“LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LA ESCUELA SECUNDARIA”

Facultad de ciencias de la educación y psicopedagogía

Trabajo Final de la carrera de profesorado universitario para la educación secundaria y superior

Autor: Marco Estanislao Villari

Sede: Ituzaingo

Agosto 2021

RESUMEN

El presente trabajo consiste en indagar sobre el concepto de responsabilidad social empresaria en la escuela secundaria de la provincia de Buenos Aires. En primer lugar se ubica curricularmente el concepto en la materia proyectos organizacionales. Luego se teoriza respecto del mismo, partiendo desde sus inicios hasta la actualidad, analizando sus diversos alcances y dimensiones. A continuación se desarrollan los métodos didácticos pertinentes para su dictado en el ámbito secundario y se desarrolla un trabajo de campo con el objetivo verificar si el concepto es dado o no actualmente en la escuela secundaria y cuál es su importancia que se le da.

El objetivo del trabajo es verificar si el concepto de responsabilidad social empresaria es considerado dentro de la educación secundaria, y de ser así, cual es la importancia que se le da al mismo.

Palabras claves: Responsabilidad, Social, Empresa, Proyecto, Secundaria.

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo a mis abuelos, mis padres, mis hermanas y amigos por apoyarme en cada momento.

"Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo"

Benjamin Franklin

INDICE

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, Y LA IMPORTANCIA DE EDUCAR AL RESPECTO..... 6
1. Capítulo I: Responsabilidad social empresarial en la educación secundaria 6
1.1. Diseño Curricular Proyectos Organizacionales 6° 7
1.1.1 Índice 7
1.1.2 Proyectos Organizacionales y su enseñanza en el Ciclo Superior de la Escuela Secundaria 7
1.1.3 Mapa curricular 9
1.1.4 Carga horaria 10
1.1.5 Objetivos de enseñanza 10
1.1.6 Objetivos de aprendizaje 11
1.1.7 Contenidos 12
1.1.7.1 Bloque 1. El estudio del contexto local y regional 12
1.1.7.2 Bloque 2. Identificación y fundamentación de la problemática 12
1.1.7.3 Bloque 3. La formulación y ejecución de los proyectos 12
1.1.7.4 Bloque 4. La evaluación del proyecto 12
1.1.8 Orientaciones didácticas 13
1.1.9 Orientaciones para la evaluación 15
1.1.10 Bibliografía 16
1.1.10.1 Recursos en Internet 17
1.2 Identificación del tema “Responsabilidad Social Empresaria” dentro del diseño curricular de la materia Proyectos Organizacionales 6° 17
2. Capítulo II: ¿Qué es la responsabilidad social empresaria? 18
2.1 Introducción 18
2.2 La evolución de la Responsabilidad Social Empresaria 21
2.2.1 Aproximaciones al concepto de RSE 25
2.3 Definiciones sobre RSE 28
2.3.1. Dimensión interna de la RSE 30
2.3.1.1. Gestión del talento humano 30
2.3.1.2. Salud y seguridad en el lugar de trabajo 31
2.3.1.3. Adaptación al cambio 32
2.3.1.4. Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales 33
2.3.2. Dimensión externa de la RSE 34
2.3.2.1. Comunidades locales 34
2.3.2.2. Socios comerciales, proveedores y consumidores 36
2.3.2.3. Derechos humanos 37

2.3.2.4. Problemas ecológicos mundiales 39
2.4. Enfoque global de la responsabilidad social de las empresas 41
2.4.1. Gestión integrada de la responsabilidad social empresarial 42
2.4.2. Informes sobre la responsabilidad social empresarial 42
2.4.3. Inversión socialmente responsable 44
2.5. Conclusiones del capitulo 45
3. Capítulo III: ¿Cómo educar sobre responsabilidad social empresarial? 46
3.1. Los métodos de enseñanza 46
3.1.1 Método de enseñanza por proyectos 46
3.1.2 Método de transmisión significativa 47
3.2. Conclusiones del capitulo 48
4. Capítulo IV: Trabajo de campo 49
4.1. Entrevista 49
4.2. Modelo de entrevista 50
4.3. Análisis de las entrevistas 50
5. Capítulo V: Conclusiones 52
6. Bibliografía 53
7. Anexos 54
7.1. Transcripción de entrevistas 54

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL, Y LA IMPORTANCIA DE EDUCAR AL RESPECTO

1. Capítulo I: Responsabilidad social empresarial en la educación secundaria

En el presente capítulo desarrollare la ubicación curricular del concepto de responsabilidad social empresarial dentro del nivel secundario en la provincia de Buenos Aires, en la modalidad de bachillerato en economía y gestión.

Esta temática en mi opinión debe ser abarcada por la materia “Proyectos Organizacionales”, que se dicta en el 6° año del ciclo superior de la escuela secundaria en la provincia de Buenos Aires en la orientación Economía y Gestión.

A continuación se transcribe el diseño curricular para la materia “Proyectos Organizacionales”.

1.1. Diseño Curricular Proyectos Organizacionales 6°

1.1.1 Índice

- Proyectos Organizacionales y su enseñanza en el Ciclo Superior de la Escuela Secundaria
- Mapa curricular
- Carga horaria
- Objetivos de enseñanza
- Objetivos de aprendizaje
- Contenidos
    - Bloque 1. El estudio del contexto local y regional como marco para la elaboración de proyectos
    - Bloque 2. Identificación y fundamentación de la problemática que da origen al proyecto
    - Bloque 3. La formulación y ejecución de los proyectos
    - Bloque 4. La evaluación del proyecto
- Orientaciones didácticas
- Orientaciones para la evaluación
- Bibliografía
    - Recursos en Internet

1.1.2 Proyectos Organizacionales y su enseñanza en el Ciclo Superior de la Escuela Secundaria

La inclusión de esta materia como parte de la estructura curricular del 6° año de la Escuela Secundaria Orientada en Economía y Administración, tiene por finalidad que los estudiantes encuentren un espacio donde integrar intereses, conocimientos y saberes en un proyecto propio, entendido como una estructura que se organiza a partir de determinados productos materiales o simbólicos a los que se pretende arribar.

Por otra parte, la materia se estructura en consonancia con los lineamientos del Marco General de Educación Secundaria y, en tal sentido, se espera que el docente proponga situaciones de enseñanza que promuevan aprendizajes tendientes a formar jóvenes con perspectiva de futuro y creciente autonomía.

Proyectos Organizacionales se constituye en una materia innovadora en la estructura curricular en tanto su propuesta recupera saberes de diferentes

materias de la Orientación, así como prácticas de producción de bienes y servicios realizados en el marco de los Espacios Curriculares Institucionales (eci), con diversos formatos, fines y propósitos.

Dichos proyectos constituyen valiosas experiencias pero, en muchas ocasiones, con escaso desarrollo de la reflexión sobre la práctica, por lo que no permiten recuperar las categorías apropiadas en la formación orientada. Asimismo, el encuadre estaba frecuentemente ligado a la promoción del desarrollo empresario concebido como el camino hacia el cambio individual, mediante el aprovechamiento de las potencialidades propias. En este marco, el cambio social se hallaba vinculado al individuo y quedaba escindido de los contextos sociales, económicos y culturales en los que se enmarca.

Sin embargo, su carácter novedoso reside en vincular la teoría con la práctica a partir de la reflexión en cada una de las etapas del proyecto, a saber: planificación, ejecución y evaluación. De esta forma, se espera superar las propuestas dicotómicas en las que se desagregan clases teóricas y prácticas, en el marco de una creciente contextualización del conocimiento. Es decir, desarrollar proyectos contextualizados en los principales procesos económicos, sociales y políticos en los que se insertan.

Existen organizaciones de diferente orden; a grandes rasgos, se distinguen dos grupos: organizaciones con y sin fines de lucro. Si bien persiguen distintos objetivos, en ambos casos requieren de la reflexión y las prácticas propias de la economía y la administración aprendidas lo largo de la orientación. En tal sentido, los proyectos a desarrollar podrán ser de dos tipos.

- Proyectos orientados a la producción de ganancias: el desarrollo de un micro emprendimiento o su integración a alguna actividad ya existente.
- Proyectos sin fines de lucro: desarrollo de proyectos sociales, culturales, integración en actividades sociales ya existentes, entre otros

En las distintas materias de la Orientación en Economía y Administración, se impulsa una formación que permita reconocer, definir, plantear y resolver problemas; analizar e interpretar el funcionamiento de distinto tipo de organizaciones, los procesos y reglas que caracterizan la obtención y empleo de recursos; la interpretación y tratamiento de los aspectos psico-sociales que

rodean la intervención humana en las organizaciones y la capacidad de discernir, proyectar y adecuarse a contextos cambiantes. En tal sentido, la materia Proyectos Organizacionales se presenta como un espacio de integración y aplicación de dichos saberes en la definición de los proyectos.

