

GUIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA ALTA GERENCIA



GABRIEL DOMÍNGUEZ SILVA

CÓDIGO: d5200579

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

Especialista en Alta Gerencia

Asesor:

Dr. JESÚS SALVADOR MONCADA CERÓN

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ, COLOMBIA

Julio 07 de 2016

Contenido

INTRODUCCIÓN	4
Revisión Temática.....	5
La Actualidad empresarial muestra que se ha olvidado la RSE y la Etica Empresarial?	9
Principios de la Responsabilidad Social Empresarial y la Ética Empresarial.(RSE)	9
Origen de la Responsabilidad Social Empresarial.....	10
Las normas internacionales	11
Los grupos de interés o Stakeholders	13
Como se realiza la elección de los grupos de interés ?	14
Objetivos de la RSE respecto a cada grupo de interés	16
Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial	17
Políticas de Recursos Humanos y RSE	19
LA ÉTICA EMPRESARIAL.....	23
CONCLUSIONES	25
BIBLIOGRAFÍA	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 iniciativas internacionales e iniciativas nacionales.....12

Tabla 2 elecciones de los grupos de interés.....15

Tabla 3 Grupos de Interés.....16

Tabla 4 Dimensión interna y externa de la RSE.....23

INTRODUCCIÓN

La responsabilidad social es un modelo de gestión de gran auge en los últimos años, es notable el gran número de empresas en el mundo que se han preocupado dentro de su actividad económica por generar un beneficio colectivo más allá de lo sumamente financiero; sin embargo, muchas de ellas han limitado este concepto participando mediante publicaciones en revistas de mayor circulación, y en basar la transparencia de su gestión mediante el acceso a la información sobre el resultado en su ejercicio. La sociedad exige un modelo de mayor acercamiento e involucramiento con sus partes interesadas también llamados “stakeholders”, en las cuales se crean mecanismos de comunicación para afianzar sus relaciones y se integren los intereses y necesidades en la creación de políticas de sostenibilidad económica, social y ambiental. Es claro que para el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de dichas políticas, se deben destinar los recursos monetarios, que van desde un gasto en filantropía empresarial; como lo son las donaciones y contribuciones a la comunidad hasta gastos asociados al bienestar del personal, implementación de planes de manejo ambiental, adquisición de materias primas de mejor calidad y ecológicas, entre otros. Su elección depende básicamente del tipo de empresa y de su grado de compromiso e intencionalidad en trabajar bajo un esquema de desarrollo sostenible.

La tendencia de muchas organizaciones es analizar el modelo de gestión bajo perspectivas de rentabilidad, cuyos beneficios tanto internos como externos supera el costos de inversión aunque sean generados a mediano y largo plazo, entre los cuales encontramos el mejoramiento en el desempeño financiero, del clima organizacional, en la imagen de la compañía, disminución de gastos tributarios, disminución de costos operativos, creación de alianzas empresariales, generación de conciencia social entre otros.

RESUMEN

En una forma que casi no notamos en el día a día, pero de manera definitiva, las empresas han decidido cambiar, tanto en su concepto como en su percepción, de la Responsabilidad Social Empresarial, como la manera muy diferente de actuar, ya que tiene un papel significativo al menos para el presente y en el futuro, en un mundo globalizado se debe tener en cuenta, que desde sus inicios hasta al menos la década de los setenta, el papel principal fue visto solamente desde lo económico, la producción de bienes o servicios tenía como fin principal el producir riqueza y siendo está destinada para los accionistas; al respecto vale recordarla ícono de los conceptos: Milton Friedman, cuando sentenció que “la responsabilidad social de la empresa era el generar utilidad para los propietarios de la empresa.” Expresión que fue considerada por muchos, como la culmine de la razón de la empresa.

