

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS POLÍTICOS



LIDERAZGO EMPRESARIAL EN FUNCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN COLOMBIA

AUTOR
ALEXANDER BAMBAGUE CALDERÓN

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

Derivado de Investigación

OPCIÓN DE GRADO

Presentado como requisito para optar al título de Profesional en
Relaciones Internacionales y Estudios Políticos

Abril de 2016

Bogotá D.C., Colombia

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
RELACIONES INTERNACIONALES Y ESTUDIOS POLÍTICOS



LIDERAZGO EMPRESARIAL EN FUNCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL
EMPRESARIAL EN COLOMBIA

AUTOR
ALEXANDER BAMBAGUE CALDERÓN

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN
Derivado de investigación
OPCIÓN DE GRADO

Presentado como requisito para optar al título de Profesional en
Relaciones Internacionales y Estudios Políticos

DIRECTOR(A) DE INVESTIGACIÓN
MAYDEN SOLANO JIMÉNEZ
Magíster en Relaciones y Negocios Internacionales

Abril de 2016
Bogotá D.C., Colombia

Contenido

Liderazgo empresarial en función de la responsabilidad social empresarial en Colombia	6
Resumen.....	6
Introducción	7
Metodología.....	15
Políticas e iniciativas sobre Responsabilidad Social Empresarial	15
Casos empresariales en Colombia de Liderazgo empresarial y prácticas de RSE	23
Carvajal	28
Isagen.....	30
Ecopetrol	31
Compensar.....	32
Análisis de los casos empresariales en Colombia	33
Retos de la práctica del liderazgo empresarial en función de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia.....	35
Conclusiones.....	40
Referencias.....	43

Lista de Tablas

Tabla 1. Factores considerados en la conceptualización del RSE 13

Lista de Figuras

Figura 1. Estado actual de la Responsabilidad Social 2013 – 2014.....	25
Figura 2. Inversiones por áreas de interés.....	26
Figura 3. Principales compromisos adquiridos por las organizaciones con Certificado en Responsabilidad Social	27

Liderazgo empresarial en función de la responsabilidad social empresarial en Colombia¹

Resumen

El liderazgo es un tema de especial importancia en el entorno empresarial, por cuanto representa la capacidad de los líderes como agentes potencializadores de las capacidades organizacionales, no solo en cuanto a lo productivo y económico, sino también con relación a la manera como las empresas se relacionan y corresponden con su entorno social, medioambiental y económico. En este sentido, el objetivo principal de este escrito ha sido reconocer cuáles son los retos que tienen las empresas colombianas dentro de la práctica del liderazgo empresarial en función de la Responsabilidad Social Empresarial. Para su desarrollo se ha recurrido a la revisión de fuentes de información sobre el tema, orientada por la metodología cualitativa.

El abordaje de este tema se ha hecho en tres etapas: el reconocimiento de políticas e iniciativas de diferentes organismos sobre la Responsabilidad Social Empresarial (RSE); el reconocimiento de casos empresariales de RSE destacados en donde el liderazgo empresarial ha servido como herramienta para la ejecución de prácticas de RSE en Colombia; y la determinación de los retos de la práctica liderazgo empresarial en función de la RSE en el país. Finalmente, se presentan las conclusiones de este escrito, en donde se resalta el trabajo que el Estado, empresas y líderes requieren para promover y mejorar la práctica de la RSE.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, liderazgo empresarial, Colombia, empresa, política.

¹ Este artículo de reflexión derivado de investigación hace parte del trabajo de grado realizado para optar para el título de Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos. Dirigido por: Mayden Solano Jiménez

Introducción

En la actualidad, las dinámicas de los negocios, relaciones y políticas de la sociedad se caracterizan por el constante cambio como esencia misma de la existencia, pero con ritmos cada vez más acelerados orientados al modelo de la globalización. En medio de estas dinámicas, el fracaso de los sistemas se liga a la permanencia, a lo estático, a todo y todos aquellos que se niegan a avanzar y se aferran a un mismo modelo o directriz.

Valga rescatar a personajes como Henry Ford y Frederick Winslow Taylor, quienes concibieron distintas formas de producción en línea y por procesos para el crecimiento empresarial; ejemplo que sirve para demostrar que en la historia distintos personajes que se atrevieron a cambiar e innovar, fueron quienes se constituyeron como pioneros y lograron romper con lo tradicional en lo productivo para atender las necesidades de crecimiento de las empresas.

Ahora bien, el concepto de líder era concebido anteriormente como aquel hombre heroico quien es seguido por los demás y logra profundos cambios (Gómez, 2005). Actualmente se define en el campo de la sociología como “la persona que, en un momento dado, ejerce una influencia significativa sobre los demás en un determinado sistema social” (Campos, 2005, p. 438). Por otro lado, al nivel empresarial no se ha logrado un consenso en la definición de este término, pero diferentes autores se han encargado de describir las características o cualidades que debe tener un líder empresarial. A continuación se exponen algunos de estos.

Por un lado, Martínez Ortiz et al. (2013) exponen que el líder empresarial debe ser experto en relaciones tanto humanas como sociales, con capacidad para valorar, entender y motivar a las personas; además, debe contar con una formación académica, profesional y empresarial sobre distintas áreas, con la capacidad de aglutinar las energías de sus seguidores para lograr la excelencia empresarial, demostrando además el dominio de las potencialidades

para el logro de los objetivos. Es importante resaltar que: “[...] el líder desempeña un papel fundamental en el logro de los objetivos planteados. Son estas personas los que a través de su visión, sinergia y habilidades comunicacionales y dinamismo permiten conseguir el éxito”. (Fernández Baptista, 2012, párr. 19).

Por otro lado, Daira Gómez (2005) hace referencia a seis características básicas de los líderes empresariales: (i) capacidad para definir una visión, es decir, imaginar el futuro de la empresa en diferentes situaciones con nuevas formas de hacer negocios; (ii) habilidades de comunicación y para generar compromisos, a través de la transmisión de ideas claras con objetivos precisos, motivando a los que están a su alrededor para el logro de los mismos; (iii) rescata lo mejor de las personas reconociendo sus habilidades, contribuyendo a su capacitación y asignándoles puestos de trabajo de acuerdo con sus capacidades y aspiraciones; (iv) cuenta con coraje, disciplina, determinación y fuerza interna para afrontar los problemas y luchar para alcanzar las metas propuestas; (v) habilidad para identificar y preparar sucesores, buscando que otras personas le den continuidad a su trabajo y sus logros; y (vi) humildad, por cuanto no pretenden adulaciones por parte de otros ni desean ser más importantes que los demás.

En este orden de ideas, y buscando resaltar la relación entre liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial (RSE), es importante citar que:

La RSE requiere de líderes empresariales para su implementación ya que son personas que, por sus características, tienen la capacidad de visualizar negocios sostenibles, de ofertar productos y servicios con un valor agregado ambiental y social, de crear ambientes de trabajo enriquecedores donde los colaboradores se sientan motivados y valorados, de ser exigentes con sus proveedores no solo en términos de calidad, también en el ejercicio de la RSE, de colaborar con la comunidad en actividades de beneficio mutuo y obtener márgenes de ganancia atractivos. Solamente los líderes empresariales están preocupados por el éxito comercial de sus empresas, así como por el bienestar de la sociedad en general (Gómez, 2005, p. 2).

Al nivel global, la RSE se ha convertido en un nuevo paradigma respecto a la manera como las empresas llevan a cabo sus actividades. A decir verdad, aún no se ha logrado la conceptualización unificada del término de RSE, sin embargo, algunos organismos se han preocupado por lograr su definición. Por un lado, en la norma ISO 26.000 la define de la siguiente manera:

La RSE es la responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el medioambiente, a través de una conducta transparente y ética que: Contribuya con el desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en cuenta las expectativas de las partes interesadas; cumpla con las leyes y sea compatible con las normas internacionales de conducta y sea integrada en la totalidad de la organización y puesta en práctica en todas sus relaciones (Organización Internacional de Estandarización, 2010, p. 5).

Por otro lado, en Suiza, el World Business Council for Sustainable Development (2005) define la RSE como el compromiso que asume una empresa con el fin de contribuir al desarrollo económico sostenible, a través de la colaboración con sus empleados, familias, comunidad local y sociedad en pleno, donde el objetivo final es mejorar la calidad de vida (Abreu & Badii, 2006).

Del mismo modo, Prince of Wales Business Leadership Forum en Inglaterra expone que “la Responsabilidad Social Empresarial es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y el ambiente” (Abreu & Badii, 2006, p. 60). En USA, Business for Social Responsibility la define como “la administración de un negocio de forma que cumpla o sobrepase las expectativas éticas, legales, comerciales y públicas que tienen la sociedad frente a una empresa” (Abreu & Badii, 2006, p. 60).

Para el Banco Mundial, la Responsabilidad Social Empresarial es un compromiso de carácter ético en la contribución al desarrollo económico sustentable, uniendo esfuerzos con

los stakeholders más importantes para mejorar sus vidas en maneras que sean buenas para la organización, la agenda del desarrollo sustentable y la sociedad en general (Abreu & Badii, 2006).

