

**RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL COMO LA MATERIALIZACION DE
LOS VALORES ORGANIZACIONALES BAJO PRINCIPIOS ÉTICOS**



ROSSY MARGARITA PINZÓN BASTO

**Ensayo presentado como requisito para optar al título de
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesora:
ING. PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA
Noviembre 2016**

Resumen

La responsabilidad social empresarial o RSE, representa una herramienta de gestión donde las organizaciones involucran practicas y actividades en pro del medio ambiente y la sociedad en general. Pero este no es un tema de obligatorio cumplimiento por las leyes nacionales e internacionales, sino que se ha convertido en una exigencia de la misma sociedad, por medio de la cual, las empresas cumplen sus objetivos económicos mientras voltean a ver su entorno y como aportar en su sustentabilidad. En este sentido se debe decir que la RSE nace de la ética y se apoya en los valores organizacionales para cumplir con dicho propósito, y que es gracias a la relación con los valores que genera mayor sentido de pertenencia en los miembros de la empresa. Encontrando que la percepción de la ética dentro de cada organización varía, y que todas la empresas son sujetas de mejorar éticamente hablando y de gestionar la RSE para volver tangibles sus valores organizacionales.

Palabras clave

Responsabilidad, sustentabilidad, futuro, beneficios, valores, ética.

Abstract

Corporate social responsibility or CSR represents a management tool where organizations involve practices and activities in favor of the environment and society in general. But this is not a subject of mandatory compliance by national and international laws, nevertheless has become a requirement of the same society, whereby companies meet their economic objectives while turning to see their environment and how to contribute In its sustainability. In this sense it must be said that CSR is born of ethics and relies on organizational values to fulfill this purpose, and that it is thanks to the relationship with values that generates a greater sense of belonging in the members of the company. Finding that the perception of ethics within each organization varies, and that all companies are subject to improve ethically speaking and to manage CSR to make their organizational values tangible.

Keywords

Responsibility, future, sustainability, benefits, values, ethics.

Introducción

Actualmente la competencia entre las organizaciones tanto públicas como privadas, se ha visto afectada por los cambios acelerados de los mercados, nuevas tendencias y tecnologías cambiantes; que exigen a las organizaciones ser cada vez mas competitivas y rentables, manteniendo satisfechos sus clientes y generando ganancias a sus socios. Sin embargo, lo anterior no es suficiente para garantizar la permanencia y aceptabilidad de una empresa en la sociedad; para ello es necesaria la Responsabilidad Social Empresarial o RSE, por medio de la cual no sólo se cumplen los objetivos empresariales sino además, se afecta positivamente el medio ambiente, la misma empresa y la sociedad en general.

Es así como la ISO por sus siglas en Inglés International Organization of Standardization, o la Organización Internacional para la Estandarización afirma que:

El desempeño de una organización en relación con la sociedad en la que opera y con su impacto sobre el medio ambiente se ha convertido en una parte crítica al medir su desempeño integral y su habilidad para continuar operando de manera eficaz (ISO, 2010, p.2).

De este modo, y lo dice la misma organización internacional, la subsistencia de todas las organizaciones depende de los ecosistemas y por ende la importancia de cuidarlos en el presente, adicionalmente de ser un calificativo a la hora de seleccionar una empresa por parte de la sociedad en general.

Es entonces la RSE la precursora de que las organizaciones no solo produzcan bienes y/o servicios, sino que generen bienestar obteniendo los resultados económicos esperados bajo una operación socialmente responsable; la cual también hace referencia a los empleados y las prácticas internas.

En este sentido a nivel del entorno es la misma sociedad, clientes, gobierno, e incluso los proveedores, quienes exigen a la entidades actuar bajo estos parámetros debido a la concientización del actuar correctamente, buscar equidad social y proteger los ecosistemas; e

internamente, son los empleados y colaboradores quienes necesitan organizaciones coherentes con sus valores, con los derechos humanos, éticamente responsables, que actúen junto a las normas laborales y que les permitan crecer como personas y profesionales.

En este punto, la ética dentro de la empresa y los valores organizacionales se entrelazan con la RSE, no sólo para generar un mejor ambiente laboral y una cultura organizacional saludable; sino también, para gestionar y sensibilizar los diferentes programas que dentro de la responsabilidad social las empresas manejen. Esto permite tener un mejor acercamiento con la comunidad e implementar los valores que se proclaman como organizacionales. Esto se debe a que uno de los principios de la RSE es la ética, y esta es la base del comportamiento tanto humano como en las organizaciones, afectando directamente sus valores.