- El tipo de organización a desarrollar y la denominación de la firma, son aspectos que se vinculan con Teoría de las Organizaciones.
- Las formas jurídicas de las organizaciones: constitución de la organización, integrantes, tipo de sociedad y contrato de constitución, se relacionan con la materia Derecho.
- Plan de trabajo: diseño del producto o servicios, estudio de mercado, registro de necesidades no satisfechas, evaluación de posibilidades, búsqueda de asesoramiento y capacitación, análisis y distribución de roles, cronograma del período de realización, establecimiento de la inversión, impacto en el entorno. Para ello, se puede recurrir al asesoramiento de Teoría de las Organizaciones y Gestión Organizacional.
- Organización de la presentación de productos o servicios, comercialización, informes contables y balance. Aspectos abordados en la materia Sistemas de información contables.

Por ello, se espera que esa experiencia se capitalice en esta instancia del Ciclo Superior, que permita teorizar y llevar a cabo los pasos a seguir para planificar, ejecutar y evaluar proyectos. De este modo se podrán resignificar los contenidos de las restantes materias específicas de la Orientación en Economía y Administración.

1.1.3 Mapa curricular

Materia	Proyectos Organizacionales
Año	6°
Bloque 1	El estudio del contexto local y regional como marco para la elaboración de proyectos.
Bloque 2	Identificación y fundamentación de la problemática que da origen al proyecto.
Bloque 3	La formulación y ejecución del proyecto.
Bloque 4	La evaluación del proyecto.

1.1.4 Carga horaria

La materia Proyectos Organizacionales corresponde al 6° año de la Escuela Secundaria Orientada en Economía y Administración. Su carga horaria es de 144 horas totales; si se implementa como materia anual su frecuencia será de cuatro horas semanales.

1.1.5 Objetivos de enseñanza

De acuerdo con los fundamentos y propósitos de la materia, se espera que el docente planifique estrategias de enseñanza atendiendo a los objetivos que se mencionan a continuación.

- Guiar los procesos de investigación acerca del contexto en el que se insertará el proyecto organizacional a desarrollar por los estudiantes.
- Promover la reflexión y discusión al interior de los grupos respecto a la distribución de tareas y roles que permitan la organización en equipos de forma consensuada y el trabajo por afinidad o complementariedad; considerando los marcos teóricos propuestos en Teorías de las Organizaciones y los debates que, en relación a ello, se suscitaron en Gestión Organizacional.
- Orientar instancias de intercambio grupal a fin de identificar las diferentes dimensiones que se articulan en la elaboración y puesta en marcha de un proyecto, así como reconocer posibles obstáculos y potencialidades que éstas suponen a partir de las discusiones y la bibliografía específica trabajada.
- Generar debates que contribuyan a la reflexión acerca de las dificultades y la búsqueda de soluciones originales, aportando marcos teóricos.
- Orientar la construcción de instrumentos adecuados para la recolección de información relevante a los fines del proyecto.
- Garantizar instancias en las que los propios estudiantes evalúen el proceso y se apropien del procedimiento de elaboración y desarrollo de proyectos, desde un enfoque organizacional.
- Incorporar, con distintos grados de complejidad, el uso de las Nuevas Tecnologías de la Información y la Conectividad (nticx) en las distintas instancias del proyecto.

1.1.6 Objetivos de aprendizaje

A continuación se detallan una serie de objetivos de aprendizaje a ser alcanzados por los estudiantes, vinculados al propósito de la materia y a los objetivos de la enseñanza.

- Analizar el contexto regional y local identificando posibles problemáticas que pueden dar origen a proyectos productivos o de desarrollo socio-cultural.
- Elegir el tipo de proyecto a realizar según las problemáticas detectadas y los propios intereses
- Definir los propósitos que perseguirá el proyecto y el tipo de organización que requerirá su puesta en marcha, teniendo en cuenta los contenidos teóricos abordados en las distintas materias de la formación orientada.
- Elaborar el proyecto grupalmente.
- Analizar la viabilidad del proyecto a partir del análisis del contexto, de las capacidades e intereses de los integrantes del grupo y de los recursos necesarios.
- Identificar y asumir roles, reflexionando acerca de los mismos en función a la implementación del proyecto y su desarrollo a partir de los marcos teóricos trabajados en años anteriores.
- Llevar a cabo las tareas que le competen en relación con el rol asumido en la organización, tomando como base los diferentes planteos teóricos acerca del control y la gestión organizacional.
- Evaluar los procesos y resultados analizando críticamente cada uno de los pasos realizados.
- Replantear estrategias y caminos a seguir ante dificultades presentadas, considerando los marcos de acción teóricos y los que provienen de las experiencias de sus pares.
- Comunicar los distintos procesos y sus resultados utilizando diversos formatos en relación a los destinatarios.

1.1.7 Contenidos

1.1.7.1 Bloque 1. El estudio del contexto local y regional

Como marco para la elaboración de proyectos Qué es un proyecto. Tipo de proyectos. Organizaciones con y sin fines de lucro. Elaboración y aplicación de instrumentos y técnicas de recolección de datos. Desarrollo de una investigación orientada a la obtención de información que guíe la formulación de proyectos sociales y/o productivos: identificación y selección de oportunidades sociales, académicas, productivas, laborales y comerciales del entorno. Sistematización y análisis de los datos.

1.1.7.2Bloque 2. Identificación y fundamentación de la problemática

Que da origen al proyecto Detección y formulación de problemáticas, de acuerdo a los datos relevados, que pueden dar origen a proyectos sociales y/o productivos. Selección del tipo de proyectos a realizar de acuerdo a las posibilidades e intereses de los estudiantes. Construcción de un marco teórico que permita evaluar la pertinencia, factibilidad e impacto de los proyectos en relación al límite temporal y espacial del mismo.

1.1.7.3Bloque 3. La formulación y ejecución de los proyectos

Componentes básicos de los proyectos: diagnóstico, propósitos, objetivos, metas, acciones, responsables y plazos. Formulación de los componentes de acuerdo a la especificidad del tipo de proyecto a abordar. Planificación estratégica. Previsión de recursos y posibles fuentes de financiamiento. Reconocimiento. Distribución de roles y tareas. Organización y puesta en marcha del proyecto. Análisis de las variables no controlables que pueden influir en el desarrollo del proyecto. Generación de alternativas ante las posibles eventualidades.

1.1.7.4 Bloque 4. La evaluación del proyecto

Qué, cómo, cuándo y para qué evaluar. Concepto de evaluación para la toma de decisiones y el control de las acciones. Evaluación periódica del alcance de las metas y objetivos. Formulación de criterios y selección de métodos de evaluación según los propósitos del proyecto: criterios de orden económico-financiero si se trata de proyectos productivos y criterios de evaluación de impacto social en el caso de proyectos sin fines de lucro.

1.1.8 Orientaciones didácticas

Al plantear el desarrollo de un proyecto escolar, uno de los principales aspectos a considerar es el lugar que ocuparán docentes y estudiantes. El docente se deberá posicionar como consejero de una organización transitoria, que se ha formado con un fin mixto: por un lado, alcanzar los objetivos propuestos para la promoción de la materia; y por otro, la realización de proyectos que exceden el fin escolar.

Para abordar esta tarea de gran complejidad es posible identificar cuestiones centrales que deberán estar presentes en la planificación del docente.

- El conocimiento de la realidad sobre la que se quiere operar, a fin de construir un diagnóstico que siente las bases para la discusión y el análisis; en función de ello surgirán distintas alternativas que se traducirán en proyectos.

- La investigación de un área determinada: sus recursos y posibilidades de desarrollo; la definición de demandas, características y necesidades que permitan pensar proyectos, evaluar su posible impacto y ponerlos en marcha.

- El relevamiento de datos cuantitativos y cualitativos y la selección de problemáticas de interés que permitan a los estudiantes realizar una propuesta de proyecto, analizando críticamente las posibilidades que existen en el lugar donde viven y sus propias capacidades y recursos.

- La interrelación permanente con los contenidos correspondientes a las distintas materias de la formación orientada, de modo tal que los estudiantes puedan dar razones teóricas en las distintas etapas del proceso, evaluando la práctica desde los conocimientos adquiridos.

- La elección grupal, por parte de los estudiantes, de uno o varios tipos de proyectos de carácter anual, de acuerdo a sus necesidades e intereses. En tal sentido, podrá tratarse de un micro emprendimiento, un proyecto productivo; pero también propuestas que tengan relación con el desarrollo local, la organización de una asociación, propósitos socio-comunitarios, el mejoramiento de alguna organización ya existente; es decir, los proyectos pueden estar enfocados a la producción de bienes materiales, de servicios o a la satisfacción de necesidades de desarrollo socio-cultural.

• La elaboración del proyecto –pensarlo, diseñarlo, ejecutarlo y evaluarlo– requiere de una serie de acciones organizadas; el docente debe propender a que los propios estudiantes gestionen la propuesta desde su origen, él guiará los pasos a seguir, aportando elementos de análisis y generando instancias de evaluación continua de las acciones, de sus logros y dificultades.

De esta forma, el docente deberá promover la participación y autogestión de los estudiantes; brindar la posibilidad de que transiten por las múltiples fases específicas que requiere llevar adelante un proyecto y fomentar la comunicación horizontal y dialógica entre los alumnos. Los estudiantes deberán definir en qué marco organizacional quieren desarrollar sus proyectos.

Cada una de las propuestas debe analizarse considerando factores de orden económico-financiero, técnico, social, institucional y ambiental, que permitan evaluar su factibilidad; y en todos los casos podrá agregarse la ponderación de la sostenibilidad. Esto permitirá planificar las acciones futuras y la organización administrativa del proyecto.

