

**RAZONAMIENTO BIOÉTICO; COMPONENTE ESENCIAL EN LA  
RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

**PRESENTADO POR**

**MÓNICA AVELLA GONZÁLEZ**

**ADMINISTRADORA DE EMPRESAS**

**ENSAYO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TITULO DE ESPECIALISTA EN  
ALTA GERENCIA**

**DOCENTE**

**MARIA CAROLINA ORTIZ RIAGA**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS**

**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**

**BOGOTÁ D.C., ABRIL DE 2.014**

## **RAZONAMIENTO BIOÉTICO; COMPONENTE ESENCIAL EN LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

La globalización, la corrupción y el crecimiento insostenible del mundo en los aspectos económicos, sociales y ambientales son algunos de los retos a los que deben enfrentarse las organizaciones en el desarrollo de sus actividades por lo que cada día es más común encontrar como pilar esencial de las organizaciones todo lo relacionado con responsabilidad social empresarial, ya que los consumidores y las empresas son conscientes de los efectos de las actividades socioeconómicas y aún más de las afectaciones a los grupos de interés.

Cuando una empresa no es considerada socialmente responsable, el consumidor o usuario ya sensibilizado minimizará la legitimidad social de ésta, teniendo repercusiones a largo plazo. Y esa legitimidad, no solo afecta la sostenibilidad de la organización, sino también las consecuencias sociales como entidad responsable también de gente. Las personas como eje fundamental de toda actividad económica evidencian en los procesos de sus empresas una innumerable cantidad de comportamientos y conductas que finalmente resultan determinando la cultura y la interacción social.

Es por esto que a través de éste documento analizaremos la bioética como componente esencial de una verdadera y completa responsabilidad social de las organizaciones, que envuelve todos los problemas éticos que tienen que ver con la vida en general tales como: inequidad, maltrato, contaminación ambiental, competencia desleal, corrupción, entre otras.

Tendremos como punto de partida la responsabilidad social empresarial, vista desde una perspectiva ética y de aporte a la sociedad, basada en principios morales que conservan la legitimidad de las mismas y garantizando su permanencia en el mercado. Adicionalmente, el razonamiento bioético en la toma

de decisiones es un aporte significativo para alcanzar la RSE, que para algunos pareciera utópica.

Como bien lo relaciona Silvia López Paláu (2011) en la revista Forum Empresarial: “La bioética comenzó estudiando las implicaciones morales y sociales de las tecnologías que resultaban de los avances de las ciencias biológicas. La ética empresarial ha dirigido sus esfuerzos a examinar los principios y problemas éticos que surgen en el mundo de los negocios, incluyendo la conducta de los individuos y de las organizaciones empresariales. La responsabilidad social empresarial es un movimiento que cobró mucho interés en los noventas. Es un modelo de gestión empresarial que incorpora las dimensiones económica, social y ambiental en sus operaciones en beneficio de los diferentes grupos con los que se relaciona, así como también atiende el cuidado y preservación del entorno, mediante el cumplimiento de sus obligaciones legales y éticas”.

Sin embargo, resulta poco entendible hablar de responsabilidad social empresarial sin conocer su concepto, por tanto la Real Academia Española (RAE, 2014) define la responsabilidad como: “Deuda, obligación de reparar y satisfacer, por sí o por otra persona, a consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal” – “Cargo u obligación moral que resulta para alguien del posible yerro en cosa o asunto determinado” – “Capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente”.

Ahora bien, con el término "Responsabilidad Social Corporativa", se identifica la totalidad de las obligaciones - legal y voluntaria - que una empresa debe asumir para ser considerada como un modelo de buen ciudadano en la sociedad. La posición referida por Pasquero, Jean. (2005) es que la RSE es un nuevo paradigma, una manera en que la dirección está entrando en la modernidad de las sociedades cada vez más complejo en rápida transición.

La Doctora Miriam Escobar, en su documento: ¿Cómo surge el concepto de RSE? (S.F) indica que: RSE tiene orígenes muy claros en los Estados Unidos. Profundamente enraizada en una visión paternalista de las relaciones entre la empresa y la sociedad, en la década de 1960. Tres razonamientos en el origen:

#### **Razonamiento filosófico:**

Una de las características constantes del capitalismo estadounidense ha sido la de cuestionar su propia legitimidad, a diferencia de Europa, que era cada vez más tentados por las soluciones de tipo socialista-en la que el Estado asume la responsabilidad por el interés público. Curiosamente, la primera serie de críticas, los académicos, sería la base para el movimiento crítico conocido como la escuela institucionalista, que se extendió en el siglo XX en el movimiento de reforma de la izquierda europea. El segundo tipo de literatura, escritores populares, se basó en la denuncia bien documentada de las fechorías de las grandes empresas, y dio lugar a una larga tradición de activismo social que llevaría, en la segunda mitad del siglo 20, para reformar las empresas numerosos los movimientos. En la academia: Los nuevos programas tenía un doble objetivo: iluminara los futuros directivos en cuanto al significado más profundo del sistema capitalista, y para establecer la legitimidad intrínseca del sistema, haciendo hincapié en su dimensión moral, incluyendo los cursos sobre la ética empresarial.

#### **Razonamiento ético:**

Entre 1910 y 1920, por ejemplo, incluso Henry Ford tuvo que defender su visión de la responsabilidad social en los tribunales, cuando dos de sus compañeros lo demandó por abuso de poder. El hombre que aceleró la llegada de la sociedad de consumo es, pues, uno de los pioneros de una forma de responsabilidad social que algunos todavía ven como revolucionario.

#### **Razonamiento pragmático:**

La década de 1960 aumentó el ritmo de pensamiento crítico sobre el papel de la empresa. Críticas sociales del sistema económico "y las grandes empresas, en particular, creció más en punta. Prácticas que hasta entonces había sido tolerado en nombre del progreso económico se han redefinido como los abusos. Activista social "empresarios" incautado en temas específicos y organizados, poderosos grupos de presión que logró atraer el poder político a sus filas. El resultado fue la ola tras ola de regulación gubernamental, y las empresas se vieron obligadas a cambiar su comportamiento para proteger a los consumidores, el medio ambiente, la salud de los empleados, y los derechos de las minorías. Un terreno fértil, La sociedad estadounidense es un terreno particularmente fértil para este tipo de cuestionamiento.