Así pues, es importante indagar si *¿La Responsabilidad Social Empresarial permite materializar los valores organizacionales bajo principios éticos?*; donde las empresas, apoyándose en la RSE logran trascender en diferentes comunidades afectándolas positivamente, pensando más allá de la mera misión y volviendo tangibles sus valores por medio de la conciencia por los demás y el medio ambiente actuando éticamente.

Finalmente “ISO 26000 será una herramienta de RS poderosa para ayudar a las organizaciones a pasar de las buenas intenciones a las buenas acciones.” (ISO , 2010, p. 9); y eso es precisamente lo que se evidencia en la gestión frente a la RSE por parte de las empresas en la actualidad, preocupadas y conscientes de que todo lo que se hace tiene repercusiones en la sociedad y ecosistema, y debe operarse de manera socialmente responsable.

Pero ¿qué es exactamente la RSE y como se relaciona con la ética empresarial y los valores organizacionales?

La responsabilidad social empresarial o RSE

Inicialmente la responsabilidad social o RSE se presenta como una tendencia que nació del enfoque en los Derechos Humanos y los derechos del consumidor, pasando por la protección al trabajador y cuidado al medio ambiente, además del desarrollo del concepto de desarrollo humano, para finalizar en un criterio de desarrollo sostenible en lugar de uno de creación de riqueza.

Asimismo en América Latina y Colombia, la RSE nace de labores y trabajos filantrópicos, en pro de los trabajadores y poblaciones menos favorecidas por medio de la creación de organizaciones que se enfocaron en desempeñar funciones sociales y a favor del medio ambiente. Esto se ha incrementado por la participación de académicos y sociales, además de instituciones que promulgan las bondades de la RSE en las organizaciones.

Por lo tanto la RSE se conoce como el cumplimiento de compromisos generados por los impactos de sus acciones y decisiones en el entorno donde realicen sus operaciones comerciales. Lo anterior se debe hacer por medio de un comportamiento ético que aporte al desarrollo sostenible de la sociedad y el medio ambiente, enfocando el actuar de las empresas permitiéndoles ser competitivas, sustentables, productivas y socialmente responsables. Esto bajo la premisa de que toda acción tendrá una implicación en la comunidad donde se desempeña la empresa.

Según el ICONTEC (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación), en su *Guía Técnica Colombiana 180* hace referencia a la RSE como el

Compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas (stakeholders), en materia de desarrollo humano integral; ésta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales (ICONTEC, 2008, p.1).

Es decir, la RSE al ser un compromiso voluntario puede hacer parte o no de las organizaciones, pero se encuentra cada vez más presente en todas las organizaciones a nivel mundial, buscando escenarios donde las empresas sean cada día más competitivas pero que vayan trabajando de la

mano con crecimiento y desarrollo para la sostenibilidad del entorno.

Cabe aclarar que es la ISO la cual encontró la necesidad de trabajar en pro de la RSE, pero no fue hasta el año 2004 que efectivamente se consolidó un grupo de trabajo con miembros de los 163 países vinculados a la Organización para construir lo que hoy conocemos como la norma ISO 26.000. La Organización ISO cuenta con más de 163 países miembro a través de sus organismos de normalización, y para el caso colombiano es el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación o ICONTEC, la entidad encargada.

De acuerdo a esto, lo que busca esta entidad es entregar herramientas por medio de sus estándares para que las organizaciones de países en todo el mundo, en economía desarrolladas como en crecimiento, puedan ser sustentables en el ámbito económico, ambiental y social.

La Norma internacional ISO 26000, Guía sobre responsabilidad social, ofrece armonizadamente una guía global pertinente para las organizaciones del sector público y privado de todo tipo, basada en un consenso internacional entre expertos representantes de las principales partes interesadas, por lo que alienta la aplicación de mejores prácticas en responsabilidad social en todo el mundo (ISO , 2010, p.4).

Según lo anterior se resalta que es una guía, es decir, no es una certificación que las empresas deben adquirir, sino que nace de la convicción de los mismos empresarios en compartir con la sociedad y el entorno que los rodea, las mejores practicas e invertir parte de su resultado económico en pro de los demás. Entendiendo de esta forma que el crecimiento y la productividad están asociados a la calidad de vida de las personas involucradas.

