

**CONTRIBUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL HACIA LAS
EMPRESAS COMPETITIVAS**



FREUD AMIN NIÑO SANABRIA

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Especialista en Alta Gerencia**

**Asesora:
DOCTORA PAULA COLORADO ORDOÑEZ**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2017**

Resumen

Atendiendo a los nuevos desafíos de la gerencia global en el que se enmarcan los diferentes tipos de liderazgo, la responsabilidad social, cultural, del medio ambiente y social, sin dejar de lado la orientación al resultado que deben tener las empresas para lograr ser cada vez más competitivas, se desarrollará una propuesta en la que se vuelca la mirada hacia las organizaciones flexibles, éticas, dinámicas y con propósito que impacten de tal manera en sus colaboradores que esto se traduzca en el éxito empresarial al interior y exterior de la organización, basado en estudios de académicos, empresarios y aprendizajes personales a través de los estudios de alta gerencia.

Palabras clave: Liderazgo, responsabilidad social, medio ambiente, ética, propósito, alta gerencia.

Abstract

Taking into account the new challenges of global management in which different types of leadership, social, cultural, environmental and social responsibility are framed, without neglecting the orientation to the result that companies must have in order to achieve each time More competitive, a proposal will be developed that looks at flexible, ethical, dynamic and purposeful organizations that have such an impact on their collaborators that this translates into business success within and outside the organization, based In studies of academics, entrepreneurs and personal learning through the studies of senior management.

Keywords: Leadership, social responsibility, environment, ethics, purpose, senior management.

Introducción

Una de las principales preocupaciones del mundo moderno es la producción responsable de las organizaciones, es en este contexto en el que se enmarca el tema de trabajo, como una mirada de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en Colombia enfocada hacia una propuesta de rentabilidad a través de lo que se presentará como el ambiente laboral, que constituye el objetivo de esta labor, llevar a generar una conciencia diferente de la perspectiva de la responsabilidad social empresarial que sea amigable también con el capital de los socios de una organización.

Se presentarán las definiciones de responsabilidad social empresarial, felicidad en el trabajo, así como su desarrollo a través de la historia de las organizaciones en Colombia, posteriormente se presentarán diferentes puntos de vista paralelos de los temas que ocupan este trabajo, para llegar a converger en otras reflexiones.

Finalmente se espera llegar a una serie de conclusiones que den cuenta de la mejor forma de implantar la responsabilidad social empresarial como mejor práctica y valor empresarial con la intención de masificarla y así mitigar con alternativas de la Responsabilidad Social Empresarial RSE, el impacto de la producción en Colombia.

La Responsabilidad Social Empresarial

Se define la RSE como un compromiso social con el medio que rodea a la empresa; la teoría dice que son esos compromisos legales o éticos por el impacto que la empresa ha dado en el mundo; en la práctica son las cosas buenas que se pueden hacer por la sociedad para resarcir el daño que pueda ocasionar un negocio. Las compañías tienen un rol económico esencial en el mundo escaso de valores, las empresas tienen la oportunidad de hacer su parte en la búsqueda de valores, de convertirse en empresas responsables socialmente (Gerencie.com, 2012), en este sentido la RSE puede abarcar también entornos que no haya impactado de forma directa la organización, por ejemplo contaminando, en este caso puede crear y mejorar, a través de proyectos su productividad con actividades que no se relacionen directamente con su objeto social, generar empleo y contribuir a mejorar la calidad de vida de personas que lo requieran.