Una vez que había comenzado, cuatro factores socio-culturales han contribuido a mantener vivo el movimiento (Pasquero, 1997, 2004a): 1. El individualismo: la RSE como un reto para el papel de las empresas 2. El pluralismo democrático: la RSE es un concepto que contribuyen al cambio social está siendo redefinido continuamente en el ámbito del discurso público, alimentado por numerosas fuentes en los medios de comunicación, grupos de presión, asociaciones empresariales, el Estado y los políticos. 3. El moralismo, la RSE como una norma ética se desarrolla especialmente bien en el moralismo tradicional de la sociedad estadounidense, 4. El utilitarismo: la RSE como una práctica de negocios ofrece a las empresas la doble ventaja de limitar el riesgo de cálculos erróneos y costosos, y orientarlas hacia las innovaciones en ámbitos distintos de los que son puramente tecnológicos o económicos. (Escobar, S.F, p. 4)

Así mismo, es probable que las responsabilidades sociales y medioambientales de las empresas reflejen las expectativas cambiantes de la sociedad. Es entendible que en una comunidad dinámica se consideren prácticas o estrategias convenientes hoy y mañana resulten obsoletas o poco eficientes. Además, es de presentarse que los diversos actores interesados prioricen las necesidades que se evidencia en la inequitativa compensación.

Indica la OIT en el *Panorama Laboral 2007*: “La RSE plantea múltiples desafíos para las empresas, entre ellos, la necesidad de delimitar sus responsabilidades frente al sector público, determinar hasta dónde llega su incumbencia en la cadena de suministro y aclarar hasta qué momento futuro debería prever y planear las consecuencias de sus actividades, factor éste particularmente importante en lo que atañe al uso de los recursos naturales. Es fundamental el pragmatismo acerca de las materias alcanzables mediante la RSE, porque a pesar de la amplitud de cuestiones que esta puede abarcar, igualmente tiene límites y no sustituye a la responsabilidad que compete a las autoridades públicas en hacer respetar la legislación y las normas internacionales del trabajo”.

Ahora bien, más allá de reconocer la responsabilidad como aspecto legal de las organizaciones, es necesario detenernos a analizar ese concepto desde un aspecto moral y de la capacidad de reconocer y más que esto, controlar o compensar las afectaciones de toda actividad. Cuando nos referimos a esta capacidad aplicada al contexto social, es el momento de determinar la gestión con la que deben contar las organizaciones para tener presente las consecuencias con todo proceso y actividad que involucran a los *stakeholders*.

Los grupos de interés que participan en estos procesos económicos, tienen a su vez sus propias responsabilidades y el aporte que efectúan a la sociedad es según el enfoque de las decisiones organizacionales. La justicia por sí misma, hace que las empresas acepten los límites de los principios de los demás y las obliga a abstenerse de realizar actividades o acciones que tengan implicaciones negativas hacia la comunidad en general y cumplir así la función social del ejercicio económico.

Entonces, Horacio Martínez Herrera (2005) en su libro: *El Marco Ético de la Responsabilidad Social Empresarial* comenta: “El premio Nobel de Economía en 1976, Milton Friedman, propuso una teoría según la cual la única Responsabilidad Social de los negocios consiste en maximizar la rentabilidad para los accionistas

dentro del marco de la ley. Según Friedman, la única responsabilidad de una empresa es para con sus accionistas y, mientras utilice sus recursos de la manera más eficiente posible, podrá ofrecer a la sociedad los mejores productos y servicios al precio más razonable, generar empleo, producción e inversión”. (p. 31)

Adicionalmente, Martínez Herrera indica el posterior planteamiento, donde: “...una década después, se introdujo un nuevo planteamiento según el cual la Responsabilidad Social de los negocios abarca las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas que la sociedad tiene de las organizaciones en un momento dado en el tiempo. Esta nueva teoría contempla un aspecto más amplio de las personas que se ven afectadas por las acciones de las empresas que trasciende en el círculo de accionistas e involucra a los empleados, clientes, proveedores, competidores, la comunidad inmediata y la sociedad en general. Estos grupos son conocidos en inglés como los “stakeholders” de la empresa o grupos implicados con la empresa” (p. 31).

El involucrar a los grupos de interés en el concepto es un indicio por sí mismo de reflexión ética intentando encontrar un enfoque de integración económica y social. La RSE basada en el compromiso forjar y mantener un desarrollo continuo del bienestar y la medible mejoría en la calidad de vida de los funcionarios, que impactan directamente en sus familias como núcleo social. El tener presente la valoración de las consecuencias de las actividades y programas para lograr los objetivos organizacionales debe tener implícitamente la herramienta para afrontar los problemas sociales básicos como oportunidad y por qué no, ventaja competitiva.

Michael Porter (2011) Incluyó al modelo actual de negocios el concepto de valor compartido, redefiniendo el propósito de las organizaciones. Según Porter, el concepto de responsabilidad social empresarial no es suficiente para remediar los problemas del capitalismo actual y su propuesta es un nuevo modelo de relación entre los negocios y la sociedad, empezando por la comunidad local. El punto

clave del valor compartido es el trabajo conjunto entre la empresa y la comunidad. “El concepto de valor compartido puede ser definido como las políticas y las prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una empresa a la vez que ayudan a mejorar las condiciones económicas y sociales en las comunidades donde opera. La creación de valor compartido se enfoca en identificar y expandir las conexiones entre los progresos económico y social. El concepto descansa en la premisa de que tanto el progreso económico como el social deben ser abordados usando principios enfocados en el valor. El valor es definido por los beneficios en relación con los costos, no sólo por los beneficios. La creación de valor es una idea reconocida desde hace tiempo en los negocios, donde las utilidades son los ingresos recibidos de los clientes menos los costos incurridos. Sin embargo, las empresas rara vez han abordado los problemas de la sociedad desde la perspectiva del valor y se han limitado a tratarlos como temas periféricos. Esto ha opacado las conexiones entre las preocupaciones económicas y sociales.” (p, 6). “Las empresas pueden crear valor económico creando valor social. Hay tres formas diferentes de hacerlo: reconcibiendo productos y mercados, redefiniendo la productividad en la cadena de valor y construyendo clusters de apoyo para el sector en torno a las instalaciones de la empresa. Cada una es parte del círculo virtuoso del valor compartido; al incrementar el valor en un área aumentan las oportunidades en las otras”. (p. 7)

Entonces, Mutis (2013) Afirma:

“La responsabilidad de todos es unir lo económico, ambiental y social sobre todo en países como Colombia, donde los niveles de inequidad siguen estando entre los más altos de la región”.