Además la implementación de la RSE en las organizaciones permite, de acuerdo a ICONTEC (2008), acercar relaciones y crear fidelidad entre los stakeholders, consolidar una gestión fundamentado en el desarrollo sostenible, promover el dialogo para prevenir y manejar conflictos, aferrar la cultura organizacional a los valores compartidos, mejorar la confianza pública y aumentar la imagen de la organización. Es decir, es una herramienta que beneficia igualmente a la organización y a todos quienes se relacionen con ella, brindando ejemplo de comportamiento en la práctica más que en lo teórico, lo que se considera altamente motivador para los colaboradores.

Asimismo, los principios básicos dentro de la norma ISO 26.000 son la responsabilidad de rendir cuentas, la transparencia, respeto por los intereses de los involucrados, respeto por la legalidad y las normas, por los derechos humanos, además de tener un comportamiento ético. Y es dentro de este comportamiento que la responsabilidad social enmarca seis principios éticos a seguir como son: respeto a la persona, dignificando al ser humano y a sus diferentes roles dentro de la sociedad y las organizaciones; responsabilidad legal y las actuaciones enmarcadas dentro las leyes y normas internacionales que puedan aplicarse; la autorregulación ética que hace referencia a la integración de la ética de la RSE con los valores organizacionales en función a su misión y visión; la amplia participación por parte de todos los interesados y vinculados, de tal forma que todos se involucren en la gestión socialmente responsable; la solidaridad y la sinergia obtenida en el trabajo en equipo, no solo entre colaboradores sino entre organizaciones y países; y finalmente está el desarrollo humano integral el cual se preocupa por las futuras generaciones y el medio ambiente, y en perspectiva analiza que hacer hoy para tener un mejor mañana.

Por consiguiente, para que una empresa logre una actuación socialmente responsable debe incluir en su plan de negocio la RSE. “Es fundamental resaltar que frecuentemente los programas o proyectos de RSE no son sostenibles en el tiempo, a menos que estén sustentados en procesos de ser y hacer de la empresa” (Pizzolante, s,f, p. 22). Es decir, las organizaciones deben involucrar en su planeación y operación la RSE para que sea perdurable y tenga un verdadero impacto a futuro, para que sus decisiones, actuaciones e impactos estén acordes con la gestión socialmente responsable, además de crear coherencia en sus procesos y metas.

Teoría de la actuación social de la empresa

Ahora bien, cabe relacionar una de las cuatro teorías de la RSE como lo es la Teoría de la actuación social de la empresa, donde “En este enfoque, la idea de la responsabilidad social surge al considerar que la empresa en su actuación en la sociedad produce no sólo efectos económicos, sino también sociales” (Melé, 2007, p. 3). Por lo cual se entiende, que las organizaciones deben enfocarse en producir menos daño a la sociedad y en cambio si generar resultados que favorezcan las personas y la sociedad en general.

En este sentido, esta teoría presenta un origen a mediados del siglo XX cuando apareció el concepto de RS por parte de los directivos, la cual posteriormente se conocería como RSE, “definida por Howard R. Bowen (1953, p. 6) como la obligación que tienen los directivos empresariales de establecer políticas, tomar decisiones o seguir líneas de acción que sean deseables de acuerdo con los objetivos y valores de nuestra sociedad” (citado por Melé, 2007, p. 3). Lo anterior hace referencia a la ética y al objetivo de sostenibilidad.

Adicionalmente, la teoría afirma que la empresa debe contar con una receptibilidad empresarial, es decir, debe adelantarse a las necesidades sociales, y se analiza desde cuatro conceptos como lo son la legitimidad, la orientación, la regulación y la actuación. En lo referente a legitimidad, es la sociedad quien concede esa potestad, una aprobación pública para sus operaciones económicas; en la orientación se hace referencia a la responsabilidad pública y las necesidades de la comunidad donde se encuentre la empresa; la regulación se enmarca principalmente en un comportamiento ético, ajustado a la ley y normas establecidas sin dejar de lado los valores morales, mientras la empresa asume su implicación primaria (referente a la actividad económica) y su implicación secundaria (aspectos sociales derivados de la primera implicación); y finalmente la actuación donde se desarrollan planes, políticas y programas de responsabilidad social.