Para la organización y puesta en marcha de los proyectos, los estudiantes deberán tener en cuenta los aspectos tecnológicos, legales, económicos, organizacionales y administrativos trabajados en otras materias de la orientación; realizar un cronograma de acciones donde se determinen plazos y responsables; y elaborar, de forma simultánea, el presupuesto de los recursos materiales/financieros, así como el análisis de las posibles acciones para obtenerlos.

Merece especial atención la instancia de distribución de roles, dado que se trata de establecer las tareas en que cada participante del proyecto tomará especial responsabilidad. Es conveniente advertir que la división de tareas se puede realizar a partir de las características personales de los integrantes del grupo, sus capacidades y gustos, respetando, preferentemente, la libre elección a fin de promover que la ejecución del proyecto sea un proceso de aprendizaje placentero.

Para distribuir las tareas, según las características del proyecto que se inicia, se puede plantear a los alumnos, entre otros, los siguientes interrogantes: ¿habrá jerarquías de autoridad en el grupo?; ¿cada persona tendrá tareas específicas durante todo el proyecto o rotarán?; ¿cuáles serán los compromisos que cada

uno de los integrantes del grupo –ahora organización que persigue un fin– asume para lograrlo?; ¿quiénes llevarán el control económico-financiero de la organización?; ¿quién o quiénes serán los encargados de realizar informes periódicos de evaluación de logros?

Por otra parte, durante la ejecución de las tareas se establecerá un plan de evaluación para cada etapa; esto permitirá establecer el logro de los objetivos propuestos y reencausar las acciones que se consideren necesarias. Como todas las etapas del proyecto, esta también estará a cargo de los propios alumnos.

En la propuesta de esta materia, en la que predomina el rol protagónico de los estudiantes, la intervención pedagógica tenderá a promover el aprendizaje colaborativo y la autogestión. La guía del docente deberá fomentar la adquisición de un fuerte compromiso de los estudiantes en cada una de las etapas: investigación, planeamiento, ejecución y evaluación de los proyectos.

1.1.9 Orientaciones para la evaluación

La necesidad de evaluar es un requisito para el seguimiento de la enseñanza y los aprendizajes en todas las materias, como así también para su acreditación. Evaluar el desempeño de los estudiantes en el desarrollo de un proyecto, supone clarificar adecuadamente los criterios de evaluación, a fin de considerar la consecución de objetivos propuestos para la materia.

En tal sentido, los docentes deberán considerar los siguientes criterios:

- el proceso de trabajo grupal: la elección, planificación, ejecución y evaluación del proyecto como instancias de construcción colectiva;
- la participación en la búsqueda de datos y la generación de información necesaria para identificar necesidades y pensar los proyectos;
- el grado de responsabilidad y compromiso que se evidencia a través de las acciones que cada estudiante realiza;
- la integración y aplicación de contenidos desarrollados en otras materias de la orientación.

Las formas en las que se evalúa se constituyen, a su vez, en contenidos del aprendizaje, por lo que es posible afirmar que las mismas deben ser elegidas de

modo tal que respeten la propuesta y enfoque de la materia, en la que se propone la integración entre teoría y práctica. Por lo tanto, es deseable incorporar instrumentos y técnicas que faciliten la evaluación grupal e individual de los procesos llevados a cabo en las distintas etapas del proyecto, así como de sus resultados finales.

A continuación se sugieren algunas posibles herramientas para la evaluación:

- informes de avance e informe final;
- porfolio;
- ejercicios individuales y/o grupales que requieran la aplicación de contenidos específicos para la resolución de problemáticas;
- construcción de blogs, páginas web, presentaciones audiovisuales con distintos objetivos: difundir, comunicar, convocar, etcétera;
- muestra final anual.

Las distintas instancias de evaluación que el docente proponga, deberán permitir a los estudiantes tomar decisiones con respecto a las líneas de acción a seguir a partir de los resultados. Asimismo, es altamente positivo que los estudiantes evalúen las tareas realizadas y los resultados de las mismas. Para ello deberán analizar las variables facilitadoras y los obstáculos que incidieron en el nivel logros; ponderar el impacto del proyecto en relación al problema que le dio origen; así como explicitar los criterios adoptados para la evaluación del proyecto. Es recomendable que el docente solicite informes de avances sobre el desarrollo del proyecto, que podrán ser de resolución individual y otros de elaboración grupal.

Por último, la presentación de un informe final permitirá al docente realizar una evaluación –tanto individual como grupal– del logro de los objetivos de enseñanza y de aprendizaje de la materia.

1.1.10 Bibliografía

Ander Egg, Ezequiel, Introducción a la planificación estratégica. Buenos Aires, Lumen. 2007.

– – –; Aguilar, María José, Cómo elaborar un proyecto. Buenos Aires, Lumen, 2000.

Fontaine, Ernesto, Programas y proyectos de inversión. Lineamientos y guía. Disponible en www.shcp.sse.gob.mx

Melgarejo, Mariana, Proyectos para la construcción de ciudadanía, Documento del programa de transformaciones curriculares. Materia Construcción de la Ciudadanía. La Plata, dgcye, mayo de 2006.

Ministerio de Cultura y Educación de la Nación. Programa Nacional Escuela y Comunidad. Módulo1.

Guía para emprender un proyecto de Aprendizaje-Servicio. Buenos Aires, 2000. Disponible en www.me.gov.ar/edusol.

– – –, Módulo 2. Escuela y comunidad. Buenos Aires, 2000. Disponible en www.me.gov.ar/edusol.

– – –, Módulo 3. Los proyectos de intervención comunitaria y el Proyecto Educativo Institucional. Buenos Aires, 2000. Disponible en www.me.gov.ar/edusol.

– – –, Módulo 4. Herramientas para el desarrollo de proyectos educativos solidarios. Buenos Aires, 2001. Disponible en www.me.gov.ar/edusol.

1.1.10.1 Recursos en Internet

Procurar recursos. Soluciones y servicios en Recursos Humanos, http://www.newsmatic.e-pol.com.ar/index.php?pub_id=204&sid=1249&aid=8762&eid=4&NombreSeccion=Articulos&Accion=VerArticulo

María Esther Antezana, http://mariaestherantezana.blogspot.com

1.2 Identificación del tema "Responsabilidad Social Empresaria" dentro del diseño curricular de la materia Proyectos Organizacionales 6°

Luego de analizar el diseño curricular de la materia en cuestión, considero que el concepto de responsabilidad social empresaria debe ser considerado dentro del Bloque 2 de contenidos. En dicho bloque se trata la identificación y fundamentación de la problemática que da origen al proyecto, es la etapa donde se piensa el proyecto y es importante considerar desde la idea primaria si el proyecto será o no socialmente responsable.

2. Capítulo II: ¿Qué es la responsabilidad social empresaria?

2.1 Introducción

En el presente capítulo se busca desde una mirada académica y siguiendo la literatura sobre el tema, presentar la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), una evolución histórica del término y sus aproximaciones conceptuales.

La responsabilidad social a simple vista no tiene mayor relación con el normal funcionamiento de las empresas y de igual manera, aparece como un concepto que puede ser tomado como algo externo a las organizaciones o como una moda pasajera. Sin embargo, el concepto de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o también llamado Responsabilidad Social Corporativa (RSC) a lo largo de la historia ha tenido una amplia aceptación por diversos sectores. De hecho, hoy en día esto se ve reflejado en que algunas organizaciones plantean la RSE como una de sus banderas de actuación.

Debido al conocimiento que se tiene hoy en día del tema la sociedad exige e incentiva a las empresas a desarrollar programas de RSE y los gobiernos en consecuencia a ello realizan políticas para que las organizaciones se acojan a las iniciativas de RSE tanto nacionales como internacionales.

Las miradas sobre el tema son variadas y esta es una de las razones por las que la discusión ha llevado a grandes dificultades a la hora de establecer consensos académicos y políticos. Y en consecuencia esto dificulta el fortalecimiento de iniciativas prácticas que permitan generar acciones y tomar decisiones en las organizaciones, de igual manera no es fácil para los grupos que se interrelacionan con la organización defender sus intereses ni hacer seguimiento.

A su vez, la RSE tiene algunas connotaciones negativas. En ciertos casos se puede interpretar como una iniciativa de lavado de imagen sin que sea un verdadero cambio en la organización, como una herramienta del sistema para restar importancia a las críticas que se le hacen.

El ser humano ha sido caracterizado, por algunos pensadores de la teoría económica ortodoxa y de otras ciencias, como: individualista, egoísta y competitivo por naturaleza; esta forma de ver la realidad ha llevado a la construcción de una ética particular y de sistemas de valores morales y a la vez

ideales de un comportamiento llamado racional. La posición planteada fundamenta el enfoque de un sistema capitalista como natural.