De ahí el valor que tiene que la principal autoridad en competitividad del mundo, el profesor Michael Porter, declare que no basta con ser más productivos, hablar de crecimiento o enfocarse en las utilidades. Que es fundamental tener una economía sofisticada y competitiva, pero no es suficiente. Que ni la responsabilidad clásica



de los empresarios ni la filantropía son suficientes para responder con efectividad a las necesidades sociales. Que no alcanza con donar dinero o cumplir ciertos estándares sociales y ambientales. Que hay que redefinir el propósito de las empresas. No solo porque es lo correcto y lo moral, sino porque de eso depende el progreso, la sostenibilidad e, inclusive, la existencia de cada empresa a largo plazo. Porter, quien además es uno de los aliados más importantes de Colombia en el mundo, ha abierto la puerta a la próxima transformación en el pensamiento empresarial del siglo XXI y a la base de la próxima gran ola de crecimiento local y global: el valor compartido.

Este concepto supone ir más allá de la responsabilidad social empresarial y de las utilidades inmediatas a corto plazo, para aplicar una estrategia de largo alcance que combine el lucro de la empresa con el bienestar social. Supone ir más allá porque, como Porter lo suele aclarar, la responsabilidad social ubica los problemas ambientales y de la comunidad en la periferia y no en el centro mismo de la gestión de las empresas. Por eso, el valor compartido es una noción que parte de una evidencia indiscutible: en el mundo que surge en estas décadas, las utilidades de las empresas deben ir a la par del progreso social y el desarrollo sostenible de la comunidad que debe ser promovido por dichas empresas. Y los resultados de las investigaciones lideradas por el propio Porter son concluyentes: las estrategias de valor compartido son más sostenibles como ventajas competitivas que las mejoras al producto o la racionalización de costos.

Para Porter, la idea de que es posible concebir el progreso económico sin pensar en el progreso social o ambiental ya ha demostrado con creces su invalidez. Es responsabilidad de todos unir esas tres fuerzas tan poderosas. Sobre todo en países como Colombia, en donde los niveles de inequidad siguen estando entre los más altos de la región. No cabe duda que la creación de riqueza solo puede hacerse a través de los negocios del sector privado. Por eso, este tiene que ampliar su mentalidad con respecto al rol esencial que desempeña en la prosperidad de un país. Ese es el primer paso del valor compartido: lograr que las

empresas redefinan su propósito superior. Entender que los objetivos empresariales tienen que incluir el beneficio para la sociedad, sin lo cual es imposible que su éxito económico sea sostenible en el tiempo.

Porter nos invita a abandonar la mentalidad cortoplacista de exigir utilidades inmediatas y entender que existen oportunidades al pensar ampliamente en el beneficio de la sociedad. Es, en definitiva, ser más conscientes que hay que cambiar en la forma en la que aseguramos la rentabilidad y entendemos la gestión. Crear valor económico mientras se crea, al mismo tiempo, valor social y ambiental.

Ahora bien, retomando las tres formas de hacerlo según Porter, se concluye:

- Con el producto o servicio que tiene la empresa. Hay que desarrollar un producto o servicio que satisfaga una necesidad social. Existe una oportunidad enorme en abrir nuevos mercados atendiendo a clientes que tradicionalmente han sido ignorados, como los que viven en las comunidades pobres.
- Con otra definición de la cadena de valor. Hay muchas oportunidades. Por ejemplo, está el ahorro en el uso de los recursos como la energía o recursos logísticos. Se puede evitar usar camiones o aviones que consumen gasolina y emiten dióxido de carbono.
- Con los clúster locales. Sus condiciones estructurales (las empresas relacionadas, los proveedores, los bienes públicos, la calidad educativa, las instituciones, etc.) pueden ser benéficas o nocivas para cada empresa. Por ende, esta puede hacer una invaluable contribución al ayudar a construir mejores clúster a través de iniciativas que mejoren las condiciones estructurales.

En suma, se requiere dejar de ver las necesidades sociales desde la óptica de la responsabilidad social y la filantropía, en las que se comparte una muy pequeña porción del valor generado por una compañía, a enfocarse en encontrar oportunidades de negocio escondidas en problemas del entorno. Mientras que la

responsabilidad social corporativa sugiere gastar recursos discrecionalmente para hacer las cosas bien, el valor compartido establece la forma de tener un mejor desempeño económico estratégico y continuo al tener un impacto positivo en la sociedad.

Precisamente el tema económico en esta estrategia implica una nueva forma de pensar de los dirigentes y empleados. La generación de valor compartido debe tratarse no como un gasto, sino como una inversión a mediano y largo plazo ligada con el éxito del negocio.

También Mutis (2013) afirma: "Porter nos invita a entender que existen oportunidades al pensar ampliamente en el beneficio de la sociedad". Porter, es uno de los pioneros en encontrar el pensamiento empresarial responsable complementado con el impacto social a partir de su objeto social. La empresa por si misma tiene la responsabilidad más importante: social. Si las organizaciones que son gestoras de cambio en tan criticada tendencia social, entonces es el momento de comenzar con una nueva historia de la sociedad enmarcada en valores.

Por otra parte, en múltiples reflexiones sobre responsabilidad social de las empresas, se incluye el valor de la ética sobre las actuaciones de éstas y su gestión. Una vez analizadas las dimensiones la evolución de la RSE, primarían entonces: los valores, coherencia y gobierno organizacional, buscando la incorporación de los principios de la RSE en la cultura, gobernabilidad y prácticas de la organización, en un comienzo con la alineación de la filosofía de la empresa que se regirá por una ética inquebrantable y adicionalmente que debe ser transversal a toda la organización.

Entonces, en casos como ENRON, WorldCom, AHOLD y muchos otros que a comienzo de siglo fueron escándalo empresarial y por ende social, a partir de riesgos que en algún momento parecían triviales para los empleados, pero que deterioraron la confianza de los grupos de interés y la fluida relación comercial que

para entonces no tendría en cuenta aspectos de responsabilidad para sus negociaciones. Sin embargo, estas situaciones hicieron que por comienzo las multinacionales, empezaran a comprender que la economía global no solo responde a una necesidad monetaria sino que por el contrario trasciende a una dimensión social y de alcance mayor al calculado.