De acuerdo a esto, se marca la relación entre la organización y su entorno, y como la ética y los valores y principios tanto de la sociedad como de la empresa deben direccionarse a un mismo bien común, a la sustentabilidad de los sistemas; donde uno reafirma la existencia del otro.

Sin embargo, Melé critica en esta teoría el estrecho vínculo entre organización y sociedad, el cual hace que, aunque las empresas sean muy distintas entre ellas, terminen pareciéndose; lo cual aplica en el mismo sentido a los miembros de la sociedad. El autor indica que los roles de poder y la reputación en juego son utilizados para una buena imagen de la organización, dejando a su directivo con una libertad y responsabilidad mermada.

Contrario a lo que se indica anteriormente, una relación cercana entre una organización y su entorno no merma la actuación de su directivo o líder; por el contrario, se ha demostrado que la alta gerencia debe involucrarse con la RSE, y como este enfoque afecta directamente el sentido y motivación de los colaboradores hacia el trabajo socialmente responsable. A pesar de esto, no debe olvidarse el verdadero sentido de las organizaciones.

La Competitividad en la RSE no es una cultura de la filantropía, no se busca que las empresas se conviertan en obras de beneficencia, ya que las empresas están hechas para ser rentables, se busca que los pensamientos estratégicos de competencia adopten una postura activa y responsable en torno al impacto de sus operaciones,...(Villa, 2014, p. 10).

Por lo tanto, la RSE debe tomarse como una herramienta de gestión que establezca conductas hacia un comportamiento socialmente responsable transversalmente dentro de la organización. Estas conductas se irán desarrollando dentro del ciclo administrativo, logrando fortalecer los vínculos existentes entre trabajadores, donde los valores organizacionales, la ética empresarial, la comunicación, entre otros aspectos, soportarán el actuar y mejoran la productividad en los procesos.

Así mismo, la RSE se puede conceptualizarse como una “Actuación Social, en la que (...) criterios de responsabilidad estarían presentes en todas las políticas y procesos de la empresa y en todos los niveles jerárquicos, incluyendo además principios éticos de actuación social” (Bañón, Guillen, & Ramos, 2011, p 38). Una actuación social que se logra gracias a la misma evolución de la RSE comenzando a considerarse como una obligación social, luego una reacción, posteriormente como una sensibilidad hasta finalmente, llegar a hechos permanentes y a un proceder basado en principios éticos.

Entonces, ¿cómo se relaciona la ética con las organizaciones y sus actuaciones?

La ética en las organizaciones

Las organizaciones tiene un significativo componente humano al ser los mismos seres humanos quienes se agrupan y las conforman. En este sentido es la misma naturaleza de cada integrante dentro de la organización, su cultura y educación marcan sus acciones y la ética de las mismas. Es así como la ética es un factor de alta importancia dentro de las empresas. Sin embargo, el nivel de ética dentro de cada organización varía debido al comportamiento de sus integrantes, sus objetivos y las estrategias implementadas.

En este punto podría objetarse que el concepto de lo ético, o lo moralmente bueno, no se entiende habitualmente de modo unívoco. O, dicho de otro modo, que no todas las empresas ni todos sus directivos conciben la ética de la misma manera ni, tampoco, el nivel de calidad ética que están dispuestos a practicar. Para muchos, lo éticamente bueno se limita a lo estrictamente legal, mientras que para otros la ética es más exigente que la ley y, para no pocos, tendría que ver con una cuestión de demanda social (Bañón, Guillen, & Ramos, 2011, p. 35).

Es decir, el entendimiento de cada individuo en lo que respecta a la ética y su importancia e influencia en la sociedad, tiene una relación directa con su entendimiento personal sobre el alcance y la validez que tiene la misma, además de lo inherente dentro de la cultura organizacional, sus procesos, objetivos, y sus valores. Aunque el concepto de ética se entiende como el reconocimiento de los efectos que diferentes decisiones o acciones tiene sobre la vida o el trabajo propio de quien la ejecuta o sobre terceros, identificando lo que esta bien o mal; algunos consideran que la ética es meramente seguir normas plasmadas en un papel el cual puede llamarse, manual de convivencia, reglamento interno, entre otros.