El Banco Interamericano de Desarrollo ofrece una definición más amplia, por cuanto involucra el componente medioambiental y de valor agregado, a la vez que integra elementos de política, prácticas y programas organizacionales de la siguiente forma:

[La RSE] es una visión sobre la empresa que concibe el respeto a los valores éticos, a las personas, y a las comunidades y al medioambiente como una estrategia integral que incrementa el valor añadido y, por lo tanto, mejora la situación competitiva de la empresa. La RSE trata más bien de un conjunto comprensivo de políticas, prácticas y programas que incorporan a todas las operaciones y procesos de toma de decisión empresariales (Abreu y Badii, 2006, p. 60).

En el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), buscando una conciliación de los diferentes significados que se le ha dado al término en los países europeos, se define la RSE como una integración empresarial voluntaria, en donde toman relevancia las preocupaciones de orden social y medioambiental en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores (Abreu y Badii, 2006).

Ahora bien, en diferentes países distintos organismos también se han interesado por la definición del término de RSE. En lo que respecta a Colombia, el Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial (CCRE) expone:

[...] la Responsabilidad Social es la capacidad de respuesta que tiene una empresa o una entidad, frente a los efectos e implicaciones de sus acciones sobre los diferentes grupos con los que se relaciona (stakeholders o grupos de interés). De esta forma, las empresas son socialmente responsables cuando las actividades que realizan se orientan a la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus miembros, de la sociedad y de quienes se benefician de su actividad comercial así

como también, al cuidado y preservación del entorno [...] En general, el concepto de RSE se corresponde con una visión integral de la sociedad y del desarrollo que entiende que el crecimiento económico y la productividad están asociados con las mejoras en la calidad de vida de la gente y la vigencia de instituciones políticas democráticas y garantes de las libertades y los derechos de las personas. Igualmente, asume que el fin general de la economía es proporcionar bienestar a la sociedad, y que dichas demandas sociales se expresan insuficientemente en las normas legales, lo que implicaría un compromiso más profundo y exigente de los actores económicos con el resto de la sociedad (Abreu y Badii, 2006, p. 63).

De acuerdo con Daira Gómez, en su artículo titulado Liderazgo y Responsabilidad Social (2005), la RSE implica un equilibrio de tres dimensiones que son: crecimiento económico, impacto ambiental y bienestar social; lo que se traduce en un desarrollo sostenible.

En primer lugar, el crecimiento económico tiene que ver con la competitividad empresarial en la apertura de mercados, la capacidad para satisfacer las necesidades de los clientes, el establecimiento de relaciones a largo plazo con los proveedores y la obtención de tasas de rendimiento atractivas para los accionistas.

En segundo lugar, la dimensión ambiental de la RSE tiene que ver con el cuidado del medioambiente a través de la reducción de contaminación que pueden generar las empresas, así como el uso óptimo de los recursos naturales. Para las empresas esto se relaciona con ofertar al mercado productos o servicios con menor impacto ambiental.

En tercer lugar, la dimensión social comprende dos perspectivas: (a) interna, en donde la empresa genera espacios de trabajo con igualdad de oportunidades, condiciones de trabajo seguras y saludables, cumplimiento de la legislación y la práctica de valores éticos; y (b) externa, en donde la empresa logra establecer comunicación con diferentes grupos de interés, buscando mejorar su interrelación con estos.

Actualmente, la RSE abarca una serie de compromisos que van más allá de los intereses de cada organización, por cuanto se extienden hacia la sociedad en general en temas como los

derechos humanos, la mejora de condiciones de vida, el desarrollo humano, desarrollo sostenible, desarrollo económico, conducta ética, cumplimiento de las leyes, la inclusión social, el medioambiente, entre otros.

Ahora bien, Las diferentes conceptualizaciones que se han desarrollado respecto a la Responsabilidad Social Empresarial y los factores considerados dentro de las mismas se pueden resumir en la siguiente tabla.

Tabla 1. Factores considerados en la conceptualización del RSE

Autor o Documento	Factores considerados																
	Medioambiente	Conducta transparente y ética	Contribuye al desarrollo sostenible	Contribuye al desarrollo económico	Bienestar social	Satisfacción de necesidades	Considera partes interesadas	Cumplimiento de la ley	Colaboración de otros agentes	Mejora de la calidad de vida	Expectativas comerciales	Incrementa valor	Mejora la competitividad	Comprende políticas, prácticas y programas	Integración empresarial voluntaria	Mejora de la calidad de vida	Mejora la rentabilidad del negocio
ISO 26.000	x	x	x	x	x		x	x									
World Business Council for Sustainable Development			x	x					x	x							
Prince of Wales Business Leadership Forum	x	x					x										
Business for Social Responsibility		x						x			x						
Banco Mundial		x	x	x			x										
Banco Interamericano de Desarrollo	x	x					x					x	x	x			
Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas	x				x		x								x		
Centro Colombiano de Responsabilidad Empresarial	x			x	x	x	x	x									
Daira Gómez	x			x	x	x	x						x			x	x

Fuente: Elaboración propia.

Si bien es cierto, la adopción de políticas de RSE en la empresa implica para muchos una serie de reajustes y cambios internos, también trae consigo una serie de ventajas tales como: (a) mayor confianza de los empleados por la empresa, quienes desarrollan sentido de pertenencia, lo que elimina los conflictos laborales y focos de resistencia que afectan de manera negativa la productividad, gracias a su creciente disposición y compromiso con la empresa; (b) mejora de la calidad de los productos o servicios ofrecidos a los clientes, lo que genera una mayor satisfacción de los mismos; y (c) menor rotación de personal, que se traduce en una notable reducción de costos en capacitación y entrenamiento (Fernández Baptista, 2012).

Pareciera que las características que deben tener los líderes empresariales y las implicaciones que trae consigo la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial fueran no más que conceptos poco ajustados a la realidad, por cuanto implica un amplio compromiso que parte desde el líder, extendiéndose a sus seguidores, a la empresa, sus stakeholders y a todo lo que a esta respecta, pasando por lo social y lo ambiental.

Por lo anterior, y considerando el tema de Responsabilidad Social Empresarial como un nuevo paradigma para las organizaciones el cual se ha desarrollado a grandes pasos en las últimas décadas. En el desarrollo de este escrito se busca conocer ¿cuáles son los retos que tienen las empresas colombianas en la práctica del liderazgo empresarial, en función de la RSE?

Colombia es un país que cuenta con una gran riqueza cultural y ambiental con condiciones idóneas para la prosperidad de su gente. Sin embargo, ha pasado una serie de circunstancias y fenómenos que han obstaculizado y entorpecido su desarrollo y la prosperidad de sus gentes. Se habla de una lucha armada de casi seis décadas que ha dejado más de 7 millones de víctimas, actos de corrupción política que han causado grandes desfalcos en el sistema de salud, la entrada de empresas extranjeras que explotan los recursos naturales del país dejando huellas irreparables, problemas de desnutrición infantil, mala calidad educativa, pobreza, hambre, entre otros.

Ahora bien, con la necesidad de comprender desde una perspectiva holística que abarque las empresas de todos los sectores de la economía que se desarrollan en el territorio nacional, para el desarrollo del objetivo principal de este escrito se han considerado tres objetivos específicos de manera secuencial, que son: (i) Reconocer las políticas e iniciativas que han adelantado diferentes organismos en relación con la Responsabilidad Social Empresarial, buscando identificar aquellas políticas diseñadas en el ámbito nacional e internacional y su influencia en la competitividad y productividad empresarial, el desarrollo sustentable, entorno social y medioambiente; (ii) Reconocer casos empresariales desatcados en donde el Liderazgo Empresarial ha servido como herramienta para la ejecución de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial; y (iii) Determinar cuáles son los retos de la práctica del liderazgo empresarial de las empresas destacadas, en función de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia, reconociendo las metas de desarrollo de Colombia y las debilidades de las actuales políticas de RSE en relación con las mismas.

Metodología

Políticas e iniciativas sobre Responsabilidad Social Empresarial

Para abarcar los objetivos propuestos se ha recurrido a la investigación cualitativa, por cuanto hace justicia a la complejidad del análisis que demanda el desarrollo del tema de Liderazgo y RSE en Colombia. El enfoque de investigación cualitativa posee características metodológicas que encajan con las pretenciones de este documento, por cuanto recurre al lenguaje conceptual permitiendo además un proceso de recolección de información con métodos flexibles, en donde no es necesario realizar cálculos matemáticos sino desarrollar un análisis de información de manera deductiva (Ruiz, 2012).

El desarrollo de este trabajo se ha dividido en tres partes de acuerdo con los objetivos específicos. En primer lugar, se exponen las políticas e iniciativas sobre Responsabilidad Social Empresarial al nivel nacional e internacional. En segundo lugar, se hace un reconocimiento de

la aplicación de la RSE en Colombia y se exponen algunos casos destacados. En tercer lugar, se habla de los retos de la práctica del liderazgo empresarial en función de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia. Por último, se presentan las conclusiones de este documento y se hacen una serie de recomendaciones, por medio de las cuales se busca proponer futuros trabajos investigativos respecto al tema.