Sin embargo, el concepto empresa vino transformándose viéndose esto inicialmente en cuanto a su relación con el personal. Baste recordar que durante muchos años el área encargada del personal se denominaba como “recursos humanos”, lo cual como se dijo después, se equiparaba al ser humano como un recurso más, o un factor adicional de los factores de la producción.¹

Posteriormente, queriéndole dar un estatus diferente y que lo separa de los mencionados factores de producción, a esta área se le comenzó a llamar “departamento de personal”, es decir, la gente que trabaja en las empresas son personas con todo lo que ello implica, entrando en su atención la ahora conocida como psicología laboral; entendiendo además que esta persona tiene derechos, objetivos y metas personales, que busca lograrlos dentro de la empresa.²

¹² Antonio Tamayo Neyra

Palabras Clave: Responsabilidad Social Empresarial, Accionistas, Empresa, Recursos Humanos, Producción, Psicología, Personal, Metas.

ABSTRACT

In a way that we almost don't notice in the day to day, but definitively, the companies decided to change, both in concept and in its perception, Corporate Social responsibility, as the very different way of acting, since it has a significant at least for the present role and in the future, in a globalized world keep in mind, that from its beginnings until at least the 1970s, the main role was seen only from the economic, the production of goods or services had as main aim to produce wealth and being intended for shareholders; in this respect it is worth to remember it icon concepts: Milton Friedman, when he sentenced que" the social responsibility of the company was generating utility to the owners of the company. " expression that was considered by many, as it finished it's the reason for the company.

However, the company concept came transformed seeing this initially in terms of its relationship with the staff. Suffice it to recall that for many years the area responsible for the staff was called as "human resources", which as he said later, is equated to man as one more resource, or an additional factor of the factors of production.

Later, wanting to you give a status different and that it separates of them mentioned factors of production, to this area is le began to call "Department of personal", i.e., the people that works in them companies are people with all what this implies, entering in your attention it now known as psychology labour; understanding also that this person has rights, objectives and personal goals, seeking to achieve them within the company.

Key words : Corporate Social responsibility, shareholders, company, human resources, production, psychology, Personal, goals.

La Actualidad empresarial muestra que se ha olvidado la RSE y la Ética Empresarial?

Así llegamos ahora al departamento de capital humano. En al menos los pasados cincuenta años se pasó de ser un recurso a convertirse en capital, pero teniendo siempre una connotación económica. Pero en la actualidad al menos desde el pasado reciente, se ha venido entendiendo que esta capital además de requerir un ingreso monetario, necesita ser visto como una persona en todas sus dimensiones, viéndose que esa responsabilidad social que se consideraba solamente para los accionistas debe ser también para quienes trabajan en ella; luego entonces la empresa no solamente es una entidad productora de bienes y servicios, sino vista más ampliamente, es un centro social en el que acuden las personas y que conviven para realizar actividades para generar un bien o servicio.

Danone en Francia ofrece cuidado domiciliario a niños enfermos para que los padres puedan ir al trabajo. McDonald's en Dinamarca apoya el entrenamiento educativo de los empleados que desean superarse más allá de las posiciones de gerentes de turno y desde 1994 Volkswagen ha reducido la semana laboral de 36 horas a 28.8 horas en todas sus plantas y en diferentes divisiones.

De esta manera, las empresas líderes han logrado fortalecer las exigencias de un mercado laboral competitivo siendo responsables, respetuosos y conscientes de las necesidades de sus empleados. La responsabilidad social en el lugar de trabajo corresponde a métodos y políticas establecidas por la empresa que impactan positivamente en la vida profesional y personal del empleado. Estas políticas de recursos humanos incluye temas como:

Compensación, beneficios, desarrollo humano y profesional, horas laborables flexibles, Balance entre vida y trabajo, bienestar y salud, cuidado de dependientes y diversidad de género y raza.

Así como la globalización y el desarrollo de nuevas tecnologías han cambiado la manera en que las empresas hacen sus negocios, del mismo modo han influido en las prácticas laborales. Las

empresas alrededor del mundo se han visto obligadas a sustituir sistemas tradicionales de trabajo, por aquéllos que se destaquen por su originalidad, innovación y flexibilidad.