Sin embargo la historia no apoya esta propuesta de análisis de sistema natural, al respecto Javier Sabogal Aguilar (2007) en su artículo "Aproximación y cuestionamientos al concepto responsabilidad social empresarial" nos recuerda que:

"Los seres humanos empezaron a producir, a trabajar para obtener bienes de la naturaleza, hace 50.000 años, pero solo hace 10.000 que tuvo lugar la primera división social del trabajo. Durante cuatro quintas partes de la historia de la producción, los humanos produjeron solo para su consumo individual. Y hace solo 3.000 años apareció el dinero; es decir, solo muy recientemente ha tenido lugar la producción para otros, para el cambio. Y, si hablamos del sistema capitalista, que es el que tenemos en este momento, este únicamente data de 500 años atrás. Lo anterior significa, ni más ni menos, que de cada cien instantes del humano trabajador, uno lo ha hecho bajo relaciones capitalistas. Si este último instante es lo natural, ¿los otros 99 qué serían?"

Es claro que a pesar que la evidencia contradice la visión dominante de la sociedad que se plantea como inherente a la naturaleza humana, esta propuesta de racionalidad direcciona la toma de decisiones, el establecimiento de políticas, el comportamiento de los individuos y la forma como se relacionan los seres humanos en el sistema. Esta visión olvida que el ser humano posee también un componente solidario y cooperativo que hace parte de su comportamiento. Las acciones de ayuda a los débiles y necesitados, los llamados por algunas religiones a socorrer al prójimo y el hecho de que en ocasiones la ayuda implique una pérdida de bienestar material e incluso un riesgo real a la integridad del individuo, son evidencias de la existencia de un ser humano que actúa en busca de su bienestar y al mismo tiempo del de los demás.

El funcionamiento basado en el comportamiento egoísta y que privilegia el beneficio individual sobre el social, ha traído consecuencias nefastas para el bienestar de la sociedad que se hacen cada vez más evidentes y que ponen en entredicho la conveniencia de este tipo de funcionamiento social. Lo anterior se puede ver en una ampliación creciente de la brecha entre los ricos y los pobres, la existencia de una miseria creciente, las actuaciones irresponsables de organizaciones sobre los entornos en que participan con acciones tan deleznables, la esclavitud de los trabajadores, el trabajo infantil, la discriminación

de raza y género, condiciones de trabajo peligrosas, la corrupción, economías de enclave y los impactos sobre el ambiente local y global.

Frente a estos resultados negativos del sistema, Bernardo Kliksberg (2003) plantea en un artículo que al desvincular la ética del comportamiento económico y al tratarlos como dos mundos separados se crea un “vacío ético”, esta carencia de valores morales y principios éticos que regulen el comportamiento económico exige la aparición de un concepto y de herramientas que creen un entramado entre estos dos mundos.

Sostiene que la necesidad de direccionamiento ético frente a las situaciones descriptas, ha llevado a que los intelectuales, académicos, organizaciones civiles, los políticos y los gobiernos, muestren una preocupación frente al papel de las organizaciones productoras y prestadoras de servicios, nacionales y multinacionales y les exijan, directa e indirectamente, una manera diferente de actuar.

Frente a estas preocupaciones, se presenta la Responsabilidad Social Empresarial como una propuesta válida que se vuelve acción, que ha devuelto legitimidad a discusiones y términos que van más allá de la eficiencia y productividad en el corto plazo y la racionalidad económica individualista. En este contexto se vuelve nuevamente aceptado hablar de ética y moral, de interrelaciones entre las organizaciones y los grupos de interés con ellas relacionados, de unos deberes y derechos que se presentan en este marco de interrelaciones, de la organización con ciudadanía corporativa y de los límites que se imponen al actuar de las empresas. Es claro entonces que bajo estas discusiones ya no es aceptado defender la legitimidad escudada en la eficiencia financiera de cualquier tipo de acción empresarial. Esta legitimidad debe por tanto además de ese beneficio financiero, responder a parámetros sociales, económicos y ambientales.

2.2 La evolución de la Responsabilidad Social Empresaria

Se suele considerar a la RSE como un concepto nuevo que entra en las discusiones de los medios de carácter económico-empresarial y en los ámbitos académicos dedicados a la administración, algunos pueden ver entonces a la RSE como una nueva moda que busca llenar un espacio ante las exigencias sociales crecientes, o bien como un invento de algún gurú que busca posicionarse.

Frente a estas formas de ver la RSE, Jacques Le Mouël (1992) en su texto "*Critica de la eficacia"* sostiene:

"La Responsabilidad Social Corporativa, dada la importancia que ha tomado en varios ámbitos de decisión, parece para quienes se acercan a ella un concepto nuevo. Se hace necesario por lo tanto hacer un poco de memoria con el fin de contextualizar la discusión"

Con el fin de hacer memoria respecto de los antecedentes históricos Le Mouël al evaluar la RSE sostiene que se debe tener en cuenta que hay iniciativas que no se valen únicamente con la motivación de maximizar la utilidad. Las iniciativas han sido variadas a lo largo de la historia, algunas mediadas por las creencias religiosas, otras se pueden catalogar como meramente altruistas. Lo cierto es que todas estas han contribuido a la construcción de lo que hoy conocemos como RSE. A continuación, en la Tabla 1 se sintetizan algunos elementos históricos que han contribuido a la RSE.

Tabla 1 – Elementos de la evolución de la RSE

(Jacques Le Mouël "*Critica de la eficacia"*)

Fecha	Descripción
Siglo XIX	Asistencia social, obras de caridad efectuadas principalmente por la iglesia y financiadas a través de donaciones privadas y a requerimientos de orden fundamentalmente ético o religioso, acciones individuales.

Comienzos del siglo XX	Sociedad Civil o el crecimiento en la acción del estado tienen una fuerte incidencia en el desarrollo de la "filantropía", impulsada voluntariamente por las empresas a través de donaciones orientadas a instituciones de beneficencia y obras sociales tanto religiosas como laicas. En 1919 la decisión de la Suprema corte del Estado de Michigan en el caso Dodge vs Ford: la organización de negocios debe responder fundamentalmente a los beneficios de los accionistas.
1930	Berle y Means (1932), plantean que la corporación debe comportarse como la mayor institución social. Las actividades sociales de las empresas se formalizan bajo la figura jurídica de las *fundaciones* de las corporaciones. Desarrollo en numerosos países de legislación destinada a estimular las donaciones privadas. Para Chester Barnard (1938), el propósito de la corporación es servir a la sociedad, el ejecutivo debe pasar ese propósito moral a los empleados.
1950	Se habla de ética empresarial, existen discusiones anteriores en términos de ética y economía, pero son casos aislados. Las preocupaciones por las consecuencias sociales de las actuaciones empresariales llevaron a formular el concepto de la responsabilidad social de la empresa. Se da un cambio de perspectiva: se pasa de la persona a la organización en el tratamiento de los problemas. Publicación del libro "Social Responsibilities of the Businessman" de Howard R. Bowen en 1953
1960	Expansión de la reflexión académica sobre las obligaciones de las empresas hacia los diversos grupos sociales, lo mismo que sobre la relación entre desarrollo humano y crecimiento económico. La palabra *stakeholder* fue acuñada en un memorando interno en el Instituto de Investigación de Stanford en 1963. En 1965 en la Declaración de Delhi se define el modelo de Teoría de Stakeholder. Desarrollo del Business Ethics como especialidad con influencia de Teólogos y pensadores religiosos, algunos profesores de management escriben y enseñan sobre la responsabilidad social de la empresa. Reflexión frente a la Gobernabilidad Corporativa, en cuanto al control de consorcios multinacionales, transparencia y relaciones obrero patronales.

1970	A mediados de los 70, investigadores de la teoría de sistemas liderados por Russell Ackoff, con una visión de sistema abierto, argumentan que muchos problemas sociales pueden ser resueltos por el rediseño de instituciones fundamentales con el soporte e interacción del sistema de stakeholders. Milton Friedman en 1970 planteó en su artículo "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", que la única responsabilidad social de la empresa sería la de ganar tanto dinero como fuera posible. Dill en 1975 utiliza el concepto stakeholder como una sombrilla para la gerencia estratégica. Harvard Business School trabaja en un proyecto de RSC pragmático llamado el Modelo de RSC. En 1977 la Wharton School empieza un centro de investigación aplicada con el Proyecto Stakeholder, busca desarrollar una teoría de gerencia que permita a los ejecutivos formular e implementar estrategia corporativa en ambientes turbulentos. A finales de los años setenta se va consolidando la ética empresarial como especialidad disciplinar. A partir de entonces la producción académica comenzó a crecer y a sistematizarse formalmente.
1980	En 1981 aparece Business and Professional Ethics Journal, editado por el Centre for Applied Ethics de la Universidad de la Florida. En 1982, el Journal of Business Ethics, revista especializada en el campo de la ética empresarial. En 1986 se da un fuerte impulso al tema por los escándalos sucedidos en la presidencia de Ronald Reagan por negocios dudosos, llamados Irangate Scandal. Esto impulsó la creación de cátedras de ética de los negocios y a que se escribieran artículos y libros sobre el tema. 1987 se creó en Europa la European Business Ethics Network [EBEN]. En Japón el ministro de justicia Hasegawa se veía involucrado en problemas de corrupción en 1988. En 1988 se publica el libro "ética y management" de Blanchard y Peale. Concepto de "inversión social", las acciones de las empresas en materia social no deben ser asistencialistas, sino que deben promover el desarrollo de las comunidades en un sentido amplio y no contentarse con la mera satisfacción de necesidades.