La Responsabilidad Social Empresarial es un fenómeno cuya importancia ha crecido gradualmente desde la década de los años 40, cuando algunas organizaciones introdujeron en su filosofía la responsabilidad hacia los clientes, empleados, comunidad y público de interés. Sin embargo, no fue sino hasta una década después cuando este término fue introducido en la literatura moderna en el libro titulado *Social Responsibilities of the Bussinesman*. Posteriormente, en los años sesenta, importantes empresas como IBM y Chase Manhattan plantearon la idea de la responsabilidad social de las empresas (Font Playán, Gudiño Pérez, Medina Salgado, Sánchez Martínez, y Cardoso Brum, 2010).

En lo que respecta a la comunidad europea, el origen de la RSE estuvo ligada no tanto a la iniciativa de los empresarios, sino a la función de los Estados en la regulación de normas orientadas al bienestar de la comunidad. Sin embargo, anterior a esto el Estado no asumía la función social, en cambio, los empresarios asumían un comportamiento paternalista y social que desapareció con el tiempo al crearse mutualidades de los fondos de solidaridad y de la construcción progresiva del Estado de Bienestar en Europa (Font Playán *et al*, 2010).

Luego del informe de 1987 de la Comisión Mundial sobre Medioambiente y Desarrollo, conocido también como Informe Brundlant, en la Cumbre de la Tierra llevada a cabo en 1992 en la ciudad de Río de Janeiro, diversos organismos y partes signatarias de la Unión Europea se comprometieron con el desarrollo de estrategias orientadas hacia el desarrollo sostenible. Posteriormente, en 1999 cuando entró en vigor el Tratado de Ámsterdam, el desarrollo sostenible fue contemplado como una de las tareas principales de la Comunidad Europea.

Es importante señalar con los impactos que trajo el fenómeno de la globalización en la economía mundial, sumado a la nueva conciencia ecológica y el desarrollo de las nuevas tecnologías, surgió una creciente preocupación por la importancia de la RSE, la cual se distinguió especialmente en movimientos globales de presión encabezados por accionistas, inversionistas, trabajadores y sindicatos, consumidores y ONG's (Font Playán *et al.*, 2010).

De aquí en adelante diversos organismos internacionales comenzaron a desarrollar políticas, guías y normativas para la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial. A continuación se hace un reconocimiento de los diferentes esfuerzos internacionales respecto a la RSE.

Social Accountability International – SAI: Esta entidad dio origen a la norma Social Accountability 8000 con base en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de la Organización Internacional del Trabajo, las Convenciones de las Naciones Unidas acerca de los Derechos de los Niños y la eliminación de las distintas formas de discriminación contra la mujer (Font Playán *et al.*, 2010). Esta norma establece una serie de pautas medibles y verificables para su certificación sobre el trabajo empresarial en nueve áreas que son:

- Trabajo infantil: se prohíbe el trabajo infantil para menores de 15 años y se establece la asignación de fondos para la educación.
- Trabajo forzoso y voluntario: se prohíbe a las empresas que exijan a sus empleados la entrega de documentos o el pago de depósitos como condición para la obtención o continuación del empleo.
- Seguridad y salud: tiene que ver con el cumplimiento de normas para proveer un ambiente de trabajo saludable.

- Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva: referente a los derechos de los trabajadores para asociarse y formar sindicatos, garantizando el derecho a la negociación de forma colectiva sin temor a represalias.
- Discriminación: evita la discriminación por raza, religión, casta, género, orientación sexual u otros factores.
- Medidas disciplinarias: prohíbe el castigo físico, la coerción y el abuso contra trabajadores.
- Horario de trabajo: se establece un trabajo de 48 horas semanales como tope máximo, con un día libre para descanso por semana y un límite de 12 horas extras a una tarifa especial.
- Remuneración: busca que el pago de los salarios cumpla con las normas legales mínimas y sean suficientes para cubrir las necesidades básicas.
- Sistema de gestión: se refiere a los procedimientos para implementar y revisar el cumplimiento de la norma SA 8000.

La aplicación de esta norma permite a las organizaciones contar con herramientas para ampliar su compromiso con el cumplimiento de la legislación en materia de derechos humanos y laborales, además que contar con un sistema de gestión eficiente sobre el tema (Dnvba.com, 2015).

Organización de las Naciones Unidas – ONU: en el año 2000 la ONU publicó los Diez principios del Pacto Global, el cual se consolidó como una iniciativa voluntaria en donde las empresas se comprometen a alinear sus actividades a los diez principios, enfocados en cuatro áreas que son: derecho humanos, estándares laborales, medioambiente y anticorrupción. A continuación se citan los diez principios del Pacto Global.

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Las empresas deben asegurarse de que sus empleados no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

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

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno (Ortega Álvarez, Cantillo Guerrero, y Hernández Dangond, 2014, p. 65).

Es de anotar que el Pacto Global cuenta con el respaldo de más de 4.600 organizaciones en el mundo (Ortega Álvarez, Cantillo Guerrero, y Hernández Dangond, 2014), y su aplicación vincula a la empresa con los procesos de la globalización. También es necesario resaltar que el liderazgo empresarial es fundamental en las organizaciones para dar cumplimiento a estos diez principios en los campos del desarrollo económico, social, laboral y ambiental, puesto que son los líderes empresariales quienes deben organizar y direccionar los esfuerzos de las organizaciones hacia estos principios.

Comunidad Europea: en el 2001 se elaboró el Libro verde de la Unión Europea, a partir del cual se desarrolló un marco de referencia sobre Responsabilidad Social para las

empresas de esta región. Posteriormente, en el 2004 la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo resaltó la práctica de la RSE como prioridad estratégica para reducir los riesgos laborales, en integración con las medidas de prevención de riesgos laborales.

Global Reporting Initiative: este organismo ofrece una guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad por parte de las organizaciones, sin importar su sector, tamaño o ubicación. Dichas memorias abordan el desempeño económico, social y medioambiental de las empresas a través del desarrollo de diferentes indicadores (Font Playán, Gudiño Pérez, Medina Salgado, Sánchez Martínez, y Cardoso Brum, 2010; Global Reporting Initiative, 2013).

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico: éste es un organismo de cooperación internacional en el cual participan 34 Estados en la coordinación de políticas de tipo económico y social. Esta organización emitió las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, que consiste en una serie de recomendaciones de los gobiernos a las empresas multinacionales para el desarrollo de una conducta empresarial responsable en el contexto global, de acuerdo con las leyes de cada estado y a las normas aplicables internacionalmente. Las directrices de la OCDE se constituyen como un código de conducta empresarial responsable el cual los diferentes Estados se han comprometido promover.

Organización Internacional para la Estandarización – ISO: esta organización publicó en 2010 una guía de recomendaciones para las empresas en materia de RSE, buscando incorporar otros instrumentos e iniciativas como el Pacto Global, el Global Reporting Initiative y los lineamientos de la OCDE para las empresas multinacionales. Su producto final fue la *Guía ISO 26000 sobre Responsabilidad Social*. El conjunto de recomendaciones que aborda esta guía está dirigido tanto a empresas públicas como privadas de todos los sectores de la

economía. Por otra parte, el cumplimiento de esta guía no es de carácter obligatorio y tampoco es certificable, pero ofrece una importante orientación respecto a la RSE (Foretica, 2015).

En el contexto nacional, el Colombia asumió el compromiso social con los gremios laborales y la comunidad a partir de las reformas de 1936, direccionadas a generar políticas para el restablecimiento de la economía nacional luego de la crisis de 1929 y tras la imagen que había dejado la masacre de las bananeras. De esta forma, en dichas reformas se diseñaron políticas para el pago de prestaciones sociales a los trabajadores y jornadas laborales que no afectaran sus condiciones (Vergara y Vicaria, 2009).

En este contexto, en la década de los años sesenta se crearon las Fundaciones Carvajal y Corona en la ciudad de Medellín, y se llevaron a cabo los primeros debates empresariales sobre RSE. Hacia finales de la década de los setenta algunas empresas antioqueñas midieron su gestión social, y muchas organizaciones comenzaron a interesarse por desempeñar el papel de prestación de servicios a la comunidad, generando beneficios sociales para los trabajadores, lo cual se tradujo en una dependencia comunitaria con las empresas. Posteriormente, en la década de los ochenta la ANDI (Asociación Nacional de Industriales de Colombia) elaboró el primer modelo de Balance Social con base en el modelo francés. Por su parte, el Centro Colombiano de Relaciones Públicas llamó la atención sobre la necesidad de introducir el concepto de RSE en las empresas del país, abordando temas económicos, éticos y sociales en beneficio del interés público. A finales de los ochenta el concepto de RSE se desvirtuó al ser usado a favor de la imagen empresarial, pero tras la Constitución de 1991 se planteó el principio de la función social de la propiedad y la empresa privada al servicio de la comunidad.

Ahora bien, fueron dos los factores los que hicieron que las empresas del país adoptaran modelos de RSE: en primer lugar, la competencia global empresarial que deja entrever el atraso tecnológico y social; y en segundo lugar, el reclamo de la clase trabajadora y grupos de sindicatos por condiciones de trabajo óptimas.

En el 2004 Colombia se adhirió al Pacto Global, y desde ese entonces un gran número de empresas se han sumado a la Red de Actividades de Responsabilidad Social Empresarial. Hoy día, las empresas que acogen la RSE se consideran más competitivas, responsables y logran un mayor nivel de confianza ante el público en general.