En segundo lugar se define la felicidad a partir de Tal Ben Shahr, filósofo y psicólogo de Harvard, que cuenta con un Ph. D en Comportamiento Organizacional y una cátedra actual de Psicología del liderazgo y psicología positiva, el cual define que ser feliz es “encontrar cosas que sean significativas y placenteras, en otras palabras, que dan un sentido de propósito y que uno disfruta” (El Tiempo, 2014). En este sentido, ser feliz en el trabajo es tener objetivos, orientar la capacidad de cada empleado a un fin, que por supuesto sea medible y que su cumplimiento tenga un beneficio, encontrar el sentido de las tareas que se ejecutan y dejar de hacerlas de la forma mecánica, ver su verdadero valor y así empezar a empoderar a cada colaborador con su gestión, en palabras más usuales es querer lo que se hace, esta sería la tarea en delante de las organizaciones, encontrar la manera de dar un propósito a sus colaboradores, de fijar objetivos alcanzables, de trabajar con estilos de liderazgo correspondientes a cada situación y por supuesto de hacer que cada colaborador se sienta parte de la organización, es entonces cuando se abre la puerta a las estrategias de RSE, que daría el primer gran propósito social a la vida de una organización completa y fijaría no solo su imagen, sino el referente de sus empleados para alcanzar sus logros, así como el compromiso y sentido de pertenencia que tienen las personas al trabajar en un buen ambiente laboral.

Enfoque de la RSE

Por lo tanto, hay muchas maneras de enfocar estas acciones, como hacia el medio ambiente, la sociedad, poblaciones vulnerables y por supuesto en el contexto actual, al post conflicto, entonces se trabajará con conceptos diferentes que permitan ampliar la perspectiva y dirigirla al punto que se quiere, como lo menciona el presidente de Aviatur Jean Claude Bessudo quien considera que “uno de los secretos del éxito está en buscar el equilibrio en la vida. El arte de dirigir está en saber tocar todos los ritmos y no dormirse con la pastoral” (Cámara de Comercio Colombo Británica, 2014), por tanto el equilibrio de la empresa debe residir en su interior, generando un ambiente laboral en el que los colaboradores se sientan a gusto y comprometidos, y en el exterior de la organización de la forma en que vendan su imagen a través de la RSE, todo esto respetando las ganancias que son el fin mismo de una empresa.

El concepto de RSE dado por el Pacto Mundial de Naciones Unidas, que surgió del Foro Económico Mundial del año 1999, fundándose en el año 2000, con el objetivo de focalizar los esfuerzos y estrategias de todos los sectores de la sociedad (civil, público y privado) para operar de una forma armónica, para esto se definieron diez principios en materia laboral, de derechos humanos, medio ambiente y anti corrupción y de esta manera contribuir a las metas fijadas en los objetivos sostenibles de desarrollo del milenio (Naciones Unidas, 2016).

Por lo anterior, defiende la premisa que un mercado global estandarizado en sus prácticas conduce indudablemente al desarrollo económico más estable, equitativo, incluyente y que genera el desarrollo de las sociedades, es la consolidación desde el plano de las convicciones, del mercado así: “Actualmente, Pacto Global tiene presencia en más de 130 países y cuenta con aproximadamente 12.900 organizaciones adheridas en el mundo, por esta razón, se constituye en la iniciativa de ciudadanía corporativa más grande del mundo” (Pacto Global. Red Colombia, 2017). El Pacto Global tiene un consenso de 10 principios bajo los cuales operan las organizaciones aliadas al mismo, que son los siguientes:

Los diez principios de Pacto Global

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Anticorrupción:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno (Pacto Global. Red Colombia, 2017).

Estos diez principios son transversales al ejercicio de todas las empresas independientemente de su naturaleza y abarcando los aspectos sociales, económicos, ecológicos y éticos que se consideran inherentes para su funcionamiento.

En Colombia existen 596 empresas que hacen parte de este gran pacto mundial, por ello se comprometen a incentivar y promover las prácticas de responsabilidad social y del medio ambiente, en virtud de lo cual existen mecanismos legales del nivel nacional que subvencionan a las empresas al implantar algún proyecto de RSE dentro de sus operaciones, que usualmente se traducen en reducción de impuestos, dada la premisa de que se está contribuyendo a mitigar el impacto de la actividad económica propia del ejercicio del objeto social de la organización (Naciones Unidas, s.f.), esto dentro de un país en vías de desarrollo es una cifra significativa, aunque no suficiente, ya que la producción de muchas empresas de trayectoria aun es rústica, lo cual no asegura un manejo adecuado de los impactos en la sociedad y el medio ambiente.