Según los autores las empresas se pueden dividir éticamente en cuatro categorías así: reprobables, cumplidoras, sensibilizadas y excelentes; siendo una lista ascendente donde la primera tiene una ausencia de ética y la última se encuentra vinculada transversalmente con la ética. Lo que es bueno para una persona no necesariamente se percibe de igual forma por otra.

Explicando lo anterior, las empresas éticamente reprobables son aquellas que “habitualmente no se acogen a normas éticas, no cuentan con criterios éticos al tomar decisiones o que generalmente no actúan con criterios éticos” (Bañón, Guillen, & Ramos, 2011, p. 35). Según lo anterior, existen empresas administradas por gerentes con una visión corta del futuro, buscando aprovechar oportunidades a corto plazo, fuera de lo concebido como correcto y dentro de la legalidad. Cabe aclarar que esta categoría no busca anular o descalificar a todo el personal dentro de la organización, sólo a algunos integrantes que actúan en contra de la ley, con engaños, utilizando medios incorrectos y buscando objetivos reprochables, fomentando e incentivando un mal ejemplo en la organización.

Así entonces, se entiende que las personas éticas dentro de una organización éticamente reprochable, preferirían abandonarla antes de afectar negativamente sus convicciones y pensamientos, sus acciones y actitudes frente a comportamientos considerados negativos; recordando que este tipo de comportamiento evoluciona como una bola de nieve donde las personas comienzan con acciones pequeñas y terminan acostumbrándose a un actuar reprochable.

La segunda categoría habla de las empresas éticamente cumplidoras, es decir, aquellas que por medio de normas, reglas y la misma deontología correspondiente a cada profesión; regulan puntualmente lo que esta bien o mal, considerándose reactivas frente a la ética. Como tercer lugar se encuentran las empresas éticamente sensibilizadas, las cuales permiten un actuar de una manera libre y proactiva a cada miembro de la organización, donde todos comprenden que la verdadera sensibilidad ética nace del interior de cada individuo, quien se auto regula y reconoce la significancia que tienen los valores éticos y organizacionales en el día a día.

Por último, dentro de estas cuatro categorías, están las empresas éticamente excelentes, donde el desarrollo humano es un factor preponderante dentro de la organización buscando además de un crecimiento económico, el crecimiento de todos su miembros; siendo igualmente pro activa frente a las decisiones éticas, es decir, no necesitan estar plasmadas para reconocer cuando se esta actuando en contra vía de la empresa y su cultura ética y de valores.

A pesar de lo anterior, las empresas pueden moverse y avanzar en las anteriores categorías, entendiendo que

...una empresa no suele ser igualmente ética en todo ni siempre, de ahí que cualquier clasificación que se proponga acerca de la calidad ética de la organización será siempre revisable y tiene como fin facilitar el auto diagnóstico, y fomentar la mejora ética (Bañón, Guillen, & Ramos, 2011, p. 36).

De esta forma se busca que las organizaciones generen conciencia y se autoevaluen en lo relacionado a su actuar ético, y de esta manera logren mejorar su comportamiento ético a nivel de organización, lo cual afectará directamente a cada miembro en su entorno personal; logrando un concepto ético que nazca de cada quien.

Importancia de la ética en la RSE

Según los conceptos expuestos sobre la RSE y la ética en las organizaciones, se debe reconocer que no significan lo mismo pero que si se relacionan estrechamente la una con la otra. Es decir, las RSE busca responder los asuntos adicionales a los económico dentro de las operaciones empresariales como lo son la sociedad y el medio ambiente, o según ICONTEC 2008 la responsabilidad social supone la capacidad de la organización para responder adecuadamente a su entorno; mientras que le ética se dirige a los actos bondadosos de las organizaciones y sus integrantes.

Adicionalmente, la misma norma ISO 26.000 considera como uno de sus siete principios el comportamiento ético de las organizaciones impactando realmente de manera sostenible, con honestidad, transparencia, respeto e integridad. Sin embargo, es posible encontrar organizaciones con una alta gestión en RSE pero eticamente deficientes, o al contrario, empresas altamente éticas pero con un bajo sentido de RSE en sus operaciones.