En la Guía Técnica de Responsabilidad Social del ICONTEC, se define la RSE de la siguiente manera:

El compromiso voluntario que las organizaciones asumen frente a las expectativas concertadas que en materia de desarrollo humano integral se generan por las partes interesadas y que, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales, le permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ecológico (Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, 2003, p. 3).

A pesar de que en Colombia no existe una norma o legislación vigente sobre la RSE, en el Estatuto Tributario se otorgan beneficios sobre el pago de impuestos a aquellas organizaciones o empresas que ayuden a cierto tipo de instituciones u organizaciones. De manera más precisa, en el artículo 125 se expone que:

[...] los contribuyentes de impuesto de renta que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios dentro del país, tienen derecho a deducir de la renta el valor de las donaciones efectuadas durante el año o periodo gravable, a [...] las asociaciones, corporaciones y fundaciones, sin ánimo de lucro, cuyo objeto social y actividad correspondan al desarrollo de la salud, la educación, la cultura, la religión, el deporte, la investigación científica y tecnológica, la ecología y protección ambiental, la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y el acceso a la justicia o programas de desarrollo social, siempre y cuando las mismas sean de interés general (Colombia, Presidencia de la República, 1989, Art. 125).

Es de aclarar que el valor de la donación no puede ser superior al 30% de la renta líquida del contribuyente. Las donaciones pueden ser en dinero (por cheque, efectivo, transferencia, tarjeta de crédito) o en activos.

Casos empresariales en Colombia de Liderazgo empresarial y prácticas de RSE

En Colombia, el tema de la RSE ha sido de creciente interés para los empresarios del país en los últimos años. A través de su práctica las compañías se han incorporado en la contribución de temas como la educación, el bienestar laboral y de las comunidades de su entorno, la práctica y promoción de procesos sostenibles y proyectos sociales que incluyen el desarrollo económico y del medioambiente (Jaramillo, 2013).

Este creciente interés por la RSE ha sido gracias a la gestión gubernamental que se ha adelantado en los últimos años, lo que ha hecho entender que para promover la equidad, cuidar el medioambiente y superar la pobreza e inequidad se requiere de la acción conjunta entre el gobierno y el sector privado.

Ahora bien, para entender mejor la panorámica de la práctica de la RSE en Colombia, es preciso hacer referencia al *Informe de Gestión 2014* de la Corporación Fenalco Solidario, una de las entidades promotoras de su práctica y quien además asesora y capacita sobre el tema de Responsabilidad Social a empresas colombianas:

La inversión de las organizaciones que cuentan con el Certificado en Responsabilidad Social fue de \$376.698.955.484, correspondientes a un crecimiento del 58% con respecto al año anterior. También se evidencia que las áreas de mayor crecimiento en la inversión fueron Medioambiente y Clientes, grupos de interés enmarcados por grandes avances y compromisos por parte de las empresas. Sumado a que del total de las empresas con el Certificado de Responsabilidad Social, el 66% invirtieron más del 10% de sus excedentes en prácticas sociales y ambientales, cifra que es alentadora porque en América Latina ese porcentaje se encuentra en promedio entre el 6% y 7% (Corporación Fenalco Solidario, 2014, p. 2).

A pesar de que la cifra de inversión en RSE es considerable, los proyectos y trabajos desarrollados no son muy visibles ni tienen un impacto alto para la sociedad en general, por cuanto en muchos casos carecen de una estrategia aunada a una política institucional sólida. Sin embargo, el panorama es positivo ya que muchas empresas están siendo orientadas respecto a cómo invertir los recursos dirigidos a programas de RSE por medio de alianzas que generan beneficios tanto al sector público como al privado.

Ahora bien, de acuerdo con la Corporación Fenalco Solidario, al 2014 un total de 633 empresas colombianas lograron la certificación en Responsabilidad Social, la cual se obtiene trabajando en 8 áreas de interés, las cuales se exponen de manera breve a continuación.

- i. Medioambiente: contribución al desarrollo sostenible, buscando satisfacer las necesidades actuales sin comprometer a generaciones futuras, controlando y gestionando los impactos sobre el medioambiente y desarrollando programas para su mitigación y compensación.
- ii. Estado: se refiere al apoyo que la empresa brinda a los entes gubernamentales, creando un sistema de protección social en contra de la corrupción, aportando en programas de salud, educación, trabajo, vivienda, entre otros.
- iii. Comunidad y sociedad: acciones orientadas a contribuir a la sostenibilidad y armonía del planeta, dando prioridad a poblaciones vulnerables, zonas y espacios en donde la empresa tiene cierto nivel de influencia e impacto.
- iv. Clientes y consumidores: se trata del impacto positivo a través de los productos o servicios ofertados en el mercado, con atributos socialmente responsables, que además refuercen la imagen corporativa.
- v. Proveedores: como aliados estratégicos y eje importante de la cadena de valor, es necesario que éstos también estén vinculados con proyectos sociales y ambientales de impacto positivo para la comunidad.

- vi. Competencia: consideración de otras empresas como aliados de cooperación, procurando la equidad e igualdad de oportunidades. También tienen que ver con la participación activa y periódica de los gremios empresariales, dando lugar a vínculos de confianza y reciprocidad.
- vii. Empleados: se habla de un bienestar laboral, ofreciendo a los empleados óptimas condiciones de trabajo y oportunidades de desarrollo tanto profesional como personal, contemplando además el grupo familiar haciéndolo partícipe de programas sociales y ambientales corporativos.
- viii. Accionistas o socios: por representar la estructura de gobierno organizacional y la toma de decisiones, se hace necesario su liderazgo, vinculándose al desarrollo de políticas de Responsabilidad Social para la empresa (Corporación Fenalco Solidario, 2014).

Ahora bien, respecto a las anteriores áreas de interés, en el *Informe de Gestión 2014* de la Corporación Fenalco Solidario se reporta que las empresas certificadas presentan un mayor interés sobre el área de clientes y consumidores con un 94 % de participación, seguido del área de empleados (88%), medioambiente (82%) y competencia (80%). Las áreas que deben ser más trabajadas son accionistas (56%), Estado (61%), comunidad y sociedad (65%) y proveedores (76%). Obsérvese la Figura 1.

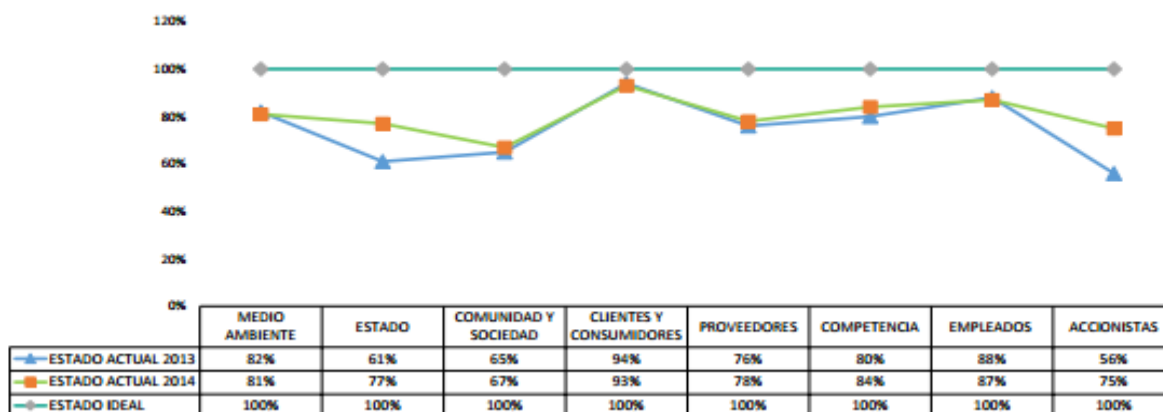


Figura 1. Estado actual de la Responsabilidad Social 2013 – 2014. Fuente: (Corporación Fenalco Solidario, 2014, p. 6)

Se destaca que la inversión en RSE de las organizaciones pasó de \$ 239.043.643.109 en 2013 a 379.698.955.484 en 2014, lo que equivale a un incremento del 58% anual. Las áreas en las que hubo un mayor crecimiento de inversión fueron medioambiente (129%) y clientes y consumidores (69%). Por otro lado, el área en la que se invirtió la mayor cantidad de recursos fue empleados, puesto que le correspondió el 25% del total invertido, mientras que el área de proveedores presentó un decrecimiento del 2%. Para apreciar mejor estos datos, es necesario apreciar la Figura 2.