Lo anterior, enfocando la atención en la protección de los trabajadores, mediante el respeto de sus derechos y garantizando bienestar laboral y personal; creando estrategias de optimización las relaciones con los stakeholders; manteniendo la sostenibilidad con el respeto hacia el medio ambiente con mejoramiento continuo de procesos como contribución a la problemática mundial, adoptando y trascendiendo hábitos más saludables para nuestro entorno que generen sustentabilidad de los recursos naturales en el largo plazo. Por último, la empresa debe fundamentarse en el compromiso social, con preocupación de axiomas conductuales para mantener mejores condiciones de vida en todos los aspectos posibles de la sociedad.

Por tanto, corresponde a las empresas adoptar de manera voluntaria la iniciativa de idear e incorporar a sus estrategias de competitividad, mecanismos que permitan fortalecer y mantener los valores éticos y las necesidades sociales y medioambientales que recogen las normas internacionales y que surgen con las prácticas empresariales enmarcadas por las leyes que garantizan un mínimo cumplimiento desde responsabilidad en la relación laboral hasta compensación ambiental y entender a la RSE como un instrumento eficaz para mejorar las relaciones con la comunidad, contribuir a mitigar los riesgos y entre otras cosas mejorar su legitimidad.

Ahora bien, en continuidad con el análisis aquí planteado, se hace necesario identificar la diferencia entre ética y bioética, por lo tanto empezaremos a definir la ética según la Real Academia Española (RAE) como parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre-conjunto de normas morales que

rigen la conducta humana - conjunto de normas morales que rigen la conducta humana. Ethos (ética), es el carácter adquirido por hábitos que desarrolla el ser humano de acuerdo a su entorno y a sus características innatas.

Ahora bien, las actitudes finalmente son resultado de las decisiones que se toman de forma circunstancial y derivado de su conocimiento se considera “el ultimo grado de la sabiduría según el pensamiento de Descartes. “Para el filósofo – señala Guyau (1944,7)- no debe haber en la conducta un solo elemento que la inteligencia no trate de comprender, una obligación que no se explique, un deber que no tenga sus razones” (Martínez, 2003, pág. 14) .

Dichas decisiones están basadas en un pensamiento responsable, prudente y justo. Responsable del impacto y los efectos que lleguen a tener a terceros; prudente, que permitan forjar el carácter y justo, con respeto a los derechos humanos y la igualdad con características individuales.

Entonces, la ética es práctica: “Hay que conocerse a sí mismo: aunque ello no sirviese para descubrir la verdad pervivirá al menos para ordenar la vida, y no hay nada más justo”. Provechosa porque es el camino correcto para alcanzar la felicidad, siendo la ciencia de lo que está bien o de lo que está mal; Interesante, ya que evoca uno de los interrogantes más comentados como lo es la existencia del ser humano. (Martínez M., 2003, pág. 22)

Ahora, la bioética (del griego bios, vida; ethos, ética) definida según la RAE como: “estudio de los problemas éticos originados por la investigación biológica y sus aplicaciones, como en la ingeniería genética o la clonación- aplicación de la ética a las ciencias de la vida”. Determina el concepto como fundamento del contexto de este documento. Por lo tanto, la bioética es aplicable en todo aspecto concerniente al ser humano y las implicaciones de su interacción con el entorno.

Ahora bien, el investigador Carlos Eduardo Maldonado Castañeda (2005) hace alusión a los actores a quienes atañe el tema de bioética desde un punto de vista profesional:

“En el trabajo en bioética es indispensable – *conditio sine qua non*- saber mucho de ética y conocer mucho acerca de los desarrollos de punta en la investigación en ciencia; por ejemplo, acerca de genética de biotecnología, de trasplantes y otros temas semejantes, pero también de biología, ecología, derecho, política y economía, filosofía, demografía y geografía política y humana, incluso de paleontología, biología evolutiva, caos y ciencias de la complejidad, por ejemplo. Dicho en lenguaje más amplio y laxo, es indispensable un sólido y rico conocimiento sobre el desarrollo y las dinámicas de la cultura, como acerca del estado de la ciencia y el mundo. Precisamente por esto es propio de la bioética convocar, por así decirlo, y articular profesionales, teóricos e investigadores provenientes de frentes diversos. Los profesionales son aquellos que, dada su formación universitaria y su práctica cotidiana, se ocupan lateral, aunque constantemente, de la bioética. Los teóricos y los investigadores son aquellos que hacen del problema de la producción de conocimiento la principal razón de su vida o de su ejercicio racional. La comunidad de investigadores en bioética en el país es aun marcadamente profesionalizante, compuesta en su mayoría por profesionales de la salud y en un número menor de otras disciplinas científicas”.

(pagina)

El Dr. Javier Núñez García perteneciente al Centro de Estudios e Investigaciones de Bioética A.C México, explica en su análisis de las “Las seis versiones de la Bioética” (Nuñez García, S. F), los orígenes de la bioética, expone el utilitarismo entre otras escuelas, así:

“En esta doctrina el sumo bien se identifica con lo útil. No se limita a decir que lo útil es bueno, afirmación que puede ser compartida por la mayoría de las éticas, con sus matices y límites, sino llega a darle un primado y hace consistir lo útil en lo

nuclear del bien. Supone, pues, un reduccionismo, dado que lo útil lo considera únicamente en el terreno de lo sensible (material), dejando de lado el mundo espiritual humano: conocimiento, verdad, libertad, amor, que son el punto de partida al Bien supremo que es Dios (...).