	Etica degli affari, editada por la revista L´Impresa, en 1987, y que después se convirtió en Etica degli affari e delle professioni.
1990	Comienza a utilizarse la expresión "Responsabilidad Social Empresarial", con la acepción actual. Difusión del concepto de RSE y una creciente implementación de sus prácticas por empresas y otro tipo de organizaciones. En 1991 se publica la revista Business Ethics Quaterly, editada por la Society for Busines Ethics. En 1992 se crea la Business Ethics An European Review, editada por la London Business School. Denuncia de New York Times en 1990 de prácticas laborales abusivas de Nike para algunos proveedores indonesios, esto trajo boicots de los consumidores. Protestas de Geenpeace por el hundimiento de Brent Spar en el mar del norte por parte de Shell Oil en 1995.
2000	Los escándalos financieros de Enron, Parmalat y otras corporaciones han mostrado las graves consecuencias de una gestión sin valores éticos. En el Consejo Europeo de Gotemburgo en 2001 se acuerda el Libro Verde de la Unión Europea. Desarrollo de conceptos importantes para la RSE como el Gobierno Corporativo y la definición de códigos de conducta en las organizaciones. C.K. Prahalad (2005) publica el libro: The Fortune at the Bottom of the Pyramid: Eradicating Poverty Through Profits. Porter, M. y Kramer, M (2006) publican "Estrategia y sociedad: El vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa. Gana el premio a mejor artículo de negocios. Se incluye en el análisis la globalización y el modelo de producción capitalista. En 2007 se da la Iniciativa las Escuelas de Negocio para adherir al Pacto Global, con los Principios para una Educación Responsable.
2010	En Noviembre de 2010 se publican las Normas ISO 26000 un conjunto de guías que establecen líneas en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional de Normalización.

Le Mouël sostiene que la RSE tiene ciclos en los que se hace importante y otros en los que es un concepto olvidado. Hay una fuerte relación entre los escándalos gubernamentales y empresariales con el resurgimiento del interés por el tema, y con su consecuente avivamiento en las escuelas de negocios.

2.2.1 Aproximaciones al concepto de RSE

Se podría decir que el concepto de RSE comienza a abordarse en primera instancia bajo el análisis realizado por R. Edward Freeman (1984) en su libro publicado "Strategic Management: A Stakeholder Approach". Freeman aborda el concepto de *stakeholder*, que hace referencia al grupo de interesados en una organización, este término incluye a los empleados, clientes, proveedores, accionistas, inversores, entes públicos, organizaciones no gubernamentales, sindicatos, organizaciones civiles, la comunidad y la sociedad en general.

A su vez el autor los clasifica en *stakeholders* primarios y secundarios. Los primarios son aquellos imprescindibles para el funcionamiento de la organización, es decir, todos aquellos que tienen una relación económica directa con la empresa, como los accionistas, los clientes o los trabajadores. Mientras que los secundarios son aquellos que no participan directamente en las actividades de la empresa, pero que, sin embargo, se ven afectados por ella, como, por ejemplo, los competidores o la comunidad.

El libro de Freeman dio el primer paso en lo que conocemos en la actualidad como el concepto de RSE. La teoría de los stakeholder hace clara referencia que las acciones que tome o no una empresa afectan directamente a su entorno.

Frente a la abundancia de conceptos de RSE existentes Elisabet Garriga y Domenec Mele (2004) en su artículo "Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory", agrupan en cuatro grupos las iniciativas y definiciones.

El primer grupo es instrumental, son iniciativas de empresas que apuestan por un comportamiento ético y responsable en la medida en que dicho comportamiento aporte ventajas competitivas al negocio. Entre ellas tenemos: teoría de la agencia y perspectivas estratégicas. El segundo enfoque lo conforman aquellas teorías que se centran en el poder de las corporaciones en la sociedad y el uso responsable de este poder en la arena política. Entre ellas tenemos: ciudadanía corporativa, el constitucionalismo corporativo y la teoría de

convenciones. El tercer enfoque lo conforman aquellas teorías integrativas en la que la empresa se centra en la satisfacción de las demandas sociales de sus stakeholders. Entre ellas tenemos: stakeholders management, social issues in management, principio de la responsabilidad pública y corporate social performance. El cuarto enfoque está basado en las teorías que abordan la responsabilidad ética de las empresas frente a la sociedad. Entre ellas tenemos: normative stakeholders theory, derechos humanos universales, desarrollo sostenible, bienestar común.

Milton Friedman (1970) planteó en su artículo "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", que la única responsabilidad social de la empresa sería la de ganar tanto dinero como fuera posible, maximizando el valor financiero para los dueños o accionistas, siempre que, en todo caso, se respetaran escrupulosamente las reglas del juego. En esta visión una organización se crea con la finalidad de maximización de utilidades y cualquier otra actividad que se adicione tendrá como consecuencia una desviación de recursos que implicarán una ineficacia en el funcionamiento de la organización y por tanto la imposibilidad de cumplimiento de su función principal. En ese sentido Friedman cita a Adam Smith[1], al mostrar escepticismo frente a cualquier beneficio que pueda provenir de quien afecte el comercio por el bien público.

Coherente con la posición de Friedman, para Alain Minc (1987) no se puede moralizar las empresas, el autor justifica su posición en que esto negaría que la empresa es una entidad libre, autónoma e independiente. Para los accionistas la obligación de la empresa es la rentabilidad y el único límite es la ley.

En contraste con la visión de Friedman (1970), Freeman (1984) planteó el argumento de que la atención sistemática a los intereses de los stakeholders es crítica para el éxito de las empresas. Según su punto de vista los directivos deben llevar adelante acciones que sean óptimas para una amplia gama de stakeholders más que, realizar sólo aquellas que sirven para maximizar los beneficios de los accionistas. La perspectiva de los stakeholders considera la empresa como una organización en la que numerosos y diversos participantes buscan alcanzar múltiples, y no siempre congruentes, propósitos.

[1] Fue un economista y filósofo escocés, considerado uno de los mayores exponentes de la economía clásica y de la filosofía de la economía.

La propuesta de Michael Porter es representativa de una visión de RSE acomodada en el sistema, este autor es reconocido por la influencia que ha tenido su planteamiento de ventaja competitiva, en cuanto a la RSE la posición de este autor se presenta en un artículo que escribe desde Harvard Business School, junto con Kramer (2006) “Estrategia y sociedad: El vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa”.

Los autores ven la RSE como una oportunidad desaprovechada, las empresas han realizado acciones pero no son tan productivas como podrían ser, porque confrontan organizaciones y sociedad, y llevan a la empresa a pensar genéricamente en la RSE y no de acuerdo con la estrategia empresarial. Es así como las organizaciones desperdician recursos en actividades que no traen los beneficios que podrían para la sociedad y la empresa mismo tiempo. Proponen los autores que las alternativas de RSE se analicen como otras decisiones de negocio, para que sean fuente de oportunidades, innovación y ventaja competitiva, de manera que bajo la perspectiva estratégica la RSE se pueda convertir en fuente de progreso social por los recursos, experticia y conocimiento de las empresas. Esta visión estratégica implica priorizar los problemas sociales y clasificarlos en: problemas sociales genéricos, impactos sociales de la cadena de valor y dimensiones sociales del contexto competitivo; la organización solo debe tomar acciones en este último grupo, los otros dos implican una pérdida en términos de competitividad.

Una forma diferente de ver las organizaciones en la sociedad es planteada por Jacques Le Mouël en su texto “Crítica de la eficacia”, frente a los avances en la materia plantea inquietudes del tipo: es la empresa un lugar de cooperación, se da libertad e igualdad en las empresas, es la equidad un principio orientador. Como respuesta manifiesta el autor que existen realmente pocas empresas que tienen en cuenta la dimensión social y que consideran que el fin no justifica los medios.

Para no caer en la inocencia Le Mouël propone no tratar de resolver en el plano empresarial lo que no está resuelto en el ámbito social y hace un llamado a no crear expectativas que las empresas no estén en condiciones de satisfacer. En el análisis no se pueden desconocer las contradicciones, ni los conflictos de intereses propios del funcionamiento de las organizaciones.

El autor es claro al plantear que es una ilusión el pensar en una moral de los negocios que sea independiente del resto de la sociedad, pueden existir reglas o principios para el funcionamiento de la sociedad, pero ese no es el caso de los negocios que requieren un derecho que los obligue. A pesar de lo anterior, la aparición de la ética en el mundo de los negocios expresa la necesidad de que el capitalismo abandone sus formas más exageradas, y en esto el sistema se juega su propia supervivencia. De acuerdo con lo anterior la empresa no debe servir como modelo para el funcionamiento de la sociedad, debido a las contradicciones que presenta, pero si se hace necesario que acepte ser objeto de miradas críticas de los actores involucrados en su funcionamiento.

Luego de abordar y contrastar distintas visiones podemos concluir que las propuestas de conceptualización del termino RSE son numerosas y contradictorias, lo que ha ocasionado la falta de consenso sobre el término.