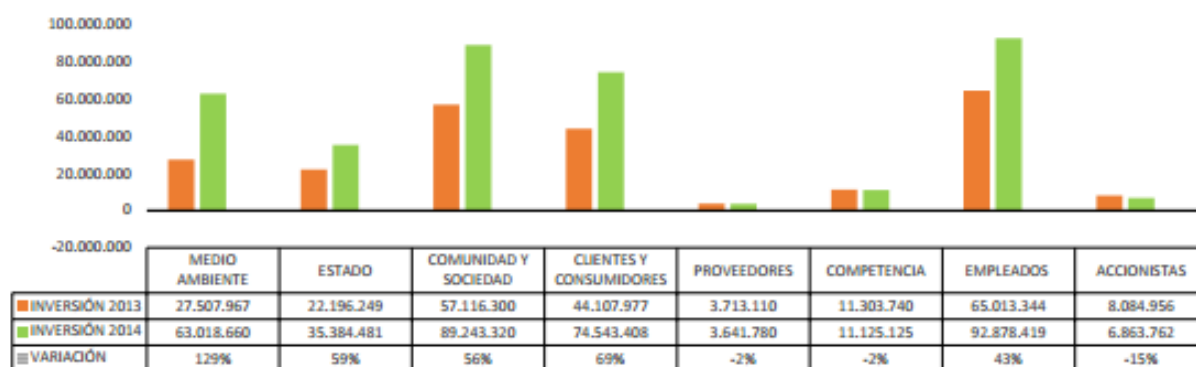


Figura 2. Inversiones por áreas de interés. Fuente: (Corporación Fenalco Solidario, 2014, p. 6)

Además de lo anterior, considerando que las empresas están en constante cambio y en actividades de mejora continua para la renovación del certificado de Responsabilidad Social, éstas han adquirido diferentes compromisos respecto a las áreas de interés en donde se presentan mayores debilidades. En la Figura 3 se presentan tales compromisos y el número de empresas comprometidas.

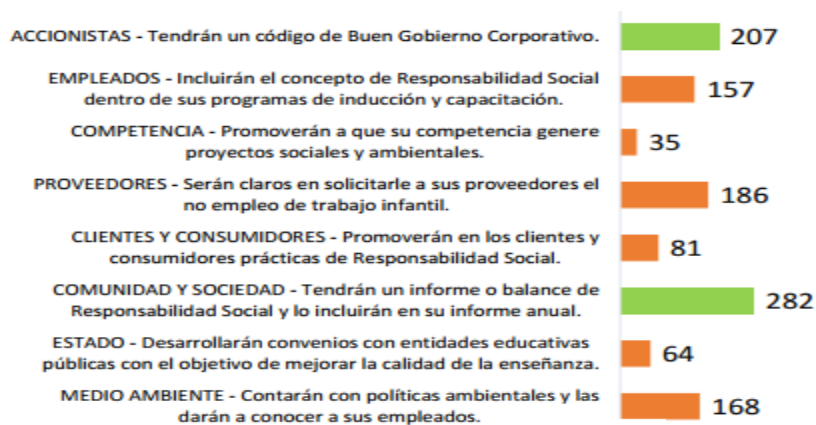


Figura 3. Principales compromisos adquiridos por las organizaciones con Certificado en Responsabilidad Social.

Fuente: (Corporación Fenalco Solidario, 2014, p. 8)

Como puede apreciarse, las áreas de interés que demandan mayor compromiso por parte de las empresas son accionistas, en relación al desarrollo de códigos de Buen Gobierno Corporativo, y el área de comunidad y sociedad, correspondiente a las acciones empresariales a favor de terceros.

Ahora bien, el interés por la práctica de la responsabilidad social se ha extendido a toda clase de empresas sin importar su tamaño. De acuerdo a la Corporación Fenalco Solidario, del total de empresas certificadas actualmente, 34% son de tamaño pequeño, 33% son empresas medianas, 22% son grandes empresas y 11% son microempresas. Esto deja entrever que la RSE sí puede ser practicada indistintamente del tamaño de la organización y que para ello solo hace falta la voluntad de los empresarios (Corporación Fenalco Solidario, 2014).

Con lo anterior, el número de empresas colombianas que se adhieren a políticas internacionales relacionadas con la Responsabilidad Social Empresarial va en crecimiento, aunque aún queda un largo camino por recorrer. En total, tan sólo 107 empresas del territorio nacional están afiliadas a la *Global Reporting Initiative* (GRI), entre ellas Atlas de Seguridad, Colombina S.A. y Cadena S.; mientras que 471 organizaciones están adheridas al Pacto Global, entre las que se encuentran Exela, Grupo Empresarial Colombina, Seguridad Atlas, Unión Eléctrica S.A., Universidad del Atlántico, Petrocombustión S.A.S, entre otras.

En línea con los objetivos de este escrito, a continuación se exponen algunos casos de empresas destacadas en Colombia por su trabajo en RSE. La información ha sido tomada de los informes de gestión publicados por cada una de ellas en el año 2014.

Carvajal

Esta multinacional ofrece productos y servicios para el desarrollo sostenible de otras organizaciones. Comprende varias empresas que ofrecen productos como empaques, pulpa y papel, servicios en tecnología, asesoría en negocios, educación y formación, comunicaciones, entre otros.

Durante el año 2014 el grupo Carvajal obtuvo 12 reconocimientos empresariales por su clima organizacional, desempeño como proveedor, crecimiento en ventas, su contribución tecnológica, su estrategia de servicio al cliente y por su trabajo en RSE.

Esta empresa se ha preocupado por ofrecer capacitación virtual a sus empleados en temas relacionados con las actividades laborales y con la formación de líderes, aprendizaje del idioma inglés y programas académicos para el desarrollo profesional y personal de sus empleados.

Ha diseñado, además, un sistema para la seguridad en el trabajo que se surte de campañas para el uso de implementos de seguridad, sensibilización contra malas prácticas laborales, promoción del buen clima laboral y seguimiento de índices de accidentabilidad y enfermedad laboral.

En relación con el medioambiente, esta organización se ha preocupado por rediseñar sus procesos y plantas para hacer una mejor gestión de residuos, un mejor uso de la energía y del agua, así como para lograr un control de emisiones de gases. Varios de sus productos se fabrican con subproductos de otras industrias, reduciendo el uso de químicos y la cantidad de materia prima necesaria para la obtención del producto final.

En cuanto a los proveedores, la organización Carvajal cuenta con una política para la selección de los mismos, basándose en criterios como confiabilidad, calidad, costo, eficiencia y servicio, buscando construir relaciones a largo plazo.

Los trabajos realizados por Carvajal por la sociedad se concentran en la Fundación Carvajal, que tiene como propósito “promover el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades más necesitadas de Cali y en el Valle del Cauca, Colombia” (Carvajal, 2014, p. 29). Algunos de los proyectos más importantes desarrollados por esta fundación abarcan temas como: (i) la generación de ingresos, ofreciendo capacitaciones técnicas y empresariales, apoyando y estimulando iniciativas de asociación y creación de empresas; (ii) educación y cultura, protagonizando espacios de educación ambiental, formación artística, cultural, ciencia, tecnología y deportes, lo que ha beneficiado a casi cinco mil niños de los departamentos del Cauca, Valle del Cauca y Bolívar; y (iii) infraestructura comunitaria y vivienda, participando con la comunidad, otras empresas privadas y organismos estatales en la construcción y adecuación de espacios públicos como bibliotecas, centros de recreación, centros educativos y hogares de familias de bajos recursos económicos (Carvajal, 2014).

Otra fundación importante del grupo Carvajal es Propal, la cual concentra su trabajo en el norte del departamento del Cauca y en el municipio de Yumbo en el Cauca. Se desarrollan programas para proveer a la comunidad servicios de salud general y especializada a grupos de bajos recursos, por medio de jornadas de atención enfocadas en la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud. En cuanto a la educación se ha estimulado el uso del tiempo libre en menores de edad en actividades lúdicas y artísticas, buscando la formación integral y evitando la conformación de pandillas en las comunidades. Para la mejora de ingresos de las familias y las comunidades, en el 2014 se contribuyó con el fortalecimiento de 21 unidades productivas y microempresas de confección, alimentos y calzado industrial, y se han realizado

jornadas de emprendimiento empresarial en poblaciones víctimas del desplazamiento forzado (Carvajal, 2014).

Valga resaltar que el varias empresas pertenecientes al grupo Carvajal cuentan con la certificación a las normas técnicas de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008, Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007.

Isagen

Esta es una importante empresa de generación y comercialización de energía. Como su actividad interviene en gran medida con el medioambiente, sus esfuerzos corporativos se han enfocado en la protección del mismo. Por lo anterior, Isagen se ha preocupado por la protección y conservación de bosques, así como por la restauración de predios en los que ha desarrollado actividades. De esta forma, de acuerdo al *Informe de Gestión 2014*, se han intervenido más de 146km² de áreas de bosques secundarios, rastrojos y pastizales.

Para la conservación de la biodiversidad, en el 2014 se desarrollaron diferentes programas con la alianza de universidades, organizaciones y sociedad civil en general para minimizar el impacto de la actividad industrial de Isagen, en donde se hizo la reubicación de especies de animales silvestres, identificación de especies en peligro, diseño de corredores biológicos, redelimitación y zonificación de áreas para la conservación de aves y prevención de incendios forestales.

En relación con la comunidad en general, Isagen se ha preocupado por disponer de espacios de información, consulta y aprendizaje para fortalecer las relaciones con las comunidades de las áreas de influencia de la empresa, buscando facilitar los procesos de participación y toma de decisiones. De acuerdo al *Informe de Gestión 2014*, en 2014 se llevaron a cabo 234 reuniones, en las que se contó con la asistencia de 7.991 personas con quienes se

trataron temas de Planes de Manejo Ambiental, Gestión Complementaria, Desarrollo Territorial y generación de empleo (Isagen, 2014).