La primera Responsabilidad Social de la empresa es su responsabilidad moral, su capacidad de responder de la calidad ética de sus actividades, en cuanto que éstas son acciones humanas libres y responsables y, por ese motivo, cualquier política de RSE debe ser juzgada primeramente por su calidad ética, y sólo después por el grado de respuesta que ofrece a los distintos grupos de interés a los que afecta... (Bañón, Guillen, & Ramos, 2011, p. 41)

De esta forma, queda en manifiesto que todas las organizaciones deben ser éticas para poder implementar estrategias encaminadas a la implementación de la RSE, y establece claramente el por qué esta Responsabilidad Social es de voluntaria y no de obligatoria aplicación: *porque nace de la ética*; de los principios éticos que embarcan cada empresa y sus integrantes, porque se basa en los valores organizacionales bajo la convicción de creer en ellos; porque “Cuando se alinean alrededor de valores compartidos y se unen en una misión común, personas comunes y corrientes logran resultados extraordinarios y le dan un margen competitivo a la organización” (Blanchard & O'Connor, 1997, p. 70).

Siendo lo anterior el eje donde basados en la ética y los principios éticos, los valores organizacionales cobran realismo y permiten a la RSE una verdadera ejecución y gestión, beneficiando a la misma empresa y la sociedad donde se desempeña.

Los valores organizacionales y la RSE

A lo largo del ensayo se han referenciado en diversas oportunidades los valores organizacionales y es debido a que se encuentran estrechamente ligados a la RSE, teniendo en cuenta que uno de sus principios hace referencia a la ética, y esta es la base de los valores tanto de la empresa como de la sociedad; sin embargo, muchos autores centran sus investigaciones solamente entre la RSE y la ética. Tomando como base el libro *Administración por valores*, donde los autores enmarcan lo siguiente: “el éxito verdadero no proviene de proclamar nuestros valores, sino de ponerlos en practica consecuentemente todos los días” (Blanchard & O'Connor, 1997, p. 66). Según esto, esa puesta en marcha se relaciona directamente con la RSE, actuando bajo esos valores no sólo para los empleados y clientes de las empresas, sino para la sociedad y el medio ambiente; asimilando los valores como propios y entendiendo el impacto que tiene para todos en general, lo que se traduce en coherencia y confianza para todas las partes involucradas y permitiendo a la organización su permanencia a través del tiempo.

Igualmente se considera que “los valores son el único fenómeno que se puede mover a través de un grupo de personas de tal manera que las deje alineadas como (...) fichas” (Blanchard & O'Connor, 1997, p. 36). Lo anterior indica que el actuar de un líder bajo los valores organizacionales, resulta profundamente inspirador y ejemplarizante, llevando a sus colaboradores a anhelar lo que se han propuesto en los diferentes ámbitos, y dar lo mejor de sí para conseguirlo. Ahora bien, si esa actitud se implementa en la relación de la empresa con su entorno, la responsabilidad social será la primera beneficiada al unificar los esfuerzos de todas las personas vinculadas a la organización bajo el actuar en armonía con la comunidad y el medio ambiente; consiguiendo una fidelidad y reconocimiento a largo plazo que permita la sostenibilidad en el tiempo de la organización.

En consecuencia, el alinear los valores tanto personales con los de la empresa y actuar coherentemente con todo lo que se expresa permite generar confianza y liderazgo, “Actuar de acuerdo con lo que proclamamos es un viaje que no tiene fin” (Blanchard & O'Connor, 1997, p. 94). Las personas logran unificarse por medio de los valores, lo que como consecuencia genera la consecución de los objetivos, es un tema que debe implementarse por medio del ejemplo de los líderes y ser consecuentes con ello. El concepto de alineamiento se refiere a la unificación de los interés comunes, al trabajo en equipo, al crecimiento y desarrollo tanto profesional como personal de los colaboradores.

Por lo tanto, cuando una organización decide implementar la gestión de la RSE debe sincronizar tanto su ámbito interno y externo con los valores y principios propios y los de la responsabilidad social; es decir, se debe verificar que tanto interna como externamente, esos valores y principios se acepten y se apliquen. “La decisión de asumir la responsabilidad social debería tomarla la alta dirección; entonces, se debería alinear toda la gestión de la organización con sus principios y valores.” (ICONTEC, 2008, p. 9). Así pues, la implementación de la responsabilidad social depende de la alta gerencia y el sentido que se le dé a esta, es decir, si será efectivamente una herramienta donde todos se benefician, implementando para los stakeholders los valores organizacionales; o será simplemente una teoría por cumplir frente a la sociedad, vacía y sin ningún sustento a largo plazo.