El Corporate Social Responsibility Newswire indica el sentir de los empleados con respecto a sus trabajos, el cual va mucho más allá de un oficio. Es imposible divorciar un empleo de su ambiente. La salud mental de la empresa y la salud mental de su personal son uno mismo.

La Actualidad empresarial muestra que se ha olvidado la RSE y la Ética Empresarial?

Principios de la Responsabilidad Social Empresarial y la Ética Empresarial.(RSE)

En las economías de mercado, las empresas cumplen la función de adaptar los bienes para satisfacer las necesidades humanas con el objetivo de obtener el máximo beneficio. La nueva tendencia empresarial no solo busca maximizar los beneficios, también se manifiesta en la adopción de medidas relacionadas con la **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** en la gestión, Es decir, la empresa, además de tener obligaciones y responsabilidades con los accionistas, es también una entidad responsable de los impactos sociales y ambientales de su actividad y particularmente en el espacio laboral.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha desarrollado como parte de un sentimiento que nace en el seno de la sociedad. Las sociedades, especialmente las desarrolladas, consideran que la empresa debe devolver a la propia sociedad parte de los beneficios que logran con sus actividades. La apuesta por volcar parte de la actividad de las empresas en tareas de Responsabilidad Social sirve para conseguir una importante ventaja frente a los competidores, puesto que actualmente el trabajo en RSE es un elemento que aporta diferencias competitivas potenciando y reforzando la imagen empresarial.

Existen leyes, principios y compromisos entre países que tratan de conseguir que cada vez sean más las empresas que se impliquen con estas prácticas, si bien aún hoy en día son recomendaciones sin carácter obligatorio.

Origen de la Responsabilidad Social Empresarial

A finales del siglo XVIII, con el inicio de la Revolución Industrial en Inglaterra que posteriormente se fue extendiendo al resto del continente europeo, se comienza a valorar la importancia de la interrelación entre la empresa y la sociedad.

Es en el siglo XX, concretamente en la década de los años 50, surge la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que nace como disciplina empresarial después de la publicación en EE.UU, del libro La responsabilidad social del empresario. Atribuido al economista norteamericano Kenneth Arrow, quien fue Premio Nobel de Economía en 1972, este libro dio un importante impulso al pensamiento sobre la RSE al plantear en uno de sus artículos la importancia de la responsabilidad social de las empresas.

Se comienza a hablar de responsabilidad Social Empresarial (RSE), diferenciándose del concepto de filantropía, surgiendo una nueva idea de empresa.

Esta nueva idea empresarial tiene sus cimientos en la concepción de la empresa como un ente que no solo tiene obligaciones con los accionistas, sino que también es responsable de los impactos sociales y ambientales de su actividad.

En la actualidad la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es esencial en el desarrollo de la actividad de las empresas que se inclinan por una política de desarrollo sostenible y que satisfaga las necesidades presentes, respondiendo las peticiones de la sociedad.

Es la sociedad, en su conjunto, quien exige mayor preocupación por el medio ambiente y el bienestar de todos las que la integran. Las empresas que aplican los principios de la RSE consiguen con ello diferenciarse de la competencia y conseguir ventajas respecto a otras empresas del sector.

Analizando las definiciones anteriores, se puede señalar que la Responsabilidad Social Empresarial goza de los siguientes caracteres:

- Es una **actividad voluntaria** que asumen las empresas.
- La RSE se incorpora a **todo el proceso de producción y gestión** de la empresa.
- Se centra fundamentalmente en la **incorporación de valores** en su modelo de gestión que implican un desarrollo sostenible de la sociedad.
- Exige un **compromiso mayor que el mero cumplimiento de la legalidad**.
- Su desarrollo supone la **interacción directa con los grupos de interés** con los que la empresa se relaciona.