Finalmente, Isagen cuenta con la certificación de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008, Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 y Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007.

Ecopetrol

De acuerdo a lo expresado en su página web oficial, se expone que:

[...] Ecopetrol desarrolla proyectos de inversión social que permitan manejar de manera integrada y sinérgica tanto los impactos sociales que generan sus actividades en los territorios y los riesgos que el entorno social e institucional representan para la viabilidad operativa, como la participación de la empresa en el desarrollo de territorios y el cumplimiento de los principios del Pacto Global de Derechos Humanos (Ecopetrol, 2014, párr. 1).

En línea con lo anterior, Ecopetrol desarrolla diferentes proyectos de inversión en tres líneas que son: educación y cultura, ciudadanía y democracia, y competitividad regional.

En el tema de educación se cuenta con el programa de Bachilleres por Colombia, el cual ha beneficiado a cientos de estudiantes para la continuación de sus estudios al nivel universitario, en alianza con instituciones como la Universidad de los Andes, Universidad Nacional, Universidad Industrial de Santander y la Universidad del Rosario. El costo promedio invertido por cada beneficiario supera los 35 millones de pesos (Ecopetrol, 2014).

Respecto al tema de participación ciudadana y gestión pública, Ecopetrol ha impulsado procesos de participación y fortalecimiento de la gestión pública, teniendo como norte el respeto y la promoción de los derechos humanos. Con esto, se han establecido alianzas y procesos de comunicación con instituciones de orden local (alcaldías gobernaciones y secretarías), observatorios y centros de investigación, veedurías ciudadanas, juntas de acción comunal, universidades, asociaciones de municipios, entre otras.

En cuanto a la competitividad regional se han diseñado proyectos para la infraestructura social, formación y capacitación para el futuro de las comunidades y la promoción de las capacidades productivas de diferentes poblaciones (Ecopetrol, 2014).

Finalmente, Ecopetrol cuenta con la certificación de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008, Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001:2004 y exige a sus contratistas la certificación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007.

Compensar

Esta es una entidad de protección social integral de carácter privado y sin ánimo de lucro, que gestiona los recursos públicos y privados para el bienestar de los trabajadores y familias, contribuyendo con la productividad empresarial y del desarrollo social (Compensar, 2014).

En los proyectos sociales ejecutados en el 2014, Compensar sirvió con comedores comunitarios beneficiando más de 139.000 personas diariamente. Se operaron 17 hogares infantiles que beneficiaron a niños de estratos 0 y 1. Además, con el apoyo del gobierno distrital se desarrolló el proyecto de Hogares Acunar y la Guardería Nocturna en el jardín del barrio Santafé.

Otros programas a favor de la niñez se direccionaron hacia temas como la protección de los Derechos de la Niñez y la Adolescencia, la erradicación del trabajo infantil, la prevención de la explotación sexual y la problemática del embarazo en jóvenes adolescentes.

Respecto al tema ambiental, se vinculó a los proveedores de esta organización al programa de Gestión Ambiental Empresarial (GAE), encabezado por la Secretaría Distrital de Ambiente. Se realizaron jornadas de siembra de árboles naturales, con el acompañamiento del Jardín Botánico (Compensar, 2014).

Dentro de los reconocimientos obtenidos está el de la firma *Great Place To Work*, que califica a Compensar como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia; se mantuvo la certificación de EFR (Empresa Familiarmente Responsable) y se confirmó la reputación de

esta empresa como la caja de compensación familiar más responsable de Colombia (Compensar, 2014). Finalmente, Compensar cuenta con la certificación de Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2008.

Análisis de los casos empresariales en Colombia

Considerando los diferentes conceptos sobre la Responsabilidad Social Empresarial, se puede afirmar que ésta requiere de líderes empresariales capaces de gestionar exitosamente las organizaciones, lo que implica que esta sea dirigida y controlada en forma sistemática y en tiempo real.

Como elemento común de los casos concretos expuestos con las empresas Carvajal, Isagen, Ecopetrol y Compensar, se ha encontrado que todas implementan y mantienen Sistemas de Gestión de Calidad, Medioambiente y/o Seguridad y Salud Ocupacional, lo que permite la mejora continua del desempeño organizacional, considerando las necesidades de todas las partes interesadas, trabajadores, entorno, medioambiente, el cumplimiento de disposiciones legales vigentes y demás.

Ahora bien, el componente ambiental se ha convertido en un factor de competitividad que también se relaciona con la RSE, razón por la cual los líderes empresariales de estas empresas (especialmente Carvajal, Isagen y Ecopetrol) se han preocupado por optimización de recursos, agua, energía, prevención y reducción de residuos, efluentes y emisiones, así como el cumplimiento de las exigencias legales y ambientales.

Es de resaltar que si bien el cumplimiento de normas técnicas como la NTC ISO 14001:2004 sobre Gestión Ambiental no obligatorio, su adopción permite a las empresas del sector minero y energético el cumplimiento de disposiciones legales relacionadas con la medidas que se deben tomar para el cuidado y protección del medioambiente. Se resalta entonces la Ley 143 de 1994, que aplica para la empresa Isagen, en la que habla del compromiso y obligatoriedad de las empresas de energía con la prevención, mitigación,

reparación y compensación de efectos negativos sobre el medioambiente y social, generados en el ejercicio de su actividad. Lo anterior, se constituye en un factor de responsabilidad al nivel empresarial, el cual los líderes de empresas de energía como Isagén no pueden obviar. Igualmente, en cuanto al componente de bienestar social y calidad de vida, para el caso de Isagén se aplica el Decreto 3087 de 1997, en lo referente al recaudo de contribuciones de solidaridad y la distribución de subsidios a estratos bajos para garantizar las necesidades básicas de los usuarios respecto a servicio domiciliario de energía eléctrica.

Respecto a la responsabilidad ambiental que Ecopetrol desarrolla, esta también se abraza al cumplimiento de disposiciones relacionadas como la ley 99 de 1993, en la cual se tratan temas como: (i) los fundamentos de la política ambiental colombiana; (ii) las tasas retributivas o compensatorias que se cobran por el arrojado de desechos mineros y de otro tipo con consecuencias nocivas; (iii) la obligatoriedad de la obtención de licencias ambientales y los requisitos sobre la prevención, mitigación, corrección, compensación y manejo de los efectos ambientales. Otra disposición relacionada al respecto es el Decreto 1753 de 1994 donde se establece la obligatoriedad de presentar un Diagnóstico Ambiental de Alternativas y un Estudio de Impacto Ambiental.

Por otro lado, en materia de partes interesadas como empleados, se tiene que la mayoría de los accidentes laborales se originan por fallas de control en procedimientos operativos y las pérdidas ocasionadas pueden ser considerables; pueden además afectar al desempeño y la imagen empresarial; de esta forma, el enfoque preventivo de los Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se ha vuelto indispensable en las empresas socialmente responsables, facilitándoles además el cumplimiento de las actuales obligaciones legales en la materia. Por esta razón, la implementación de la norma OHSAS 18001:2007 ha sido de gran relevancia en estas empresas, puesto que contempla los requisitos necesarios para que en las organizaciones exista un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional eficaz

que permita cumplir sus objetivos en estos campos. Considera los requisitos legales e información sobre riesgos de seguridad y salud ocupacional y su aplicación es viable para todo tipo de organizaciones con diferentes condiciones culturales, sociales y geográficas.

En cuanto a la certificación en Gestión de Calidad, la norma ISO 9001:2008 es aplicable para las empresa que desean demostrar que tienen la capacidad de ofertar de manera regular los productos y servicios a los clientes, de acuerdo a sus requisitos, así como en línea con las disposiciones legales y reglamentos aplicables. Igualmente, las empresas que implementan esta norma buscan incorporar procesos de mejora continua en su sistema. Resáltese que los requisitos de esta norma son genéricos, por cuanto se pretende que puedan ser aplicados a diferentes tipos y tamaños de empresas; sin embargo, no se descarta su exclusión a razón de la naturaleza de algunas organizaciones (ICONTEC, 2008).

Al nivel social se desataca el liderazgo ejercido por estas empresas a través de programas y proyectos orientados a mejorar las condiciones y calidad de vida de grupos poblacionales y comunidades necesitadas, trabajando en temas como salud, educación, capacitación y recreación, lo cual es una demostración relevante en cuanto a su compromiso con la sociedad.

Igualmente, se resalta el trabajo integrado que se realiza con otras empresas para el desarrollo de proyectos sociales y ambientales, en los cuales se logra el establecimiento y fortalecimiento de alianzas que permiten una mejor gestión de los mismos, a la vez que se logra beneficiar a un número mayor de personas.