“(...) No podemos olvidar que la Bioética nació con un utilitarista: el oncólogo Van Rensselaer Potter, con un artículo titulado "The science of survival" (1970) que se preocupó de lanzar un puente entre la ciencia y la ética, para que puedan sobrevivir los ecosistemas, ante los descubrimientos que se van haciendo en las ciencias biomédicas. Autores más radicales dentro de esta corriente son, por ejemplo, Peter Singer, Diego Gracia Guillén (que ha ido evolucionando: al principio fue personalista y es discípulo de Xavier Zubiri, y ahora tiende hacia el utilitarismo pleno), John Harris de la Universidad de Manchester; Octavi Quintana Trías. El primero de los citados ha defendido, en el II Congreso Mundial de Bioética, en Argentina en el año 1994 la no supremacía del hombre sobre los animales; apoya la difícil hipótesis de los "derechos humanos" de los árboles, etc. Estos dos párrafos anteriores me parecen innecesarios, realmente no están aportando ni a la comprensión de la bioética, ni al desarrollo de tu tema

Una de las primeras manifestaciones éticas que estos principios revelan en el campo de la Bioética es la primacía del concepto "calidad de vida", entendiendo de modo hedonista sobre la sacralidad de la vida humana. Es un deber utilitarista el respecto del bienestar (reducidos al ámbito meramente material) y el deseo de bienestar individual y social, para concluir con el principio, aceptado por todas las corrientes éticas, de la relación costo/beneficio, sólo que aquí desorbitado. La orientación pragmática utilitarista tiene tres vertientes:

- a) Deontología prima facie
- b) Contractualismo

### c) Principialismo

Se entiende por deontología prima facie la proposición de que todos los valores reconocidos son valores en sentido general, pero, coherentemente a sus principios, niegan los valores absolutos: respeto a la vida; la muerte del inocente, etc., estos valores hay que sopesados en una escala y analizar la situación de acuerdo a las circunstancias.

La Ética contractualista busca llegar a un consenso entre algunos individuos que constituyan "la comunidad moral". Busca el consenso también en el plano colectivo acerca de las normas y procedimientos que regulen la vida social: hay una fuerte carga relativista y, en varios pensadores, una tendencia radical muy fuerte".

Siendo así, se debe partir de la bioética desde el principialismo, propuesto por T. L. Beauchamp y J. F. Childress (1999) Los principios bioéticos son base de las disyuntivas éticas; es innegable la relación directa que tienen con las organizaciones siendo sistemas de la cual hacen parte. Así, las empresas son responsables del impacto de su operación, de los recursos utilizados en los procesos y de su efecto en la sociedad El primer principio expuesto, la autonomía, está fundamentada en personas capaces de considerar y plantear sus propias metas. Sin embargo, en el camino para alcanzarlas, deben basarse en el respeto desde un ámbito de valoración y trascendencia de las decisiones y opiniones de estas personas autónomas, siempre y cuando estas acciones no impacten negativa y significativamente en las demás.

Se expone de la siguiente manera: "El principio de respeto a la autonomía se puede formular negativamente: las acciones autónomas no deben ser controladas ni limitadas por otros. Este principio plantea una obligación amplia y abstracta que no permite cláusulas de excepción. Podemos ahora considerar las exigencias



afirmativas del principio, concretamente la obligación positiva de ser respetuoso ofreciendo información y favoreciendo la toma de decisiones autónomas” (T. L. Beauchamp y J. F. Childress, 1999 , p 54)

Entonces, necesariamente en las empresas, el recurso humano tiene autonomía, libertad de tomar sus propias decisiones siempre bajo los lineamientos y políticas establecidas. Internamente, el trabajo se basa en una transacción comercial donde cada parte tiene sus propios intereses; mientras la organización requiere de las personas sus aptitudes, habilidades, conocimiento, tiempo, entre otras; las personas, ven retribuida dicha entrega a través del salario y otro tipo de incentivos, necesidades personales, profesionales. Sin embargo, siempre debe hacerse respetando los intereses ajenos, de lo contrario en éste desequilibrio habría una coacción exterior para la toma de decisiones invadiendo la debida autonomía.

Adicionalmente, cómo no hablar de libertad, estrechamente ligada con el valor ético de la dignidad humana. Valor fundamentado en que el ser humano por poseer una naturaleza superior no está sometido a la especie. En el proceso de autonomía, es necesario tener en cuenta otros valores como el respeto y la tolerancia ante las diferencias. Ésta llega a ser resultado de un equilibrio personal y por ende emocional influenciado por factores externos y su interacción con el entorno. Las empresas llegan a ser cruciales y decisivas para este principio ya que su cultura llega a determinar el comportamiento de los individuos que las componen. Así que, alguien digno puede sentirse orgulloso de las consecuencias de sus actos y de quienes se han visto afectados éstos.

El principio de no maleficencia, se fundamenta en “no causar el mal” o efectos negativos en los demás como consecuencia de las decisiones o las acciones tomadas, al menos no intencionalmente. Es así, como el objeto social de la empresa, determina en gran medida su legitimidad y de los alcances que ésta tiene cumpliéndolo; por lo tanto, la cultura y la operaciones internas dan cabida a la responsabilidad social, la cual hoy en día aunque algunas empresas realmente

se enfocan en un compromiso con la sociedad, tal vez otras solo buscan estar a la vanguardia o incluso beneficios tributarios. La responsabilidad social no puede enfocarse netamente en la implicación y engarce con su entorno, esencialmente parte desde su sistema en todas y cada una de sus particularidades y componentes que de forma tácita impacta en la sociedad, en ese “sub-entorno” de cada individuo como lo es su familia, núcleo de la nación.

Bueno, no totalmente pueden resultar condenadas las empresas por los actos de sus colaboradores, pero indudablemente son pieza fundamental de fomentar una cultura con principios éticos. Las organizaciones como sistema tienen relaciones internas y externas, estas interacciones serán determinantes en su funcionamiento y las implicaciones sociales.

Así también, el principio de la beneficencia definida como «la obligación moral de actuar en beneficio de los otros» (Beauchamp y Childress, 1999) constituye un complemento importante a la hora de tener en cuenta las derivaciones de las acciones ejecutadas. La obligatoriedad, responde al deber implícito en la representación de las personas en la sociedad; por tanto es un compromiso ineludible de las empresas enfocar sus esfuerzos en el beneficio de los demás e inculcar dicha necesidad en su personal, no solo por la responsabilidad de su actuación en la sociedad, sino también, por figura que representa como pilar económico y más aún social.

Lo anterior, se constituye a partir de una actitud compasiva, así que los autores plantearon dos principios partiendo de la generalidad:

- Beneficencia positiva: Obliga a aportar los beneficios a la sociedad, desde una perspectiva aislada.
- Principio de utilidad: exige que los beneficios y los inconvenientes estén equilibrados. Aunque se busca una beneficencia positiva toda acción tiene consecuencias y dada la complejidad del ser humano nos lleva a pensar que no necesariamente pueden ser éstas buenas, también hay riesgos y

posibles desencadenamientos negativos que se deben contemplar y en ese caso, intentar incansablemente en lograr un balance con la generosidad que aunque puede resultar utópica, podría ser parte de un gran paso para mejorar las condiciones de vida de una sociedad atormentada por la indiferencia, el egoísmo y la falta de una solidaridad constante, duradera, sincera y desinteresada.