Por lo anterior se evidencia que no es una actividad muy visible en el país teniendo en cuenta que de acuerdo a la información de la asociación de cámaras de comercio del país, en 2016 se crearon 76.794 sociedades (Confecamaras, 2017); y se entiende desde la óptica en la que son, en efecto, las sociedades que se encuentran dentro de los grandes contribuyentes quienes se adhieren al pacto y no necesariamente por generar una cultura de responsabilidad social, sino por hacer alguna reducción significativa de la serie de impuestos en los que incurren las empresas en Colombia, también puede denotar una imagen poco clara de los programas de responsabilidad social en el país, ya que profesionalmente en el ejercicio de las actividades laborales, se evidencia que la constante es una creencia de que la implantación de un programa de RSE implica un costo monetario muy alto, por lo que las micro, pequeñas y medianas empresas en la mayoría de los casos no lo consideran, sin embargo si se vieran diseños más simples, incluso con poca tecnología que adelantan emprendedores de cualquier tipo, sean apoyados o no por fundaciones o por organizaciones no gubernamentales, hay ideas que solo requieren del entusiasmo de quienes participan, así como la de la generación de luz en viviendas sin recursos con una botella reciclada, agua y cloro, una solución de gran impacto social con un costo mínimo, salida de la cabeza de una persona que fue capaz de convertir una necesidad en una oportunidad, capacidad que debería ser necesaria en todos los gerentes.

Atendiendo a los principios propuestos por el pacto global y con relación a la definición de RSE, existe un valor con dos enfoques distintos que permite ejecutar un programa de RSE de forma ideal, este valor es la ética y para el campo que ocupa este trabajo, los dos enfoques son la ética empresarial y la ética social.

Ética empresarial, ética social

La ética está definida como el conjunto de principios y valores bajo los cuales un ser humano perteneciente a un contexto histórico y social determinado, debe actuar, regido por las costumbres y comportamientos legítimos dentro de su grupo social, entonces esto articulado a la ética empresarial se traduce en un modelo holístico de dimensiones más extensas en el cual se incluye

la responsabilidad de los empresarios con la economía, la cultura, la sociedad y el medio ambiente en el que se encuentra enmarcada la organización.

Con base en lo anterior Martínez (2005), presenta una perspectiva de escala en donde se ponen de presente los principios orientadores dentro de la ética empresarial en armonía con la responsabilidad social diseñado como un modelo de premisas necesarias para el cumplimiento de objetivos empresariales y sociales, partiendo de la ética como fundamento transversal a las acciones determinantes dentro de la organización, el primer aspecto a tener en cuenta es la responsabilidad que tiene el empresario con las personas que son propias a su operación, como los empleados, así como con aquellos en quienes se impacte por el desarrollo de la organización, es entonces la organización quien debe ser garante de no impactar negativamente a estas personas y promover su desarrollo económico y social, este se logra con el bienestar de sus empleados, con un salario justo, condiciones laborales legales y reales que propendan por su crecimiento académico y laboral, traduciéndolo en estabilidad laboral. Por otro lado la organización debe generar estrategias de responsabilidad social empresarial que lleven a la inclusión de las comunidades que se permean por el desarrollo de la actividad económica, retribuyendo de alguna manera con programas de apoyo el impacto que se pueda generar por estar inmerso en un determinado contexto social y ambiental.