Retos de la práctica del liderazgo empresarial en función de la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia

En los contextos tanto nacional como internacional, la Responsabilidad Social Empresarial implica un alto nivel de compromiso de las organizaciones respeto al cuidado del medioambiente, el desarrollo económico, el desarrollo sostenible, el bienestar social, la mejora

de la calidad de vida, la competitividad, entre otros factores. Si bien la RSE no es una obligación, sí comprende un sentir ético y moral direccionado a la mejora de las condiciones internas y externas de la empresa, así como de la sociedad, el medioambiente y el equilibrio en el sistema económico. Es necesario que dicho sentir tenga su origen en líderes empresariales con capacidad de visualizar e impulsar el desarrollo de empresas sostenibles, que oferten productos y servicios con valor agregado en el ámbito social y ambiental, y que a la vez impregnen tanto a sus colaboradores como a otros empresarios a practicar la RSE, colaborando con las comunidades en beneficio del bienestar general de la sociedad.

Dentro de las debilidades que en el desarrollo de este trabajo se han encontrado respecto a la RSE, se ha encontrado que a pesar que esta ha tomado fuerza en los últimos años, aún no se cuenta con un marco teórico de plena aceptación al nivel global que enmarque las expectativas de las empresas, entidades gubernamentales, ONG, academia y la sociedad general (Correa, Flynn, y Amit, 2004).

Ahora bien, sobre los retos que tienen las empresas colombianas respecto a la RSE, se encuentra que, por un lado, hay una prevalencia de la retórica sobre la práctica de la RSE, lo cual se vive al interior de las organizaciones a través de códigos y estándares, los cuales se consideran como enunciados de intención mas no como hechos operativos susceptibles de ser verificados y que, en cambio, sí engrandecen la imagen corporativa. Frente a esto, es necesario que los líderes empresarios eliminen dicha retórica y desarrollen capacidades y actúen para que sus códigos y políticas organizaciones sean hechos concretos, medibles y reales al nivel social, ambiental y económico, en línea con lo que la RSE significa.

Por otro lado, es preciso señalar que, debido a que las iniciativas que se desarrollan bajo la política de RSE en las organizaciones son de carácter voluntario, el seguimiento de las mismas es independiente y no existe un sistema de veeduría desde las entidades gubernamentales para un seguimiento de los compromisos y su cumplimiento. Al respecto es

necesario que los líderes empresarios diseñen sistemas que permitan desarrollar la veeduría de sus proyectos y acciones en materia de RSE, de modo que se logre un mayor impacto y se puedan organizar planes tanto de seguimiento como de mejora continua.

A pesar de que la RSE se ha extendido entre las empresas, su práctica se sigue concentrando especialmente en empresas europeas y norteamericanas, especialmente multinacionales, mientras que la incorporación de las Mypimes ha sido muy baja. Por lo tanto, es necesario que en Colombia se formen líderes empresariales a través de diferentes instituciones como centros educativos y de formación, buscando que éstos desarrollen interés por la promoción y el desarrollo de la RSE en sus empresas o para las que trabajan. Valdría la pena que los líderes y emprendedores desarrollaran políticas, proyectos y programas de RSE de manera conjunta, de modo que el impacto en la sociedad se vea multiplicado y genere mayores beneficios.

Sumado a lo anterior, considerando que las grandes multinacionales extranjeras han liderado la práctica de la RSE, los estándares e intereses que se plantean sobre ésta se basan en las expectativas de un primer mundo que no conoce a fondo las necesidades y condiciones de los países en vía de desarrollo como Colombia. En este sentido, es necesario que los líderes empresariales preocupados por la RSE también quieran reconocer cuáles con las verdaderas necesidades que guardan los grupos de personas y entornos que se benefician de los proyectos y programas de RSE que desarrollan, de modo tal que el impacto de los mismos sean mucho más positivos y verdaderamente valiosos.

Es de tenerse en cuenta que muchas empresas que se han interesado por la RSE no han considerado la realización de procesos de consulta con grupos o públicos posiblemente interesados, cuya ausencia se convierte en una total paradoja, considerando que el compromiso se orienta hacia el beneficio y participación de grupos de interés.

Otro de los retos de las empresas colombianas dentro de la práctica del liderazgo, en lo relativo a lo laboral, es que muchas de éstas no han considerado los derechos fundamentales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. A pesar de que la libre asociación y negociación son derechos fundamentales, los códigos de gobierno no suelen hacer referencia a los mismos. Asimismo, los códigos de gobierno y las empresas no cuentan con mecanismos de consulta por medio de los cuales puedan conocer las necesidades e intereses de los trabajadores, por lo tanto, no hay una participación activa de los grupos interesados en el desarrollo de este tema.

Ahora bien, en el caso colombiano, específicamente, de acuerdo al *Informe de gestión 2014* de la Corporación Fenalco Solidario, del total de empresas que para el año 2013 contaban con el Certificado de Responsabilidad Social otorgado por esta misma institución, se reporta que el 23% no ratificaron su compromiso sobre la RSE. Las razones expuestas que justificaron dicha deserción fueron la situación económica (28%), falta de interés (23%), el vencimiento de tiempo para la obtención del certificado (17%), el hecho de que la certificación no llenó las expectativas de la empresa (12%), problemas de cartera (10%), falta de liquidación (6%) y cambios en la administración (5%) (Corporación Fenalco Solidario, 2014). Con esto es importante que se analicen cada una de estas razones con el fin de disminuir a cero el porcentaje de deserción a la política de RSE y que, por el contrario cada vez sean más las empresas interesadas en su práctica. Con estas cifras, se visibiliza el importante reto de lograr que la cifra de empresas con Certificado de Responsabilidad Empresarial se vea aumentado año a año y que su porcentaje de deserción sea nulo. Las empresas líderes podrían desarrollar programas de acompañamiento y seguimiento a las nuevas empresas interesadas, de modo que se originen óptimas redes de trabajo cuyo resultado debe traducirse el incremento de empresas certificadas.

Respecto al factor económico, es necesario que el Gobierno analice la posibilidad de replantear la política de RSE, buscando generar mayores beneficios que impidan que las

organizaciones desistan de su labor social a causa de este factor. Por otro lado, respecto a la falta de interés, debe trabajarse de la mano con la promoción de la política de RSE, sus beneficios y la formación de líderes empresariales que conciban la magnitud de su importancia y los beneficios que pueden generarse en su aplicación. En lo relativo al vencimiento de tiempo, es importante que las instituciones encargadas de la certificación en esta área realicen un acompañamiento más intenso a las organizaciones, de modo que no se dejen pasar los términos establecidos. En lo concerniente a las expectativas no cumplidas con la certificación en Responsabilidad Empresarial, es importante que las diferentes instituciones encargadas hagan un seguimiento de las mismas y las causas de su no alcance, considerando factores internos o externos a las empresas y diseñando estrategias o programas que permitan mejorar este aspecto.

También, es importante que la política de RSE en Colombia sirva como herramienta que contribuya al alcance de los objetivos de desarrollo definidos en el Conpes Social 140 de 2011, que son:

- Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
- Lograr la educación primaria universal.
- Promover la equidad de género y la autonomía de la mujer.
- Reducir la mortalidad en menores de cinco años.
- Mejorar la salud sexual y reproductiva.
- Combatir el VIH Sida, la malaria y el dengue.
- Garantizar la sostenibilidad del medioambiente.
- Fomentar una sociedad mundial para el desarrollo.

De esta forma, resulta preponderante que el Estado fomente e incentive a las empresas y líderes para que, como agentes de la sociedad colombiana, se comprometan a colaborar en el alcance de estos objetivos.

Conclusiones

El desarrollo de este escrito ha permitido reconocer que la RSE es un fenómeno en constante crecimiento, constituyéndose como un nuevo paradigma en el entorno empresarial. Son distintas las organizaciones que desde hace varias décadas se han encargado de alzar la voz respecto a su práctica y su relevancia para la comunidad, entre ellas SAI, la ONU, la Comunidad Europea, GRI, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, la Organización Internacional para la Estandarización y diferentes Estados del mundo que se han preocupado por el desarrollo de una política enfocada a la práctica de la RSE.

En lo relativo a la práctica de la RSE en Colombia, se ha evidenciado que el interés empresarial ha sido creciente, y las prácticas se han enfocado en temas como medioambiente, sociedad y desarrollo económico. Si bien el crecimiento del nivel de inversión empresarial en Responsabilidad Social presentó un crecimiento del 58% del 2013 al 2014, los resultados de estas acciones no son muy visibles para la sociedad en general por cuanto en muchos casos no se cuenta con una estrategia o política institucional lo suficientemente liderada y sólida. Es de rescatar que su práctica no ha quedado en manos únicamente de grandes empresas, sino que también la han acogido las Mipymes, las cuales han mostrado un interés creciente por obtener el certificado en Responsabilidad Social Empresarial.

En los casos que se expusieron de empresas con RSE, se pudo evidenciar el compromiso de Carvajal, Isagén, Ecopetrol y Compensar por el diseño de un gobierno corporativo, preocupado por el accionar en beneficio de la comunidad y sus empleados, a través de programas y proyectos de educación, alimentación, vivienda, formación, entre otros. Como elemento común de estos casos, se evidenció el haber logrado certificaciones en Gestión de Calidad, Gestión Ambiental y/o Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional, lo que resalta su liderazgo empresarial ya que gracias al cumplimiento de estas normativas logran dar cumplimiento a disposiciones legales vigentes sobre cada uno de estos temas, permitiendo

reflejar su compromiso con el medioambiente, sus empleados, sus clientes y la sociedad en general.