Las áreas de trabajo más importantes de la RSE son las siguientes:

- **Responsabilidad social legal.** Se ha señalado que la RSE va más allá del mero cumplimiento de la legalidad vigente, pero no por ello hay que entender que debe prescindirse del mismo.
- **Responsabilidad ética.** Que implica un comportamiento centrado en la justicia de las empresas con los grupos sociales con los que se relaciona.
- **Responsabilidad social económica.** Referida a como se genera riqueza de la empresa y se reparte entre los grupos de interés.

Las normas internacionales.

Ya hemos señalado que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha ido desarrollándose a medida que el poder de las multinacionales ha ido creciendo a lo largo del siglo XX. Los Estados y las organizaciones internacionales, sensibles a los problemas que presenta el desarrollo empresarial, han ido desarrollando iniciativas para conseguir que las empresas trabajen desde una perspectiva responsable y comprometida con el mundo en el que viven.

Una de las características más importantes de estos instrumentos es que no tienen carácter obligatorio, si bien las empresas están incorporando algunas de ellas porque las prácticas de desarrollo sostenible forman parte de la imagen que proyectan en la sociedad y en los consumidores.

A continuación vamos a estudiar las iniciativas más interesantes en el campo de la responsabilidad social empresarial, dividiéndolas en iniciativas internacionales e iniciativas nacionales.

TABLA N 1

Derechos Humanos	
Principio 1	Las empresas debe respetar y apoyar la protección de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia
Principio2	Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices de la violación de Derechos Humanos.
Trabajo	
Principio 3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y negociación colectiva.
Principio 4	Las empresas deben apoyar la erradicación de los trabajos forzosos.
Principio 5	Las empresas deben apoyar la erradicación real del trabajo

	infantil.
Principio 6	Las empresas promoverán las prácticas para la eliminación de la discriminación en el empleo.
Medio Ambiente	
Principio 7	Las empresas deben favorecer el principio de prevención en la preservación del medio ambiente.
Principio 8	Las empresas colaboraran en el desarrollo de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad medioambiental.
Principio 9	Las empresas favorecerán el desarrollo de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Corrupción	
Principio 10	Las empresas colaboraran en la eliminación de la corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

³ Tabla 1 iniciativas internacionales e iniciativas nacionales.

Los grupos de interés o Stakeholders

Uno de los grandes retos que se han planteado a las empresas los últimos años es dar respuesta a las necesidades que demandan las personas y grupos que se relacionan con ellas. La respuesta a estas necesidades de los sujetos que se relacionan con las empresas es una de las notas esenciales de la RSE en estos momentos.

³ <http://www.etnor.org/>

Se denomina **grupos de interés** o **stakeholders a todos los sujetos** (públicos o privados, individuos o colectivos) con los que las empresas se relacionan.

Estos sujetos tienen una gran influencia en los comportamientos que las organizaciones desarrollan y, en gran medida, las decisiones que toman las empresas están influidas por estos grupos de interés.

Algunos de los grupos de interés más importantes para las empresas son los clientes, proveedores, inversores, sindicatos, asociaciones empresariales, trabajadores, administraciones públicas, otras empresas, público en general y medios de comunicación. Actualmente, las empresas tienen también sus intereses puestos en las relaciones con otras instituciones como organizaciones no gubernamentales, empresas de la competencia, agentes sociales y el público en general aunque no se trate de clientes.

Una de las razones porque las empresas tienen interés en establecer lazos con los Stakeholders es para conocer sus opiniones sobre cuestiones de relevancia social, puesto que los grupos de interés pueden ejercer grandes presiones en el público en general.

Debido a la gran influencia que los grupos de interés pueden tener en la actividad empresarial, las organizaciones establecen vías de comunicación con ellos. La comunicación permite a las empresas comprender los intereses y expectativas de estos grupos y organizar sus políticas de Responsabilidad Social en consonancia con sus intereses.

Como se realiza la elección de los grupos de interés ?