Esta dificultad implícita al término de generar consenso sobre el concepto y metodologías de RSE, genera desconcierto entre las organizaciones que ven la necesidad de tomar decisiones y realizar acciones, y los grupos que tienen interrelaciones con estas organizaciones requieren de igual manera una claridad sobre el concepto para saber que pueden esperar de las organizaciones. Adicional a la necesidad práctica frente al hacer, se suma la dificultad que representa encontrar evidencia empírica de que una buena RSE en la organización representa un buen desempeño financiero en los negocios.

2.3 Definiciones sobre RSE

A pesar de las diferentes posiciones antes expuestas sobre la RSE, se ha logrado llegar a consensos al respecto, en base al pronunciamiento de ciertos organismos. Podemos definir a la responsabilidad social empresaria como el compromiso que asumen las empresas hacia la sociedad en beneficio del desarrollo sostenible, es decir, es el equilibrio entre el crecimiento económico y el bienestar social.

La *Organización Internacional del Trabajo* (OIT) también ha desarrollado el tema de Responsabilidad Social Empresarial y lo ha definido como el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas en la sociedad y que reafirman los principios y

valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores

Por otra lado las *normas ISO*[2] *26000* definen a la responsabilidad social empresaria como, la responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; que tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas; que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento y esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones.

La RSE es una decisión de carácter voluntario, la empresa determina deliberadamente si asume o no ese compromiso. Una vez asumida, la RSE debe ir orientada coherentemente con los principios de la empresa y con el cumplimiento integral de la visión que se ha establecido tanto a nivel interno como a nivel externo; considerando las expectativas de las partes interesadas, demostrando el respeto por los valores éticos, por la gente, por las comunidades, por el medio ambiente, y contribuyendo, de esta manera, con la construcción del bien común.

Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas del medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación puede aumentar la competitividad de las empresas. La aplicación de normas más estrictas que los requisitos de la legislación del ámbito social, por ejemplo en materia de formación, condiciones laborales o relaciones entre la dirección y los trabajadores, puede tener también un impacto directo en la productividad. Abre una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

[2] Es una organización para la creación de estándares internacionales compuesta por diversas organizaciones nacionales de normalización. Fundada el 23 de febrero de 1947.

2.3.1. Dimensión interna de la RSE

Dentro de la empresa, las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en talento humano, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio, mientras que las prácticas respetuosas con el medio ambiente tienen que ver fundamentalmente con la gestión de los recursos naturales utilizados en la producción. Abren una vía para administrar el cambio y conciliar el desarrollo social con el aumento de la competitividad.

2.3.1.1. Gestión del talento humano

En la actualidad, uno de los desafíos más importantes a los que se enfrentan las organizaciones es atraer a trabajadores calificados y lograr que permanezcan a su servicio. En este contexto, la RSE propone que las organizaciones tengan políticas que favorezcan el aprendizaje permanente, la responsabilización de los trabajadores, la mejora de la información en la empresa, que exista un mayor equilibrio entre trabajo, familia y ocio, que exista una mayor diversidad, igualdad de género en la retribución y tareas profesionales, la participación en los beneficios o en el accionariado de la empresa y la consideración de la capacidad de inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.

Las prácticas responsables de contratación son otra de las políticas donde la RSE hace foco, en particular se busca que estas no sean discriminatorias, que faciliten la contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, a trabajadores de mayor edad, a desempleados de larga duración y a personas desfavorecidas por su situación socioeconómica. Dichas prácticas son fundamentales para conseguir los objetivos de reducción del desempleo y lucha contra la exclusión social.

En el ámbito del aprendizaje permanente, las empresas deben desempeñar un papel fundamental en varios niveles: contribuir a definir mejor las necesidades de formación mediante una asociación estrecha con los agentes locales que diseñan los programas de educación y formación; fomentar el paso de los jóvenes de la vida escolar a la vida laboral, por ejemplo facilitando el acceso a puestos de aprendizaje; valorando el aprendizaje, en particular mediante la acreditación del aprendizaje práctico previo y creando un entorno que estimule

el aprendizaje permanente de todos los trabajadores, en particular de los trabajadores con un menor nivel educativo, así como de los trabajadores de mayor edad.

La implementación de estas políticas de gestión del talento humano, no es solo beneficioso para los empleados sino que también lo son para la organización, ya que mantendría así a sus empleados en constante capacitación, comprometidos con la organización y al tener una amplia diversidad esto generaría una mayor amplitud de visiones, lo cual enriquecería a la organización.

2.3.1.2. Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La RSE fomenta políticas empresariales que beneficien la salud y la seguridad de los empleados en su ámbito laboral más allá de las normativas legales.

Tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa.

Las empresas, los gobiernos y las organizaciones profesionales están buscando cada vez con mayor intensidad modos complementarios de promover la salud y la seguridad utilizándolas como condiciones para adquirir productos y servicios de otras empresas y para promocionar sus propios productos o servicios. Estas acciones voluntarias pueden considerarse complementarias de la normativa y las actividades de control de las autoridades públicas porque tienen también por objeto la prevención, es decir el aumento del nivel de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

A medida que aumentan los esfuerzos por mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo y la calidad de los productos y servicios, se multiplican también las presiones para que en el material promocional de la empresa se mida, documente y comunique dicha calidad. Se han incluido en diversa medida criterios de salud y seguridad en el lugar de trabajo en los sistemas de certificación y los sistemas de etiquetado de productos y equipo existentes, y se han iniciado también programas de certificación de los sistemas de gestión y de

los subcontratistas basados sobre todo en la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Además, la tendencia de las empresas y las organizaciones a incluir criterios de salud y seguridad en el trabajo en su régimen de contratación ha permitido adoptar regímenes generales de contratación basados en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de formación y de gestión de la salud y la seguridad de los contratistas, los cuales permiten a terceros realizar la certificación o dar la aprobación inicial del contratista y vigilar la mejora continua del programa.

A su vez la norma ISO 26000 recomienda que un programa eficaz de salud y seguridad en el trabajo depende del involucramiento de los trabajadores. Los comités paritarios de salud y seguridad pueden constituir la parte más importante del programa de salud y seguridad de una organización. Los comités paritarios pueden: recopilar información; desarrollar y divulgar manuales de seguridad y programas de formación; informar, registrar e investigar accidentes, e inspeccionar y dar respuesta a problemas planteados por los empleados o la Dirección.

Los representantes de los trabajadores en estos comités no deberían ser designados por la Dirección, sino elegidos por los propios trabajadores. La composición de estos comités debería estar repartida de forma equitativa entre la Dirección y los representantes de los trabajadores y, siempre que fuera posible, debería incluir hombres y mujeres. Los comités deberían tener el tamaño adecuado para que pudieran estar representados todos los turnos, secciones y localizaciones de la organización. No deberían considerarse sustitutos de los comités de empresa o de las organizaciones de trabajadores.

2.3.1.3. Adaptación al cambio

Son pocas las empresas que no necesitan una reestructuración, para acompañar los cambios sociales y tecnológicos tan vertiginosos que vivos en estos tiempos. Se estima que, menos del 25 % de las operaciones de reestructuración logran sus objetivos, ya que a menudo dañan la moral, la motivación, la lealtad, la creatividad y la productividad de los trabajadores.

Reestructurar desde un punto de vista socialmente responsable significa equilibrar y tener en cuenta los intereses y preocupaciones de todos los afectados por los cambios y las decisiones. En la práctica, la forma es a menudo tan importante como el fondo para el éxito de las reestructuraciones. En particular, conviene buscar la participación y la implicación de todos los afectados mediante una información y una consulta abiertas, buscando así una mayor adaptabilidad.

Comprometiéndose con el desarrollo local y las estrategias activas de empleo mediante su participación en favor del empleo local o la inclusión social, las empresas pueden atenuar las consecuencias sociales y locales de las reestructuraciones de gran dimensión. La adaptabilidad debe darse en todos los sector de las empresas para que los cambios se gestionen de forma exitosa.

2.3.1.4. Gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales

La disminución del consumo de recursos o de los desechos y las emisiones contaminantes puede reducir el impacto sobre el medio ambiente. También puede resultar ventajosa para la empresa al reducir sus gastos energéticos y de eliminación de residuos y disminuir los insumos y los gastos de descontaminación, esto sumado a la creciente demanda social respecto del cuidado del medioambiente han lleva a las empresas a practicar políticas que reduzcan el impacto ambiental. Distintas empresas han determinado que un uso más eficiente de sus materias primas, y por consiguiente esto lleva a un menor consumo de las mismas, puede redundar en un aumento de la rentabilidad y competitividad. En el ámbito del medio ambiente, estas inversiones se consideran normalmente ventajosas para todas las partes, tanto para las empresas desde el punto de vista económico como para el medioambiente.

Existen políticas públicas que contienen entre otras medidas el establecimiento de un programa de asistencia para que las empresas comprendan y cumplan los requisitos medioambientales; la elaboración de sistemas nacionales, pero armonizados, de valoración de las prácticas respetuosas con el medio ambiente de las empresas, que identifiquen y recompensen a las que obtengan buenos resultados y fomenten los compromisos y acuerdos voluntarios.

La política integrada de productos (PIP[3]) constituye un buen ejemplo de un planteamiento que posibilita la colaboración de las autoridades públicas y las empresas. La PIP se basa en el análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital, e incluye un diálogo entre las empresas y otros agentes interesados para determinar el planteamiento más rentable. Por lo tanto, en el ámbito medioambiental, puede ser considerada un marco sólido para el fomento de la responsabilidad social de las empresas.