En este punto se advierte que la organización debe actuar bajo el principio de solidaridad comprometiéndose con el bienestar en pequeña, mediana y alta escala, teniendo en cuenta también, que sus operaciones comerciales sean justas y éticas, ya que de no ser así, normalmente se convierte la organización en un foco de corrupción en el que se sabe que poco o nada importan los impactos generados en la sociedad y el medio ambiente, por una parte pueden ser responsables de aplastar a los pequeños industriales, productores o comerciantes y por otra llegar incluso hasta el daño ambiental generador de impactos negativos dentro de la salud y el desarrollo de las personas de la comunidad en donde se ubique.

Por consiguiente se requiere de una conciencia ambiental altamente desarrollada para poder producir con calidad sin que el impacto sobre el medio ambiente sea siniestro, entonces deben jugar las políticas ambientales de disposición de residuos sólidos y líquidos, la verificación de que

los insumos o entradas que maneje la organización sean amigables con el medio ambiente, buscar las alternativas que permitan generar producción con recursos renovables, administrar y gestionar un plan de manejo ambiental de forma periódica de tal manera que permita responder a las cambiantes necesidades del entorno (Martínez, 2005).

En consecuencia, esto va encaminado a crear una cultura organizacional de transparencia de la información, de las comunicaciones y del actuar de los colaboradores de la empresa, generando un ambiente de relaciones humanas basado en equipos de trabajo que den cuenta del buen liderazgo, llevando las relaciones interpersonales al plano empresarial de manera que se traduzcan en el éxito organizacional siendo un gana y gana para las partes, que no necesariamente se traduzca en ganar más dinero monetariamente representado (Varela, 2008); dicho esto se referencia la ganancia que tiene una organización en términos de imagen, esto sería con un buen enfoque, una gran estrategia de marketing, que si bien no desprende ganancias operacionales directamente, como efecto colateral si puede lograr un crecimiento en el mercado al trabajar con la psicología del consumo, por otra parte, ¿sería o no benéfico para un empleado un programa de este tipo?

En este sentido entra también la psicología, pero ya no la del consumo, sino la psicología social, y es esta en la que la mayoría de las personas por nuestra cultura social y religiosa tenemos el sentimiento de que al ayudar a personas que lo necesitan, el *hacer el bien* y la contribución así sea en mínimas proporciones a que esto pase, nos lleva a ser mejores personas, ahora, mucho más si esto se hace público, si las demás personas notan qué grado de bondad tiene otra, esto sugiere un reconocimiento simbólico con el cual se va más tranquilo por la vida (Varela, 2008); además de esto si el programa va encaminado a temas como la nutrición de la primera infancia, educación, recreación, o cualquiera a los que los empleados con menores ingresos puedan acceder su impacto es directo, y en esto, la mayoría de las personas encuentran una motivación y un motor que los mueve a hacer su trabajo con mayor empeño y de la mejor manera.

Propuesta

Para dar continuidad a estas prácticas, la organización debe buscar alternativas más allá de sus propias fronteras, para el caso colombiano existen figuras de cofinanciación que se materializan a través de fondos que manejan recursos públicos, un ejemplo de estos es el Fondo Innpulsa Colombia, quienes a través del Banco de desarrollo empresarial Bancoldex apoya las iniciativas de emprendimiento e innovación que generen un impacto social que permita el crecimiento y desarrollo de la economía en nuestro país, de tal forma a través de la responsabilidad social empresarial se puede tener un modelo de gobernabilidad corporativa que abra las puertas hacia modelos más productivos y con impacto social, sumado a esto y de acuerdo con (Agudelo, 2008), las puertas se abren también para modelos más competitivos internacionalmente dado que el marco normativo de la responsabilidad social empresarial es más estructurado en el ejercicio global, entonces se suma un mayor valor agregado para la organización y este se potencializa en su ejercicio hay un respaldo estatal.