Como ya hemos puesto de manifiesto, existen muy diversos grupos de interés para una empresa, unos están directamente relacionados con la gestión (accionistas, socios, trabajadores) y otros están relacionados con la gestión externa (agentes sociales, consumidores, empresas de la competencia, administración pública, organizaciones no gubernamentales, etc.).

Es normal que una empresa no pueda atender al mismo tiempo y con el mismo grado de compromiso a todos los grupos de interés. Debido a esto, la dirección de la empresa será la que

tenga que decidir a qué grupos de interés va a prestar mayor atención en un momento concreto y cómo van a establecerse los mecanismos de dialogo con ellos.

La elección de los grupos de interés puede depender de multitud de factores que pueden condicionar la decisión, entre ellos están los recogidos en la tabla:

Influencia	<p>La influencia que el grupo pueda ejercer sobre la actividad y beneficios de la empresa.</p> <p>Podemos pensar, por ejemplo, en la influencia que puedan ejercer los medios de comunicación en la compra o no de un producto de una empresa.</p>
Dependencia	<p>El grado de dependencia del grupo con la organización en el momento que se tome la decisión.</p> <p>Un ejemplo de dependencia se presenta en el momento que haya que pactar un convenio colectivo de empresa con los representantes de los trabajadores.</p>
Normas	<p>Las normas que hayan sido aprobadas en un determinado momento.</p> <p>Un ejemplo lo vemos en las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar que puedan ser aprobadas en leyes y que hayan de implantarse en las empresas para que las disfruten los trabajadores.</p>

⁴ Tabla 2 elecciones de los grupos de interés

Objetivos de la RSE respecto a cada grupo de interés

Los objetivos de la Responsabilidad Social Empresarial con los grupos de interés se recogen en la tabla.

Accionistas	<ul style="list-style-type: none">• Política de dividendos justa.• Transparencia en la información.• Inversiones responsables.
Empleados	<ul style="list-style-type: none">• Formación y desarrollo profesional.• Conciliación de la vida personal y familiar.• Comunicación.• Salarios justos.• Salud y seguridad en el trabajo.
Clientes	<ul style="list-style-type: none">• Aseguramiento de la calidad y fiabilidad.• Garantía de cumplimiento de los Derechos Humanos.• Laborales y medioambientales.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none">• Libre competencia y justicia en la elección.• Garantías de cumplimiento de derechos humanos.• Laborales y medioambientales.
	<ul style="list-style-type: none">• Compromisos y garantía de los

⁴ <http://www.etnor.org/>

Bancos y otros Agentes financieros	<p>fondos prestados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluso en situaciones extremas, dado el volumen de los fondos, presencia activo en el proceso de decisión, sustituyendo incluso a los accionistas en situaciones de liquidez o crisis de la empresa.
Medio ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia energética. • Reducción de la degradación medioambiental. • Generaciones futuras.
Competidores	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad. • Alianzas.
Administraciones Publicas	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normativa económica, social y medioambiental.
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Acción social. • Creación de empleo. • Promoción de valores éticos.
Medios de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de imagen. • Confianza.

⁵ Tabla 3 Grupos de Interes

Gestión de la Responsabilidad Social Empresarial

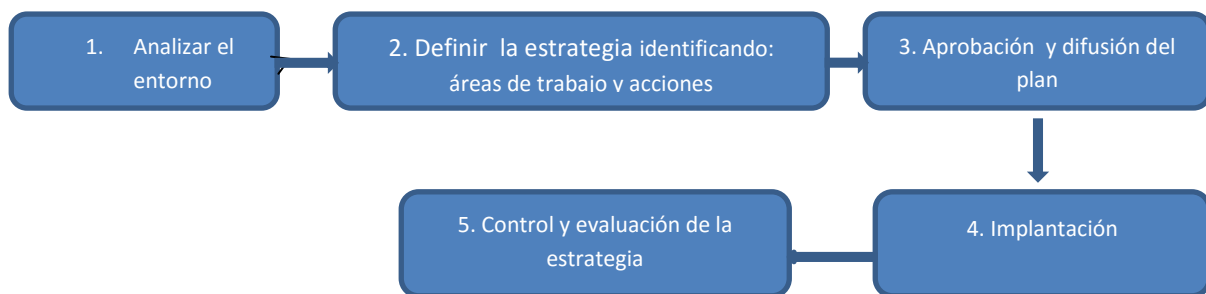
⁵ Base elaboración Propia.