Las empresas son también conscientes de las oportunidades que les abre la mejora de los resultados ecológicos, en parte porque los consumidores cada vez más buscan ser clientes de empresas que no dañen el medioambiente. En cuanto a la imagen ya no da lo mismo una empresa que cuide el medioambiente a través de sus políticas, a una que no lo hace.

2.3.2. Dimensión externa de la RSE

Lejos de circunscribirse al ámbito empresarial, la responsabilidad social se extiende hasta las comunidades locales e incluye, además de a los trabajadores y accionistas, un amplio abanico de interlocutores: socios comerciales y proveedores, consumidores, autoridades públicas y ONG defensoras de los intereses de las comunidades locales y el medio ambiente. En un mundo caracterizado por la globalización, la responsabilidad social de las empresas debe sobrepasar también las fronteras.

2.3.2.1. Comunidades locales

La responsabilidad social empresarial abarca la integración de las empresas en su entorno local. Las empresas contribuyen al desarrollo de las comunidades en que se insertan, sobre todo de las comunidades locales, proporcionando puestos de trabajo, salarios y prestaciones, e ingresos fiscales. Por otro lado, las empresas dependen de la salud, la estabilidad y la prosperidad de las comunidades donde operan, generando así una constante reciprocidad entre las empresas y las comunidades. Por ejemplo, la mayor parte de sus contrataciones tienen lugar en el mercado de trabajo local, por lo que están directamente interesadas en que en su lugar de ubicación haya personas con las

[3] Política integrada de productos que busca analizar la cadena de valor y corregir prácticas relacionadas con la explotación ambiental.

competencias que necesitan. Además, las PYME[4] encuentran a menudo la mayoría de sus clientes en la zona circundante. La reputación de una empresa en su lugar de ubicación y su imagen como empresario y/o productor —y también como agente de la vida local— influye sin duda en su competitividad.

Asimismo, las empresas interactúan con el entorno físico local. Algunas dependen de un entorno limpio (aire puro, aguas no contaminadas o carreteras descongestionadas) para su producción u oferta de servicios. Puede existir también una relación entre el entorno físico local y la capacidad de las empresas para atraer trabajadores a la región donde están radicadas. Por otro lado, las empresas pueden ser responsables de diversas actividades contaminantes: polución acústica, lumínica y de las aguas; contaminación del aire, del suelo y problemas ecológicos relacionados con el transporte y la eliminación de residuos. Por ello, las empresas con mayor conciencia de las cuestiones ecológicas realizan a menudo una doble contribución a la educación medioambiental de la comunidad.

Muchas empresas se comprometen con la sociedad local a través de, por ejemplo, el ofrecimiento de plazas adicionales de formación profesional, la colaboración con organizaciones de defensa del medio ambiente, la contratación de personas socialmente excluidas, el ofrecimiento de servicios de guardería a sus trabajadores, el establecimiento de asociaciones con comunidades, el patrocinio de actividades deportivas o culturales a nivel local o la realización de donaciones para obras de beneficencia.

El establecimiento de relaciones positivas con la comunidad local y la consiguiente acumulación de capital social son especialmente importantes para las empresas no locales. Las sociedades multinacionales utilizan cada vez más estas relaciones para cimentar la integración de sus filiales en los distintos mercados en que están presentes. El conocimiento de los agentes locales, las tradiciones y los recursos del entorno local es un activo que las empresas pueden capitalizar.

[4] Empresa pequeña o mediana en cuanto a volumen de ingresos, valor del patrimonio y número de trabajadores.

2.3.2.2. Socios comerciales, proveedores y consumidores

Las empresas deben ser conscientes de que sus resultados sociales pueden verse afectados por las prácticas de sus socios y/o proveedores a lo largo de toda la cadena de producción. Los efectos de las medidas de responsabilidad social de la empresa no se limitarán a ésta, sino que afectarán también a sus socios económicos. En particular, este es el caso de las grandes empresas que han subcontratado una parte de su producción o servicios y que, por lo tanto, pueden haber asumido una responsabilidad social suplementaria por lo que respecta a dichos proveedores y a su personal, teniendo en cuenta que, en ocasiones, el bienestar económico de los proveedores depende mayoritariamente o totalmente de una única gran empresa.

Algunas empresas de gran tamaño demuestran su responsabilidad social fomentando el espíritu de empresa en su región de ubicación. Cabe citar, a título de ejemplo, los sistemas de tutoría ofrecidos por las grandes empresas a las empresas de nueva creación y las PYME locales, o la asistencia proporcionada a pequeñas empresas sobre la redacción de informes sociales o la divulgación de sus actividades en el ámbito de la responsabilidad social.

La aportación de capital riesgo es otra posibilidad al alcance de las grandes compañías para facilitar la expansión de nuevas empresas innovadoras, a través de la adquisición de una parte minoritaria del capital de empresas incipientes prometedoras y el fomento de su desarrollo. Las ventajas para ambos socios son múltiples, la gran empresa tiene así un mejor acceso a los avances innovadores y puede ejercer una suerte de tutela respecto de cuan responsable socialmente es su accionar, y la pequeña empresa puede acceder con mayor facilidad a los recursos financieros y al mercado.

Como parte de su responsabilidad social, se espera que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean. Se espera que las empresas que establecen relaciones duraderas con sus clientes, centrando toda su organización en la comprensión de lo que estos desean y ofreciéndoles una calidad, seguridad, fiabilidad y servicio superiores, obtengan mayores beneficios. La puesta en práctica del principio según el cual los productos se diseñan pensando en que puedan ser utilizados por el mayor número de personas posible, incluidos los

consumidores afectados por una discapacidad, es un ejemplo importante de la responsabilidad de las empresas en el ámbito social.

2.3.2.3. Derechos humanos

Los derechos humanos son una cuestión muy compleja que plantea problemas políticos, jurídicos y éticos. Las empresas se enfrentan a cuestiones complicadas, por ejemplo el modo de determinar qué responsabilidades caen dentro de su competencia y no de los gobiernos, cómo asegurarse de que sus socios comerciales están respetando los valores que ellas consideran fundamentales, y cuál es el enfoque que deben adoptar y cómo trabajar en países donde son frecuentes las violaciones de los derechos humanos.

La responsabilidad básica de las organizaciones no estatales es el respeto a los derechos humanos. Sin embargo, una organización podría encontrarse con expectativas de partes interesadas que vayan más allá del respeto o que podrían querer contribuir al cumplimiento de los derechos humanos. El concepto de esfera de influencia ayuda a una organización a comprender el alcance de sus oportunidades para apoyar los derechos humanos, entre los diferentes titulares de esos derechos. Incluso, podría ayudar a una organización a analizar su capacidad para influir o motivar a otras partes, los asuntos sobre derechos humanos en los que puede tener un mayor impacto, y los titulares de derechos que se verían afectados. Las oportunidades de una organización de apoyar los derechos humanos suelen ser mayores en sus propias operaciones y entre sus empleados. Asimismo, una organización tendrá oportunidades de trabajar con sus proveedores, organizaciones pares u otros organizadores y la sociedad en general. En algunos casos, las organizaciones podrían querer aumentar su influencia, a través de la colaboración con otras organizaciones e individuos. La evaluación de las oportunidades de acción y mayor influencia dependerá de las circunstancias particulares, algunas específicas de la organización y otras específicas del contexto en el que opera. Sin embargo, las organizaciones siempre deberían considerar el potencial de las consecuencias negativas o imprevistas al tratar de influir en otras organizaciones. Las organizaciones deberían considerar la posibilidad de proporcionar educación en derechos humanos para promover la toma de conciencia sobre los mismos entre los titulares de los derechos y aquellos con el potencial de impactar sobre ellos.

Dentro de las normas ISO 26000, se describen situaciones respecto de derechos humanos que la RSE debe considerar como ser, evitar la complicidad directa, beneficiosa o tacita en el abuso de los derechos humanos, para evitarlo la empresa deberá dejar de proporcionar bienes o servicios a una entidad que los utilice para cometer abusos de los derechos humanos; no establecer alianzas formales o informales o relaciones contractuales con contrapartes que cometan abusos de los derechos humanos en el contexto de dicha alianza o en la ejecución del trabajo continuado; informarse sobre las condiciones sociales y ambientales en las que se producen los bienes y servicios que adquiere; asegurar que no es cómplice en desplazamientos de personas de sus tierras a no ser que se hayan llevado a cabo de conformidad con la ley nacional y la normativa internacional, lo que incluye la consideración de todas las soluciones alternativas y asegurarse de que las partes afectadas reciben la compensación adecuada; considerar hacer declaraciones públicas o tomar otras acciones que indiquen que no consentirá abusos de derechos humanos, como por ejemplo, actos de discriminación laboral en el país en cuestión, y evitar las relaciones con entidades involucradas en actividades antisociales. Una organización puede llegar a ser consciente, prevenir y tratar los riesgos de complicidad integrando las características comunes de las mejores referencias legales y sociales en sus procesos de debida diligencia.