Es así como la alta gerencia debe estar compuesta por líderes con visión de futuro, sensibles éticamente hablando y con plena certeza de la aplicabilidad de los valores organizacionales en su actuar diario.

(...) lo que representa un líder transformacional, es decir, un líder que cumple con ciertas cualidades que implementadas en la RSE generan sinergia en los procesos. Son aquellos “líderes (...) que en los últimos años mediante una visión globalizada y de largo plazo han desarrollado Planes de RSE con elementos diferenciadores, (...) sin olvidar el gran valor que están generando para la comunidad y el entorno (Hernandez, 2014, p. 7).

De esta forma los líderes transformacionales impactan positivamente las organizaciones, permitiendo la estimulación intelectual promoviendo al creatividad, la consideración individual por medio de una comunicación asertiva, motivadores al compartir su pasión por lo que hacen, y

ejercen una influencia positiva en su grupo de trabajo.

Todo lo anterior bajo una actuación ética, representando los valores organizacionales con una visión de futuro a largo plazo; consiguiendo motivar a sus colaboradores en pro de los objetivos y resultado económicos mientras se implementa una RSE, transversal a los objetivos estratégicos, a la visión y la misión de la empresa, con coherencia dentro de la ética y materializando los valores organizacionales en su diario actuar.

Conclusiones

La responsabilidad social empresarial o RSE es una herramienta de gestión que correctamente implementada permite grandes beneficios para las organizaciones, siendo un compromiso voluntario bajo un comportamiento ético que asegura crecimiento económico y desarrollo sostenible para la sociedad y el medio ambiente; siendo la International Organization of Standardization o ISO la encargada de promulgarla por medio de su guía o norma ISO 26.000 con el propósito principal de demostrar las ventajas de la aplicación de la RSE, para que las buenas intenciones de las organizaciones se conviertan en acciones socialmente responsables.

La RSE cada día se convierte en una exigencia por parte de la misma sociedad, consciente en el cuidado de los ecosistemas, la equidad social y en el dar para recibir; encontrando en su aplicación y gestión dentro de las organizaciones un mayor sentido ético, un ambiente laboral saludable, compromiso y motivación con la empresa y el cumplimiento de sus objetivos, mejoramiento en el manejo de conflictos, sinergia y trabajo en equipo; traduciendo lo anterior en productividad. Sin embargo los beneficios afectan solamente el interior de las organizaciones, a nivel externo la misma sociedad se beneficia, se cuida el medio ambiente y los diferentes ecosistemas, integra grupos de interés, además de generar fidelidad y reconocimiento gracias a las prácticas implementadas.

La responsabilidad social empresarial incluida en la planeación de la operación y la misión de las organizaciones, genera coherencia en su actuar, confianza en los diferentes actores, y un impacto verdadero y a largo plazo; superando el hecho de ser proyectos o actividades sociales sin un verdadero lineamiento y relación con la organización; además de superar el mero cumplimiento de las presiones sociales por un buen actuar y realmente trascender en las estrategias organizacionales para que sean una herramienta en el logro de sus objetivos.

Cuando una organización cuenta con una ética sensible y concreta, puede realizar actos de RSE sin necesariamente ser consciente de ello, al incluir valores en sus actuaciones como respeto, integridad, honestidad frente a sus grupos de interés o stakeholders; permitiendo el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores y sociedad en general. Es la misma ética la cual permite que actos de responsabilidad social sean llevados a cabo y generen un verdadero impacto en la sociedad y la comunidad donde se encuentre la empresa.

Aunque se conoce a la ética como un actuar correctamente entendiendo lo que es bueno o malo, no existe una interpretación única ya que esta nace del sentir de cada individuo y como éste, por medio de sus decisiones y actuaciones dentro de una organización, afecta positiva o negativamente su trabajo, su equipo y la empresa en general.

Un factor importante de la RSE es la ética y su relación con los valores, especialmente los organizacionales; por medio de los cuales se puede alinear la gestión relacionada a la responsabilidad social, y generar simultáneamente un mejor ambiente de trabajo, con personal más comprometido y motivado en pro de los objetivos organizacionales bajo una comportamiento socialmente responsable. En este sentido el rol del líder o gerente de la empresa es crucial para ser un ejemplo y motivar a sus colaboradores; en su gestión se encuentra la principal herramienta para permitir el crecimiento económico de la empresa a largo plazo, generando relaciones laborales saludables promulgando y aplicando los valores de la organización.