La Responsabilidad Social Empresarial supone, además del cumplimiento de la normativa legal, gestionar la empresa de manera voluntaria y responsable con políticas y procedimientos económicos, sociales y medioambientales que surgen de la relación con sus grupos de interés.

Para garantizar que se ha implantado un sistema de gestión de responsabilidad social empresarial, se debe comprobar, mediante auditorias, la gestión realizada.

La Organización Internacional de Normalización, que creo las normas ISO, y la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM, European Foundation FOR Quality Management) recogen la metodología para la evaluación y el desempeño de las organizaciones.

Asimismo, la publicación de la norma ISO 26000 sirve de guía a las empresas para trabajar de manera armonizada la Responsabilidad Social Empresarial.



Para gestionar la RSE se deberá confeccionar un **Plan de Responsabilidad Social Empresarial** que incluya una **memoria de sostenibilidad**, en la que se refleje sus actuaciones como gestión sostenible, entendiéndose esta como un modelo de gestión que persigue el triple objetivo de crear valor económico, valor social y valor de medio ambiente.

Las empresas reflejarán en el **Balance económico, social y medioambiental** todas las actuaciones de la empresa en las citadas áreas.

Políticas de Recursos Humanos y RSE

La responsabilidad social de las empresas es difícil de precisar y, aunque existen unas normas que guían los modelos de RSE en el ámbito de los Recursos Humanos, cada empresa describe sus relaciones laborales de manera diferente, aunque siempre deben cumplir la legislación nacional e internacional sobre la materia.

Dimensión interna y externa de la RSE

- **Bloque interno o RSE interna.** Se refiere a temas relacionados con los empleados y aspectos medioambientales relacionados con la gestión de los productos naturales en la producción.
- **Bloque externo o RSE externa.** Hace referencia a la dimensión externa de la empresa. Dentro de este grupo destaca su integración con el entorno que lo rodea y el respeto a los derechos humanos.

Dimensión interna		
	Descripción	Propuestas para la acción empresarial
	Se establecen procedimientos en la organización que garanticen: <ul style="list-style-type: none">• La atracción y	<ul style="list-style-type: none">• Practicas responsables de contratación, no discriminatorias.

<p>Gestión de los Recursos Humanos</p>	<p>fidelización de trabajadores cualificados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La conciliación de la vida laboral y social. • La igualdad y no discriminación en la selección, contratación, etc., por razones de género, posición social, discapacidad, la diversidad, la acción positiva, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar acciones de formación y aprendizaje continuos. • Delegar responsabilidades a los trabajadores. • Mejorar los canales de información en la empresa. • Implantar medidas de conciliación. • Retribuir y posibilitar el progreso profesional en igualdad de condiciones. • Posibilitar la participación en beneficios o en el accionariado de la empresa. • Fomentar la inserción de colectivos en riesgo de exclusión.
<p>Salud y Seguridad en el puesto de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores propios, y de los contratistas y proveedores a los que se haya fraccionado la cadena de producción y prestación del servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implantar y mejorar continuamente un Sistema de Prevención, Seguridad y Salud en la empresa. • Establecer criterios de selección y acreditación de proveedores y subcontratas que contemplen las medidas de Salud y Seguridad laboral. • Informar de la calidad laboral de los productos y

		servicios.
Adaptación a los cambios	<ul style="list-style-type: none"> • Evitar reestructuraciones sectoriales traumáticas en términos de trabajadores e impactos socioeconómicos en la comunidad próxima. • Planteamiento estratégico del negocio, que fomente la riqueza estructural en la comunidad y la competitividad permanente de la empresa y de los Recursos Humanos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reestructurar las plantillas considerando el equilibrio de intereses de todos los afectados, identificando los riesgos (económicos, sociales y medioambientales). Cálculo de los costos directos e indirectos, evaluación de todas las opciones, transparencia informativa, consultas abiertas, etc. • Compromisos con el desarrollo local y las estrategias activas de ocupación: fomentando la ocupación local o la inclusión social.