Así pues, la beneficencia implica responsabilidad. Según Gracia (2002) existen dos tipos: una primaria o ética que consiste en dar uno cuenta ante sí mismo y la otra secundaria o jurídica, de pedir cuentas, de otros de las acciones. Entonces, los trabajadores suelen estar enfocados en una responsabilidad secundaria, en espera de una evaluación a sus labores, de seguimiento permanente, medición e indicadores de mejoramiento. Pero entonces, sí existe una responsabilidad primaria, ¿no podría ser ésta aplicada en toda actividad socioeconómica? Si en campos como los que evalúa Gracia, con profesionales de la medicina que consideran imprescindible la responsabilidad ética, ¿por qué no sería esta también aplicable en todo ámbito, en toda labor, profesión o simplemente acción?

Por otro lado, está el cuarto principio: la justicia. En cuanto a este principio se han propuesto distintas alternativas:

- Dar a cada persona una parte igual
- Dar a cada persona de acuerdo con la necesidad
- Dar a cada persona de acuerdo con el esfuerzo
- Dar a cada persona de acuerdo con la contribución
- Dar a cada persona de acuerdo con el mérito
- Dar a cada persona de acuerdo con los intercambios del libre mercado

Así las cosas, se hace necesario reflexionar sobre la aplicabilidad de estas alternativas acorde las particularidades de cada caso. Entonces, a pesar de vivir en nuestra sociedad en una presunta injusticia confundida con la igualdad en los aspectos relacionados a un conglomerado general y con políticas públicas poco

benefactoras y con enfoque igualitarista, es indispensable pensar en la justicia con una aplicabilidad diferenciadora partiendo de la concepción aristotélica de la justicia como: «los iguales deben ser tratados igualmente, y los desiguales deben ser tratados desigualmente» (Beauchamp y Childress, 1999, pág. 227). En este sentido, se es justo si se vive y los hechos van acorde a la ley pero, esta ley es justa si está acorde con los principios morales.

Aunque los principios son igualmente obligatorios según Beauchamp y Childress, no se considera que uno llegase a ser más importante que otro, simplemente su práctica debe ser netamente circunstancial con conciencia de las consecuencias de los actos y ante todo, la aplicación vivencial fundamentada en una cultura que se denota cuando se conviertan en deberes éticos efectivos.

Adicionalmente, Beauchamp y Childress ponen como fundamento de su teoría la moral común, que: “en su sentido más amplio y habitual, integra las diferentes normas de conducta humana socialmente aprobadas. Al igual que los idiomas y las constituciones políticas, la moral común existe, conozcamos o no sus reglas. La moral común no es perfecta, ni completa en sus recomendaciones, pero es un buen punto de partida para la teoría ética” (Principios de Ética Biomédica, 1999). Esto nos permite interiorizar los principios de la bioética, como un deber de las empresas a garantizar una calidad de vida y crecimiento personal y moralista a su recurso principal: Las personas. Las organizaciones como parte fundamental de la sociedad, son factores determinantes en alimentar la iniciativa individual y la eficacia social, fomentar el respeto a la vida y al entorno para lograr una auténtica transformación.

Entonces, la obligatoriedad de los principios de la bioética, corresponde a la responsabilidad de los actores, así como los padres tienen deberes de forma tácita sobre sus hijos y hacen parte de su crecimiento, desarrollo y las características que finalmente ellos lleguen a aportar a la sociedad con la que se interrelaciona.

La sociedad actual, se encuentra aparentemente en crisis, de todo tipo. Sin embargo, muchas de las problemáticas que actualmente atentan contra la vida, el bienestar y la convivencia corresponden a las debilidades éticas, de valores, por lo que es necesario encontrar el segmento objetivo con el cual se realice una verdadera transformación.

Ahora bien, si se aplica un razonamiento bioético en las organizaciones estaríamos hablando de la legitimidad que esta tendría en la comunidad como garantía de su permanencia en el tiempo y de su supervivencia en un mercado altamente cambiante e influenciado con aspectos globales, pero que una vez detectadas las falencias bioéticas hacen del consumidor un alto juez de la actividad económica.

Los primeros teóricos de la administración miraban las organizaciones como “sistemas racionales”, máquinas sociales diseñadas para una transformación eficiente de materiales entrantes en materiales salientes. Las teorías de sistemas abiertos han reformado el concepto de los límites organizacionales como permeables y problemáticos, y las teorías institucionales han recalcado que muchas dinámicas en el ambiente organizacional.

Entre las teorías organizacionales contemporáneas, la legitimidad es más frecuentemente invocada que descrita incluso más allá que definida. El hallar una respuesta al interrogante “¿Qué es la legitimidad?” es aún más relevante encontrar “¿para qué legitimidad?”. El carácter multifacético de la legitimidad implica que funcionara de manera distinta en diferentes contextos, y el cómo funciona puede depender de la naturaleza de los problemas para los cuales es la solución pretendida, sin embargo, en este contenido analizaremos la legitimidad de una organización desde un ámbito éticamente aceptable y las implicaciones de esta en las empresas de hoy.

Entonces, las organizaciones legitimadas son aquellas deseables y aceptadas por el entorno dado que sus actividades se encuentran en consonancia con las

normas, creencias, valores y principios, dentro del sistema social al que pertenecen (Díez Martín, 2010). Está relacionada con la percepción que tiene la sociedad sobre las actuaciones que desarrolla una organización, sin tener que considerar exclusivamente el grado de rentabilidad de ésta. La legitimidad es entonces el proceso por el cual una organización justifica su derecho a existir. Las organizaciones son legítimas cuando son comprensibles y no cuando son anheladas.