Igualmente, liderazgo de Carvajal, Isagén, Ecopetrol y Compensar se desataca a través de los programas y proyectos que desarrollan al nivel social, favoreciendo a grupos poblacionales a través de capacitación, educación, salud, recreación, etc., permitiendo mejorar las condiciones y calidad de vida de sus beneficiarios, respetando sus derechos y ayudando a satisfacer sus necesidades. Igualmente están los trabajos sociales que se hacen a través de alianzas empresariales para el desarrollo de programas y proyectos al nivel social y ambiental.

Dentro de los retos de la práctica del liderazgo en función de la RSE queda claro que la RSE es una tendencia que ha adquirido una mayor relevancia para las organizaciones y empresas colombianas. La comprensión de la importancia sobre este tema se ha divulgado a través de diferentes medios e instituciones; sin embargo, el hecho de que las iniciativas de la práctica de la RSE sean de carácter voluntario, demanda una agenda estratégica enfocada a su seguimiento y control por parte del Estado y la sociedad, así como por las mismas empresas y líderes empresariales comprometidos con el tema. También, se señala la necesidad de formar constantemente a líderes empresariales, con un sentido especial de compromiso por la sociedad interesados en implementar la RSE. Considérese en liderazgo como una herramienta importante para el desarrollo de las políticas empresariales en materia de RSE, puesto que se enfoca al trabajo orientado tanto para el beneficio de las organizaciones como el de la comunidad y el entorno que las rodean. Igualmente, es necesario analizar y trabajar de manera independiente sobre cada uno de los factores que han causado la deserción de empresas frente al compromiso por la RSE, como lo han sido problemas económicos, falta de interés, tiempo, no cumplimiento de expectativas, cartera, liquidación y problemas administrativos.

Por último, en relación con los objetivos de desarrollo que se tienen para Colombia (en cuanto a equidad, salud, educación, sostenibilidad ambiental, pobreza y demás temas), es

necesario que los líderes empresariales socialmente responsables diseñen programas que permitan contribuir al alcance de los mismos. Igualmente, se requiere del apoyo y coordinación estatal en la regulación de instrumentos que orienten las actividades de las empresas hacia dichos objetivos.

Referencias

- Abreu, J. L., & Badii, M. (2006). Análisis del concepto de Responsabilidad Social Empresarial. *Daena_ International Journal of Good Conscience*, 2(1), 54-70.
- Campos, A. (2005). *Introducción a la Psicología Social*. San José de Costa Rica: EUNED.
- Carvajal. (2014). Informe Social y Ambiental 2014: 110 años de evolución. Santiago de Cali: El autor.
- Colombia, Congreso de La República. (22 de diciembre de 1993). Ley 99 de 1993; por la cual se crea el Ministerio del Medioambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medioambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA [...]. *Diario Oficial 41146*. Bogotá, D.C.
- Colombia, Congreso de la República. (12 de julio de 1994). Ley 143 DE 1994; por la cual se establece el régimen para la generación, interconexión, transmisión, distribución y comercialización de electricidad en el territorio nacional, se conceden unas autorizaciones y se dictan otras disposiciones [...]. *Diario Oficial No 41434*. Bogotá, D.C.
- Colombia, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (25 de noviembre de 2011). *Sector Comercio, Industria y Turismo se sumó al reto de la esponsabilidad social*. Obtenido de <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=1530>
- Colombia, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (13 de junio de 2012). *Empresas multinacionales en línea con la responsabilidad social de la OCDE*. Obtenido de Mincit.gov.co: <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=3271>
- Colombia, P. d. (30 de marzo de 1989). Decreto 624 de 1989; Por el cual es espide el Estatuto Tributario de los impuestos administrados por la Dirección de Impuestos Nacionales. *Diario oficial No. 38756*. Bogotá, D.C.

Colombia, Presidencia de la República. (23 de diciembre de 1997). Decreto 3087 de 1997;

Por el cual se reglamentan las Leyes 142 y 143 de 1994, 223 de 1995 y 286 de 1996, en relación con la liquidación, cobro, recaudo y manejo de las contribuciones de solidaridad y de los subsidios en materia de servicios públicos [...]. *Diario Oficial* 43205. Bogotá, D.C.

Compensar. (2014). *Informe de Gestión y Sostenibilidad 2014*. Obtenido de

http://www.compensar.com/responsabilidadsocial/informe_GRI_2014.pdf

Corporación Fenalco Solidario. (2014). *Informe de Gestión 2014*. Bogotá: El autor.

Correa, M. E., Flynn, S., & Amit, A. (2004). *Responsabilidad Social Corporativa en América*

Latina: una visión empresarial. Serie Medioambiente y Desarrollo. Santiago de Chile: CEPAL, División de Desarrollo Sostenible y Asentamientos Humanos.

Dnvba.com. (2015). *SA8000 – Social Accountability International*. Obtenido de

<http://www.dnvba.com/es/Sostenibilidad/Responsabilidad-Corporativa/Pages/SA8000%E2%80%93Social-Accountability-International.aspx>

Ecopetrol. (13 de septiembre de 2014). *Líneas de gestión social*. Obtenido de

<http://www.ecopetrol.com.co/wps/portal/es/ecopetrol-web/sociedad-y-comunidad/lineas-de-gestion-social/lineas-de-gestion-social-info>

Ecopetrol. (2014). *Reporte integrado de Gestión Sostenible*. Obtenido de

<http://www.ecopetrol.com.co/especiales/Sustainability-report-2014/espanol/>

EOI Escuela de Organización Industrial. (30 de marzo de 2013). *RSE en Latinoamérica ¿Qué*

es y hacia dónde vamos? Obtenido de

<http://www.eoi.es/blogs/embacon/2013/03/30/rse-en-latinoamerica-%C2%BFque-es-y-hacia-donde-vamos/>

Fernández Baptista, A. (25 de octubre de 2012). *Liderazgo ético para la responsabilidad*

social en la industria farmacéutica. Obtenido de Diarioresponsable.com:

<http://diarioresponsable.com/opinion/16014-liderazgo-etico-para-la-responsabilidad-social-en-la-industria-farmaceutica>

Font Playán, I., Gudiño Pérez, P., Medina Salgado, C., Sánchez Martínez, A., & Cardoso Brum, M. (2010). Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Un panorama general. *Administración y organizaciones*, 57-73.

Foretica. (2015). *ISO 26000*. Obtenido de <http://foretica.org/conocimiento-rse/estandares/iso-26000?lang=es>

Fundación Prohumana. (25 de junio de 2015). *OCDE: "Liderazgo en RSE es imprescindible para paliar las consecuencias negativas de la falta de regulación"*. Obtenido de Prohumana.cl: <http://prohumana.cl/2015/06/ocde-liderazgo-en-rse-es-imprescindible-para-paliar-las-consecuencias-negativas-de-la-falta-de-regulacion/>

Global Reporting Initiative. (2013). *G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Ámsterdam: El autor.

Gómez, D. (2005). Liderazgo y Responsabilidad Social. *Éxito Empresarial*(24), 1-3.

ICONTEC. (24 de octubre de 2007). Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007. *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. Bogotá, D.C.: Instituto de Normas Técnicas y Certificación ICONTEC.

ICONTEC. (24 de octubre de 2007). Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001:2007. *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional*. Bogotá, D.C.: Instituto de Normas Técnicas y Certificación.

ICONTEC. (14 de Noviembre de 2008). Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001. *Sistemas de Gestión de la Calidad*. Bogotá, D.C.: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.

ICONTEC. (14 de noviembre de 2008). Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001.

Sistemas de Gestión de la Calidad. Bogotá, D.C.: Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación.

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación. (2003). Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social Empresarial. Bogotá, D.C.: El autor.

Isagen. (2014). *Informe de Gestión 2014*. Obtenido de El autor

Jaramillo, L. M. (24 de noviembre de 2013). *Ser socialmente responsable no es una opción: un deber*. Obtenido de Portafolio.com: <http://www.portafolio.co/opinion/ser-socialmente-responsable-no-es-una-opcion-un-deber>

Martínez Ortiz, D., Hernández Espinosa, E., Villanueva Cruz, V. M., Lazcano Acosta, J. G., & López Jiménez, M. A. (06 de octubre de 2013). *Liderazgo y Responsabilidad Social Empresarial*. Obtenido de <http://blogs.cnnexpansion.com/soy-competitivo/2013/10/06/liderazgo-y-responsabilidad-social-empresarial/>

OCDE. (2013). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. OECD Publishing.

Organización Internacional de Estandarización . (2010). Norma ISO 26000:2010, Guía sobre Responsabilidad Social Empresarial. El autor.

Ortega Álvarez, D., Cantillo Guerrero, E., & Hernández Dangond, A. C. (2014). Liderazgo y Pacto Global: Nuevos Instrumentos de Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Global Tribune*, 63-71.

Ruiz, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa. Serie Ciencias Sociales* (Quinta ed., Vol. 15). Bilbao: Universidad de Deusto.

Vergara, M. P., & Vicaria, L. (2009). Ser o aparentar la Responsabilidad Social Empresarial en Colombia: Análisis organizacional basado en los lineamientos de la

Responsabilidad Social Empresarial. [*Trabajo de grado*]. Bogotá, D.C.: Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Comunicación Social y Lenguaje.