Dimensión externa		
	Descripción	Propuestas para la acción empresarial
Comunidades locales	<ul style="list-style-type: none"> • Integración de las empresas en su entorno local, europeo y mundial donde operan: creación de puestos de trabajo, salarios, prestaciones, ingresos fiscales, sólida reputación, etc. • El conocimiento de los agentes locales, las tradiciones y los recursos del entorno local son un activo que las empresas deben capitalizar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la salud, la estabilidad y prosperidad en las comunidades donde operan. • Sensibilizar a la comunidad en cuestiones medioambientales y problemas sociales. • Ofrecer prácticas en la empresa a instituciones educativas de la comunidad, indicarles las necesidades de capacitación profesional, y en definitiva interactuar con los centros educativos de la zona y la administración competente. • Colaborar con organizaciones de defensa del medio ambiente. • Contratar personal o proveedores procedentes de colectivos con riesgo de exclusión. • Ofrecer o convenir servicios de guardería para

		los trabajadores.
Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto de los Derechos Humanos, sobre todo en lo que respecta a las actividades internacionales (filiales y cadenas de suministro, proveedores y subcontratistas), en este contexto de liberalización de los mercados a nivel planetario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar la declaración Tripartita de la OIT para empresas multinacionales, las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, los principios del Global Compact. • Formar a directivos gestores, trabajadores y comunidades para su cumplimiento. • Establecer y controlar el cumplimiento del Código de Conducta.

⁶ Tabla 4 Dimensión interna y externa de la RSE

LA ÉTICA EMPRESARIAL

“La ética es una ciencia que tiene por objeto de estudio a la moral y la conducta humanas. Nosotros sabemos qué cosa es buena, qué otra cosa es mala, si alguien es respetable o corrupto,

⁶ <http://www.etnor.org/>

leal o indigno, gracias a precisamente la ética, que es la que propone la valoración moral de las personas, acciones o situaciones y por lo tanto será esta misma la que guiará nuestro comportamiento y la que aparezca en momentos que sea necesario obtener una guía de cómo se debe actuar en determinadas oportunidades.”⁷

Un gobierno corporativo basado en la responsabilidad social implica el ejercicio de una ética empresarial que se refiere a los mecanismos que usa una organización para integrar sus valores organizacionales, como honestidad, confianza, respeto y justicia, en sus propias políticas, prácticas y en la forma en la que se toman las decisiones en todos los niveles de la empresa, diseñando programas de ética basados en un código de valores, definiendo comportamientos éticos, entregando herramientas para la toma de decisiones equitativa, y para resolver dilemas complejos como los estándares globales y la privacidad del empleado. En palabras de Cortina (2004): *“Es evidente que el mundo actual presenta connotaciones de globalidad, por lo que se hace necesario hablar de unos principios éticos globales o de una ética global”*³⁹

La ética se ha convertido en un campo en el cual las empresas deben lograr un balance entre las responsabilidades económicas y las éticas. El ser ético empresarialmente, como parte de la responsabilidad social de una empresa, se ha convertido en un plus para las empresas, aumentando su atractivo en el mercado. No obstante, siguiendo a Cortina: *“hay empresas que pueden caer en la tentación de utilizar la ética para mejorar su imagen. Pero la ética soporta muy mal la incoherencia. No se puede hacer una cosa y decir la contraria”*.