Entonces, la carencia o insuficiencia de legitimidad significa que no se actúa conforme a las normas y valores sociales, lo que puede conllevar al fracaso organizativo debido a múltiples factores. Si se consideran las diferencias entre las organizaciones más maduras y las más jóvenes, observamos que las jóvenes, mantienen unos índices de fracaso mayores. En cierta medida, una explicación de este hecho radica en que las organizaciones jóvenes tienen que aprender nuevas rutinas, formas de comportamiento, etc., para ajustarse a las exigencias del entorno, mientras que, al mismo tiempo, compiten con organizaciones más antiguas que ya poseen un determinado grado de legitimidad. Esta carencia de legitimidad impide, no sólo a las jóvenes organizaciones, sino también al resto el acceso a recursos indispensables para poder crecer.

Suchman (1995), citado por Díez Martín (2010) considera la existencia de tres grandes líneas estrategias para ganar legitimidad:

- 1) esfuerzos de la organización para adherirse a los dictados del entorno de la organización (conformidad),
- 2) esfuerzos de la organización para seleccionar un público que apoye las prácticas actuales de la organización, entre múltiples entornos (selección) y,
- 3) esfuerzos de la organización para manipular o modificar la estructura del entorno creando un público y unas creencias nuevas (modificación).

Estas líneas se encuentran sobre un continuum que se mueve entre la pasividad de la conformidad hasta la pro actividad de la manipulación (Oliver, 1991). Se diferencian en términos de cuántos cambios lleva a cabo la organización en elementos externos. La conformidad conlleva el menor número de cambios externos, mientras que la manipulación conlleva mayores cambios.

Aunque muchas organizaciones pueden ganar legitimidad aplicando estrategias de conformidad o selección, para algunas, estas estrategias no son suficientes. Entonces, si hablamos de la aplicación de una estrategia de legitimidad a partir de la bioética aplicada para las organizaciones sería está basada en la modificación. En particular, las organizaciones emergentes o más innovadoras deben intervenir en el entorno con el fin de desarrollar una base social que le preste su apoyo y permita cubrir sus necesidades. La estrategia de modificación implica realizar cambios en el entorno para conseguir coherencia entre éste y la organización.

Entonces, si las organizaciones requieren hacer modificaciones a las estructura de su entorno y de sus procesos internos a fin de lograr la legitimidad, que mejor que enfocar dichos esfuerzos a una cultura organizacional basada en un razonamiento bioético para cada una de las actuaciones.

Entonces, todo proceso de la organización implica responsabilidad, basada en no solo en la normatividad que la enmarca sino también en los impactos bioéticos que esta representa. Estaríamos refiriéndonos entonces a que desde el mismo proceso de selección de personal, se estaría aplicando el principalismo en ejemplos aparentemente sistemáticos pero que reflejan una coherencia como lo es las entrevistas, visitas domiciliarias e incluso el análisis de antecedentes, es descubrir al capital humano y comprometerse con la protección de la vida, identificar los perfiles de quienes conforman la organización y orientar tácticas de conservación ética y de vida

Por consiguiente, el talento humano resulta más allá de un recurso empresarial, una herramienta social que parte de los frutos recibidos por una organización

altamente responsable. Entonces, ¿las empresas son reflexivas en sus procesos de responsabilidad social frente al compromiso netamente con la vida? Los profesionales de las ciencias económicas tienen el reto de anticiparse a problemas sociales que puedan generar sus actividades, identificando las debilidades de sus procesos y realizando intervenciones a tiempo con un enfoque bioético que trascienda a la familia.

Ahora bien, la organización hace un sin número de transacciones económicas y comerciales en los que refleja sus principios corporativos y por qué no, bioéticos. Es necesario que se responsabilice también por la procedencia de los recursos, rompiendo con posibles círculos de corrupción y de evidente falta de ética que finalmente pueden llegar a comprometer vidas humanas. El origen de los recursos usados para las inversiones, pueden hacer parte de una gran problemática mundial, donde prevalecen los intereses particulares e inescrupulosos de unos pocos en una órbita que parece que todos conocemos y que alentamos su movimiento permanente pero que poco actuamos frente a la minimización e incluso eliminación de esto.

Esto pasa como con aquellas complicaciones internacionales como el narcotráfico, cuando se espera eliminar la problemática a través de la intervención a la fuente productora, desconociendo una lógica básica comercial, para que exista la oferta debe prevalecer incluso la más mínima demanda. Entonces, para la corrupción, lavado de activos, y demás recursos ilícitos solo hace falta el “forzoso” receptor.

Entonces, si hablamos de las actividades que comerciales que desarrollan las organizaciones, se debe tener en cuenta cada grupo de interés. Los proveedores, juegan un papel importante en la RSE de la empresa ya que hace parte de la cadena de valor que se desenvuelve en el mercado. Entonces, se puede comenzar con garantizar que en cada contratación o convenio se estipulen reglas claras y condiciones responsables que no deterioren en ninguna forma la vida.



Cuando se exige a los proveedores, métodos y procesos responsables, se estará creando una onda extensiva de buenas prácticas que influyan a otras organizaciones. Es así, como el gerente de hoy, debe basar sus decisiones en una RSE total, en el respeto a la vida y orientar la visión empresarial hacia una mejor sociedad.

Es cuando se consideran la ética y la bioética prácticas fundamentales en la gerencia de la nueva era, poniendo a consideración la siguiente afirmación de Adela Cortina (1994):

“El directivo se ha convertido en uno de los personajes más significativos en la cultura del fin de siglo. No solo por la importancia de las decisiones que debe tomar o por la capacidad de gestión que debe demostrar. Su liderazgo ha trascendido fronteras de la empresa. El suyo es ya un liderazgo de tipo social y por eso se espera de él una conducta ejemplar (...).

(...) el directivo se convierte así en un factor decisivo para que la empresa se convierta en un verdadero *espacio ético*. En él colaboran un grupo de personas que comparten su tiempo poniéndose unas metas comunes y generando un *éthos* que les otorga una diferenciada identidad empresarial. Desde ahí podremos preguntarnos en qué medida ese grupo está cumpliendo con sus fines y respondiendo a las exigencias que la sociedad le plantea.”

Es cuanto el alto gerente, debe velar por una organización responsable, donde cada individuo que interrelaciona con su entidad, cada funcionario que ejerce sus labores, garantice condiciones óptimas para una mejor calidad de vida, bienestar, crecimiento a través del ejemplo de los principios bioéticos, obrando con equidad. Solidez, transparencia y con inclusión partiendo de la autonomía y de velar por la no maleficencia con visión sistémica, optimizando recursos e impartiendo cooperación con trascendencia social.