Es importante reconocer que las organizaciones son complejas debido a los factores que las componen, las diferentes áreas y sus respectivos procesos en pro de la operación económica de la misma; son los seres humanos quienes aportan mayor complejidad y donde se requiere un marco

ético y de valores claro y ampliamente conocido por todos, comunicado y aplicado, para unificar y enfocar todos los esfuerzos individuales en éxito económico, logro de objetivos, permanencia en el mercado y la efectividad en la responsabilidad social empresarial.

Finalmente se debe concluir que la responsabilidad social empresarial si permite la materialización de los valores organizacionales bajo principios éticos, precisamente porque la RSE nace de la ética de la organización y da soporte a los valores organizaciones, los cuales al ser interiorizados por los miembros de la empresa se vuelven tangibles en sus actuaciones sociales (en relación con sus empleados y agentes externos), así como medioambientales; direccionando en un mismo sentido los objetivos estratégicos, la ética y los valores organizacionales.

Referencias

- Blanchard, K., & O'Connor, M. (1997). *Administración por valores*. (J. Cardenas, Trad.) San Francisco, California, Estados Unidos: Grupo Editorial Norma.
- ISO . (2010). *ISO 26.000 Responsabilidad Social. Visión general del proyecto*. Recuperado el 29 de septiembre de 2016, de www.iso.org: http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf
- ISO. (2010). *Descubriendo ISO 26.000*. Recuperado el 30 de septiembre de 2016, de www.iso.org: http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf
- Villa, A. (2014). *Responsabilidad social como parte de la alta gerencia*. Pdf. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada, Facultad Educación a Distancia.
- Hernandez, J. (2014). *Impacto del liderazgo transformacional en la gestión de la RSE en las empresas colombianas*. Repositorio Universidad Militar Nueva Granada, Facultad Ciencias Económicas.
- Melé, D. (2007). *Responsabilidad social en la empresa, una revisión crítica a las principales teorías*. Recuperado el septiembre de 2016, de Google académico: https://scholar.google.es/scholar?q=responsabilidad+social+en+la+empresa%2C+una+revisión+cr%C3%ADtica&btnG=&hl=es&as_sdt=0%2C5

- ICONTEC. (25 de Junio de 2008). *Guía Técnica Colombiana 180*. Recuperado el 24 de octubre de 2016, de Gobernación del Valle del Cauca: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwihtouygfTPAhXCMz4KHalcCN8QFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.valledelcauca.gov.co%2Fplaneacion%2Fdescargar.php%3Fid%3D8871&usg=AFQjCNFrwKrgULP4V5OgMyOtRzUz61hgsg&sig2=d5za9cbHRh3KzhZ9Xg2eag>
- Bañón, A., Guillen, M., & Ramos, N. (2011). *La empresa ética y responsable*. Recuperado el 8 de enero de 2016, de universia business review: <http://search.proquest.com.ezproxy.umng.edu.co:2048/docview/881068264/fulltextPDF/71E25C5E7DE745D3PQ/3?accountid=30799>
- Pizzolante, I. (s.f). *Universidad militar nueva granada*. Recuperado el 29 de octubre de 2016, de De la responsabilidad social empresarial a la empresa socialmente responsable: <http://virtual2.umng.edu.co/moodle/mod/folder/view.php?id=66298>
- ICONTEC. (25 de Junio de 2008). *Gobernación del Valle del Cauca*. Recuperado el 24 de octubre de 2016, de Guía Técnica Colombiana 180 : <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwihtouygfTPAhXCMz4KHalcCN8QFggeMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.valledelcauca.gov.co%2Fplaneacion%2Fdescargar.php%3Fid%3D8871&usg=AFQjCNFrwKrgULP4V5OgMyOtRzUz61hgsg&sig2=d5za9cbHRh3KzhZ9Xg2eag>
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (pp. 62-89). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana Editores. Recuperado de https://competenciashg.files.wordpress.com/2012/10/sampieri-et-al-metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-sampieri-2006_ocr.pdf
- Colorado, P. (s.f). *Guía para la elaboración del trabajo de grado*. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Estudios a Distancia, Bogotá, D.C.