Pero hacer lo correcto en una empresa va más allá de la misión y los principios éticos. Dar un buen trato a los trabajadores, al medio ambiente y la comunidad son pautas imprescindibles para tener una verdadera ética empresarial. Por esta razón, en las organizaciones no solo se organiza la producción sino que se ha vuelto importante la vida de los trabajadores para que estos adquieran un compromiso social. Es necesario que este compromiso social no sólo se dé a nivel colectivo, sino también a nivel individual, para que todas las personas de la empresa se sienten comprometidas y cooperen para llevar a cabo las labores de responsabilidad social con éxito.

Vemos entonces que así como el desempeño financiero marca el éxito de una empresa, igualmente lo marcan una ética empresarial y una política de gobierno corporativos, puesto que se proyecta a los clientes Como un producto de confianza, gracias a la transparencia que

⁷ vía Definición ABC <http://www.definicionabc.com/general/etica.php>

brindan los códigos de ética para solucionar los conflictos de interés y la mayor diversidad de los órganos de gobierno.

En conclusión, los tres conceptos abordados –responsabilidad social, gobierno corporativo y ética empresarial-, se han convertido hoy en día en piezas claves a la hora de crear y sostener una empresa, de presentarla a la sociedad y de que sea aceptada. Lo que propone la Responsabilidad Social Empresarial como alternativa a las tendencias del capitalismo de ignorar al individuo.⁸

⁸ Canals, J. y Fontrodona, J. (2008), “La ética empresarial, su impacto en la empresa y en el recurso humano” [en línea]

CONCLUSIONES

La aplicación de la Ética en este ejercicio, traerá armonía en la ciudadanía, confianza en las instituciones y un buen ambiente para los servidores públicos, siempre y cuando sus actuaciones estén ligadas a la transparencia, equidad, justicia y valores ciudadanos enmarcados en la legalidad.

La aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial en las empresas se está consolidando como uno de los requerimientos que la sociedad o comunidad en general hace a las empresas que se encuentran en el mercado, es una exigencia para cuestionar su actuar, su aporte a la comunidad y como es retribución a los lugares donde pueden implementar programas de atención, patrocinio, educación y generación de bienestar comunitario.

La no implementación de la Responsabilidad Social Empresarial acarrea graves daños a su imagen empresarial, aún más en un mundo tan globalizado, en el que el libre mercado trae como referentes empresas líderes en esta implementación y que han llevado a cabo ejecuciones de RSE de manera adecuada y en armonía con la comunidad en general.

Implementar este programa mejorara la integridad de colaboradores, la confianza en la organización, incentivara el dialogo y la transparencia, estimulara principios de legalidad y compromiso con la sociedad e incentivara respeto por el medio ambiente y responsabilidad en el manejo de los recursos naturales renovables y no renovables.

BIBLIOGRAFÍA

Fernández Gago Roberto; Martínez Campillo Almudena. (2008). Naturaleza Estratégica de la Responsabilidad Social Empresarial. *REVISTA Globalización, Competitividad y Gobernabilidad. GCG*, 116-125.

Liderazgo y Mercadeo .com. (s.f.). *Liderazgoymercadeo.com*. Recuperado el 31 de marzo de 2016, de Responsabilidad Social en las Empresas:
http://www.liderazgoymercadeo.com/liderazgo_tema.asp?id=80

Publicaciones Revista Semana .100 fundaciones que dan ejemplo. Diciembre 2015.Articulo Pagina 90.

Bradley R. Agle, Thomas Donaldson, R. Edward Freeman, Michael C. Jensen, K. Mitchell y Donna J. Wood (2009): Diálogo: a través de la teoría de los stakeholders superior; AURKILAN SPANISH ANNUAL, Bilbao, PMP.

<http://comunidadetnor.ning.com/>

Revista de Contabilidad y Dirección Vol. 13, año 2011, pp. 77-104. Responsabilidad social de las administraciones públicas JOSE P MARIA CANYELLES Responsabilitat Global .