El líder de hoy, más que un empresario o un alto ejecutivo, es un hombre; un ser humano con que impacta en el entorno en el que vive. Entonces, el autor Hans Jonas (Jonas, 1979) hace referencia al deber de acción bioética por parte del hombre del nuevo siglo:

“No obstante, es preciso admitir que la expansión de la especie humana no ha considerado la finitud de los recursos biológicos que requiere para su sustento. El mundo no es el lugar infinito que era en pensado en otras épocas. Se trata de un planeta con recursos que se consideraron abundantes pero sobre los cuales no puede pensarse que sean ilimitados. El consumo de sus elementos biológicos y energéticos puede extinguirse de seguir en el ritmo de consumo que hemos llevado en el último siglo. De cara a las próximas generaciones emerge la responsabilidad de dejar un planeta agotado en sus recursos por un afán de crecimiento sin una conciencia del futuro”.

Entonces, el involucrar un razonamiento bioético en la toma de decisiones podría llegar a considerarse un elemento esencial cuando se trata de preservar a una sociedad no solamente vista por su entorno y los recursos con los que dispone, sino con lo fundamental desde conducta del ser humano enfocada a la protección y a la evolución ética conforme a los nuevos retos que se enfrenta.

Los cambios constantes en una sociedad dinámica pueden desequilibrar a aquellos líderes que no tienen una capacidad flexible y adaptable y limitar así las decisiones acertadas, por lo que puede que prefieran esperar a ver qué ocurrirá con las variaciones del entorno. Labran un restringido horizonte basado en la resistencia al cambio o que simplemente mantienen alerta a un cambio mejor. Como aquel que espera realizar una compra más adelante porque tal vez simplemente hoy es moda y mañana será obsoleto, mientras otros usan las herramientas a la vanguardia hoy para construir un sólido mañana.

Teniendo en cuenta la visión magna de la responsabilidad social como más allá de un valor agregado para las compañías, es una herramienta para la preservación

de un ambiente que día a día debilitamos y agotamos, de una sociedad e incluso, de una especie. Ahora bien, es necesario contar con un razonamiento bioético en cada una de la toma de decisiones desde la dirección a fin de ejemplarizar un modo de vida y poder trascender a través del recurso humano, impactando una comunidad carente de ética y de valor y aprecio por la vida y desde un punto de vista organizacional, garantizando la legitimidad de la empresa y su sobrevivencia en el mercado.

Así que, concluiremos este documento de análisis en vista de lo ya explorado como aporte a las empresas del ya avanzado nuevo siglo, enfocando sus planes RSE a un razonamiento bioético para el éxito social sobre el organizacional. Entonces. El principialismo Bioética solo es un punto de partida para que las empresas empiecen a diseñar sus estrategias de RSE, que brinda una herramienta ética y conservación de la vida bajo un lenguaje universal de valores para formar y mantener hombres y mujeres virtuosos, sin reservas de evolución y mejora.

Ahora, los principios en las organizaciones deben ser interiorizados por el recurso humano, partiendo del conocimiento de quienes conforman. Dejando de lado el autoritarismo y el liderazgo basado en la jerarquización, permitir que quienes hacen parte de la empresa vivan la bioética y trascienda a la sociedad. Enfocar así, las actividades al manejo comportamental del personal, dejar de ver la RSE como una influencia externa y empezar a analizar a la organización desde el interior fundamentada en la bioética.

También, lograr ventajas competitivas sostenibles en el tiempo se logra a través de una constante innovación, aplicada a procesos que si es necesario se debe aplicar reingeniería, no solo para crear valor en el presente y lo que demanda la sociedad actual basada en el consumismo y obsolescencia, sino aquello que la ésta valorará en el futuro y con el que se identificará según la influencia en la que se enfoque el mercado.

Ahora bien, sería axiomático una vez lograda la influencia bioética en los procesos organizacionales y más aún como enfoque de RSE, las características diferenciadoras en un mercado globalizado y cada vez más exigente, ser sostenible gracias a la legitimidad implícita para este tipo de empresas.

Entonces, resulta de vital importancia preguntarnos sobre el futuro de una sociedad que tiende a estar envuelta en críticas y opiniones de lamento con sollozos padres frente a las conductas de sus hijos, problemáticas sociales que parecen involucionar y una sobrevivencia permanente sobre nosotros mismos; ¿hay debilidades o carencias éticas y morales en nuestra sociedad? , identificar el problema, ¿no justifica incluir en las organizaciones un razonamiento basado en la ética de la vida, como elemento fundamental en una concreta y acertada responsabilidad social empresarial?

## REFERENCIAS

- Childress., T. B. (1999). *Principios de Ética Biomédica*. Barcelona: Masson.
- Cortina, A. (1994). *Ética de la empresa - Claves para una nueva cultura empresarial*. España: Trotta S.A.
- Díez Martín, F. -B.-P. (2010). *Legitimidad como factor clave de éxito organizativo - En investigaciones europeas de dirección y economía de la empresa*. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol. 16, Nº 3, 2010, pp. 127-143, ISSN: 1135-2523, p 8.
- Jonas, H. (1979). *Prinzip Vereantwortung*. Publicacion Sarmiento Pedro José - Cuadernos de Bioética No. 13.
- Maldonado Castañeda, C. E. (2005). *¿Qué es investigar en Bioética?* Bogotá D.C: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Mutis, G. ( 2013). *Valor compartido, una estrategia empresarial de alto impacto*. El Espectador.
- Núñez García, J. (S. F).*Las seis versiones de la bioética*. Universidad de la Sabana  
Recuperado de:  
<http://personaybioetica.unisabana.edu.co/index.php/personaybioetica/article/view/626/1803>
- Paláu, S. L. (Mayo 2011). *El razonamiento bioético y la orientación hacia responsabilidad social empresarial de los estudiantes de negocios*. Forum Empresarial, 44.

Pasquero, Jean. (2005) *The responsibility of the firm as a subject of management studies: An historical overview*. Quebec: Sainte-Fo.

Martínez Herrera, Horacio. (2005). *El Marco Ético de la Responsabilidad Social Empresarial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana

Porter Michael E. y Mark R. Kramer (2011). *La creación de valor compartido*.

Recuperado de:

<http://www.filantropiatransformadora.org/attachments/article/198/Shared%20Value%20in%20Spanish.pdf>