Social_Familiar#:~:text=La%20Responsabilidad%20Social%20Familiar%20(RSF,sus%20miembros%20hacia%20los%20dem%C3%A1s.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.). Glosario de término de termas de empleo. MTPE. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/terminologia.pdf

Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (s.f.). Qué es RSC. Observatorio de RSC. Recuperado de https://observatoriorsc.org/la-rsc-que-es/

Ortiz, D. (2021). Estudio de los sesgos cognitivos (efecto halo, efecto arrastre y filtro burbuja) presentes en el e-commerce. Su impacto en la toma de decisiones y el aprovechamiento en las empresas. Recuperado de https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/53457/24422.pdf?sequence=1

PEOPLE. (2020). El nuevo compromiso de la responsabilidad familiar corporativa. PEOPLE Acciona. Recuperado de https://people.acciona.com/es/cultura-organizacional/responsabilidad-familiar-corporativa/

Ramírez Figueroa, K. P. (2017). La implementación de la responsabilidad familiar corporativa mejora el bienestar de los trabajadores: Caso Caja Rural de Ahorro y Crédito

Raíz. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperado de http://hdl.handle.net/10757/623568

Ros Codoñer, J. (2018). La familia como relación social. Correlatos. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/331585389_LA_FAMILIA_COMO_RELACION_SOCIAL_en_Correlatos_vol_I_2018