Finalmente se diría que, el conjunto de todas las buenas prácticas acá descritas y puestas en marcha debería dar como resultado una organización con colaboradores haciendo su trabajo con motivación, siendo felices en sus labores, lo cual no significa tener una organización con aires de superación personal o de la actitud positiva en todos los empleados, por el contrario, es aceptar que algunas situaciones tienen inmersos sentimientos de frustración, de tristeza e incluso de decepción, de acuerdo al grado de compromiso de cada persona, el secreto acá es poder identificarlos y hacer de los colaboradores parte de la empresa, sabiendo que en el mundo moderno el trabajo se ha convertido en nuestra vida, ya no pasamos seis u ocho horas en el trabajo, ahora la demanda laboral es mucho mayor, el incluir la tecnología en todos nuestros espacios nos ha obligado a trabajar desde casa, a trabajar mientras se disfruta de unas vacaciones en cualquier locación y a estar conectados con la red laboral todo el tiempo, este hecho ha desplazado las relaciones sociales fuera del trabajo, ahora son los mismos compañeros de trabajo los amigos, los compañeros de actividades recreativas y hasta familiares, lo que ha desencadenado en las nuevas generaciones, los denominados millennials, que cada vez más busquen un propósito más profundo para la vida, que no se viva para y trabajar, como tal vez lo hacemos actualmente, en este sentido es urgente que las organizaciones evolucionen en su sentido estratégico, que sea incluyente con

estas personas que tal vez parecieran desorientadas en el ámbito laboral sin que se entienda que tal vez su sentir es más profundo y no implica un tema de reconocimiento monetario necesariamente, está dirigido más al bienestar, a la calidad de vida, al tiempo de calidad, premisas que actualmente tienen un mayor valor para esta nueva fuerza de trabajo y aportarían a la organización una visión vanguardista de las dinámicas de empleados y consumidores.

Conclusiones

Aunque la definición de RSE y los principios dados a través del pacto mundial apuntan a que las empresas deben hacer inversiones adicionales para que programas como este se pongan en marcha y por supuesto no es atractivo para las organizaciones un gasto más, es la imagen que se ha vendido y por la cual no es llamativo invertir en estos programas, sin embargo a través de las referencias consultadas, experiencias laborales y académicas, se evidencia que el desarrollo de estos programas genera un cambio cultural dentro de las organizaciones, se pone en práctica una renovación desde el interior creando así un buen ambiente para trabajar.

Ahora bien, si se analiza el costo de poner en práctica estos programas y especialmente el tema de reemplazar la fuerza laboral que se ha preparado profesionalmente para desempeñar cargos específicos, con practicantes o pasantes, a los cuales, por darles esta oportunidad de tener un trabajo, la empresa solo está obligada a pagar la mitad de su carga prestacional ya que por medio de programas de gobierno se subsidia la otra mitad, sin embargo esto tiene doble implicación, por una parte la mitad del salario no se le traslada al pasante, lo único que tiene garantizado es el pago de aportes prestacionales completos, es decir, salud, pensión y cesantías, y por otro el ocupar plazas de trabajo con pasantes quitando la oportunidad de trabajo a personas que han invertido tiempo y dinero en sus estudios profesionales, esto tiene toda la lógica para el empresario en la que paga sólo la cuarta parte de un salario promedio y tiene subvenciones estatales, es un gana y gana, también, existen organizaciones que tienen programas de responsabilidad social empresarial funcionando, con los cuales reciben todos los beneficios tributarios, sin embargo en su operación económica los sueldos no se ajustan a las labores de los empleados, un ejemplo de esto es la fundación infantil Ronald McDonald de la cual se benefician muchos niños en condición de

vulnerabilidad, sin embargo la organización Arcos Dorados que opera la cadena de restaurantes Mc Donalds es reconocida por tener turnos que no superan las 8 horas diarias, por lo cual los salarios son más bajos que el mínimo legal vigente, esto acompañado de las labores que deben cumplir los empleados de esta cadena, que van desde la atención al público hasta el aseo total de las cocinas y locales de la cadena, por supuesto la mayoría de los empleados de la cadena son estudiantes ya que se pueden ajustar a los horarios flexibles de la organización. En este sentido el tema de responsabilidad social se vuelve un saludo a la bandera con el fin de tener beneficios tributarios, sin que realmente se piense en el impacto social que pueda tener un programa de esta magnitud, este es el doble sentido que se le da a los programas de responsabilidad social empresarial y no es el deber ser o el ideal de lo que se quisiera constituir como una buena práctica.

Por otro lado las organizaciones deberían poder transformarse con el paso del tiempo a las nuevas demandas de la sociedad en la que operan, por esto es muy importante tener siempre una división de la empresa que tenga a su cargo los temas de innovación, se debe entender que la operación de hace 50 o 100 años ya no funciona de la misma manera, generando empoderamiento en los colaboradores la empresa contribuye a su propio crecimiento, no es un secreto que los empleados solo son felices al finalizar su turno o cuando inicia un fin de semana, pero tener colaboradores comprometidos, un ambiente laboral bueno, es un costo que indudablemente debe asumir la empresa y para esto el tema de la innovación y el emprendimiento van de la mano y pueden constituir una sinergia mayor si se atan a temas de responsabilidad social ya que muchas veces se consideran siempre las mismas ideas y se da vueltas sobre temas arcaicos, las personas deben ser escuchadas y la organización debe ser más humanizada y por supuesto no perder el norte financiero, por el contrario, tener la capacidad de aprovechar todos los temas motivacionales, de innovación y emprendimiento como vitrina para su organización, generación de valor y aumento de sus utilidades a través del descubrimiento de nuevos mercados.

Referencias

- Agudelo, S. (2008). Responsabilidad Social Empresarial, Una Mirada Desde Colombia Departamento De Negocios Internacionales De La Universidad Eafit . *Revista de Negocios Internacionales*.
- Cámara de Comercio Colombo Británica. (2014). Los top 30 de la responsabilidad social empresarial en colombia. *Perspective*, 18-23.
- Confecamaras. (2017). *Confecamaras*. Obtenido de Informe de dinámica empresarial en Colombia 2016:
http://confecamaras.org.co/phocadownload/2017/Cuadernos_an%C3%A1lisis_econ%C3%B3mico/Informe_de_Din%C3%A1mica_Empresarial_2016.pdf
- Daft, R. (1994). *La Administración*. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana.
- El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. (2005). Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- El Tiempo*. (04 de 06 de 2014). Obtenido de 'La felicidad se puede enseñar y aprender':
<http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-14072629>
- Gerencie.com*. (02 de 03 de 2012). Obtenido de Gerencie.com:
<https://www.gerencie.com/responsabilidad-social-empresarial-rse.html>
- Martínez, H. (2005). *El marco ético de la responsabilidad social empresarial*. Bogotá: Pontífica Universidad Javeriana.
- Naciones Unidas. (2016). *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. Obtenido de [pactomundial.org](http://www.pactomundial.org/): <http://www.pactomundial.org/>
- Naciones Unidas. (s.f.). *9,000 companies + 4,000 non-businesses*. Obtenido de www.unglobalcompact.org: https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/search?utf8=%E2%9C%93&search%5Bkeywords%5D=&search%5Bcountries%5D%5B%5D=39&search%5Breporting_status%5D%5B%5D=noncommunicating&search%5Breporting_status%5D%5B%5D=active&search%5Bper_page%5D=10&search
- Pacto Global. Red Colombia. (2017). *Pacto Global Colombia*. Obtenido de ¿Que es pacto global?: <http://www.pactoglobal-colombia.org/nosotros/que-es-pacto-global.html>
- Romero, M. (06 de 2017). *Felicidad en el trabajo*. Obtenido de <http://www.felicidadeneltrabajo.es>
- Varela, M. (2008). *Todo es personal : las buenas relaciones definen el éxito en los negocios*. Bogotá: Norma.