A su vez la norma habla sobre las políticas que una empresa socialmente responsable debe tomar respecto de la discriminación, sostiene que una organización debería examinar sus propias operaciones y las operaciones de otras partes dentro de su esfera de influencia, para determinar si existe discriminación directa o indirecta. También debería asegurar que no contribuye al ejercicio de prácticas discriminatorias a través de las relaciones ligadas a sus actividades. Si éste fuera el caso, una organización debería animar y ayudar a las demás partes en su responsabilidad de prevenir la discriminación. Si ello careciera de éxito, debería reconsiderar su relación con ese tipo de organizaciones. Podría, por ejemplo, analizar las formas típicas en las que interactúa con las mujeres, en comparación con los hombres, y considerar si las políticas y decisiones en esta sentido son objetivas o reflejan prejuicios estereotipados. Podría desear buscar el asesoramiento de organizaciones locales o internacionales con experiencia en derechos humanos. Una

organización podría guiarse por las conclusiones y recomendaciones resultantes de procesos de seguimiento e investigación nacionales o internacionales.

Una empresa que implemente políticas de RSE también deberá realizar políticas para respetar los derechos civiles y políticos que todas las personas que estén dentro de su esfera de influencia. Para ello la norma ISO 26000 sostiene que, debería respetar todos los derechos civiles y políticos de todos los individuos. Se incluyen los siguientes ejemplos, pudiendo existir otros: la vida de los individuos; la libertad de opinión y expresión. Una organización no debería tratar de acallar los puntos de vista u opiniones de nadie, aun cuando la persona exprese críticas respecto de la organización interna o externamente; la libertad de reunión pacífica y asociación; la libertad para buscar, recibir e impartir información e ideas, a través de cualquier medio, sin importar las fronteras nacionales; el derecho a tener una propiedad, ya sea de forma individual o en asociación con otros, y libertad para no ser privado de la propiedad arbitrariamente, y el acceso a un proceso adecuado y el derecho a una audiencia justa antes de que se tomen medidas disciplinarias internas. Toda medida disciplinaria debería ser proporcional y no debería incluir castigo físico, ni trato inhumano o degradante.

2.3.2.4. Problemas ecológicos mundiales

Las decisiones y actividades de las organizaciones invariablemente generan un impacto en el medio ambiente, independientemente de dónde se ubiquen. Estos impactos podrían estar asociados al uso que la organización realiza de los recursos, la localización de las actividades de la organización, la generación de contaminación y residuos y los impactos de las actividades de la organización sobre los hábitats naturales. Para reducir sus impactos ambientales, las organizaciones deberían adoptar un enfoque integrado que considere las implicaciones directas e indirectas de carácter económico, social, de salud y ambiental de sus decisiones y actividades.

La sociedad se enfrenta a muchos desafíos ambientales, incluyendo el agotamiento de los recursos naturales, la contaminación, el cambio climático, la destrucción de hábitats, la extinción de especies, el colapso de ecosistemas completos y la degradación de los asentamientos humanos urbanos y rurales. A medida que la población mundial crece y el consumo aumenta, estos cambios son amenazas crecientes para la seguridad humana y la salud y el bienestar de

la sociedad. Es necesario identificar opciones para reducir y eliminar los volúmenes y patrones insostenibles de producción y consumo y para asegurar que el consumo de recursos por persona llegue a ser sostenible. Los temas ambientales en el ámbito local, regional y global están interconectados. Se requiere un enfoque integral, sistemático y colectivo, para abordarlos.

La responsabilidad ambiental es una condición previa para la supervivencia y la prosperidad de los seres humanos. Por ello, es un aspecto importante de la responsabilidad social. Los temas ambientales están estrechamente relacionados con otras materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social. La educación ambiental y la creación de capacidad son fundamentales para promover el desarrollo de sociedades y estilos de vida sostenibles.

La norma ISO 26000 sostiene que una empresa socialmente responsable deberá regirse bajo determinador principios:

Responsabilidad ambiental, además de cumplir con las leyes y regulaciones, una organización debería asumir responsabilidades por los impactos ambientales provocados por sus actividades en áreas rurales o urbanas y en el medio ambiente en general.

Enfoque precautorio, proviene de la Declaración de Río [5] sobre Medio Ambiente y Desarrollo y las subsiguientes declaraciones y acuerdos, que incorporan el concepto de que cuando existan amenazas de daño serio o irreversible para el medio ambiente o la salud humana, la falta de certeza científica absoluta, no debería usarse como motivo para postergar la adopción de medidas costo- efectivas para la prevención de la degradación del medio ambiente o de los daños a la salud humana. Al considerar la rentabilidad de una medida, una organización debería considerar los costos y los beneficios a largo plazo, de tal medida y no sólo los costes a corto plazo para esa organización.

Gestión de riesgos ambientales, una organización debería implementar programas desde una perspectiva de sostenibilidad basada en el riesgo, para evaluar, evitar, reducir y mitigar los riesgos e impactos ambientales de sus

[5] La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo es una proposición de las Naciones Unidas para promover el desarrollo sostenible. Fue aprobada en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNUMAD), que se efectuó en Río de Janeiro del 3 al 14 de junio de 1992.

actividades. Una organización debería desarrollar e implementar actividades de toma de conciencia y procedimientos de respuesta ante emergencias para reducir y mitigar los impactos en el medio ambiente, en la salud y la seguridad producidos por accidentes y para proporcionar información acerca de incidentes ambientales a las comunidades locales y autoridades competentes.

Quien contamina paga, una organización debería asumir el costo de la contaminación provocada por sus actividades, de manera acorde, tanto a la magnitud del impacto ambiental que ocasiona en la sociedad y las medidas reparatorias requeridas, como al grado en que la contaminación supera un nivel aceptable (Declaración de Río). Una organización debería esforzarse por internalizar el coste de contaminar y cuantificar los beneficios económicos y ambientales de preferir la prevención de la contaminación, frente a la mitigación de sus impactos, basándose en el principio de "quien contamina paga". Una organización podría elegir cooperar con otros para desarrollar instrumentos económicos, por ejemplo, fondos de contingencia para contrarrestar los costes de incidentes ambientales graves.

2.4. Enfoque global de la responsabilidad social de las empresas

Las empresas tienen que integrar la responsabilidad social en la gestión cotidiana de toda su cadena de producción, sus trabajadores y directivos necesitan medidas de formación y reciclaje para adquirir las cualificaciones y competencias necesarias.

Aunque la responsabilidad social sólo puede ser asumida por las propias empresas, las demás partes interesadas, en particular los trabajadores, los consumidores y los inversores pueden desempeñar un papel fundamental en su propio interés o en nombre de otros interesados en ámbitos tales como los de las condiciones laborales, el medio ambiente o los derechos humanos, instando a las empresas a adoptar prácticas socialmente responsables. Esto requiere una verdadera transparencia sobre el comportamiento social y ecológico de las empresas.

2.4.1. Gestión integrada de la responsabilidad social empresarial

La forma en que las empresas abordan sus responsabilidades y sus relaciones con sus interlocutores varía en función de diferencias sectoriales y culturales. En un primer momento, las empresas tienden a adoptar una declaración de principios, un código de conducta o un manifiesto donde señalan sus objetivos y valores fundamentales, así como sus responsabilidades hacia sus interlocutores. Estos valores han de traducirse en medidas en toda la empresa, de las estrategias a las decisiones cotidianas. Esto les obliga a añadir una dimensión social o ecológica a sus planes y presupuestos, evaluar los resultados en estos ámbitos, crear comités consultivos locales, realizar auditorías sociales o medioambientales y establecer programas de formación continua.

A medida que la responsabilidad social va formando parte de la planificación estratégica de las empresas y de sus operaciones cotidianas, los directivos y los trabajadores deben adoptar sus decisiones empresariales basándose en criterios que se añaden a los que aprendían tradicionalmente a tener en cuenta. Los modelos tradicionales de comportamiento empresarial, gestión estratégica o, incluso, ética empresarial, no siempre proporcionan una formación suficiente para administrar las empresas en este nuevo entorno.

Para responder a la necesidad de incluir la responsabilidad social en la formación de los directivos y trabajadores actuales y de prever las cualificaciones que necesitarán los directivos y los trabajadores en el futuro, es normal ofrecer en las carreras de empresariales cursos y módulos de ética empresarial, aunque sólo suelen abarcar una parte de lo que se entiende por responsabilidad social de las empresas.

2.4.2. Informes sobre la responsabilidad social empresarial

Una organización debería, a intervalos adecuados, informar a las partes interesadas afectadas sobre su desempeño en responsabilidad social. Un número creciente de organizaciones informan periódicamente a las partes interesadas acerca de su desempeño relacionado con la responsabilidad social

En la información a las partes interesadas, una organización debería incluir información acerca de sus objetivos y desempeño en las materias fundamentales

y asuntos pertinentes de la responsabilidad social. Debería describir cómo y cuándo las partes interesadas han estado involucradas en la información sobre responsabilidad social de la organización.

La organización debería proporcionar una imagen justa y completa de su desempeño en responsabilidad social, incluyendo los logros y las dificultades y la forma en la cual las dificultades serán abordadas.

Una organización podría elegir informar en un mismo momento sobre todas sus actividades en conjunto, o informar separadamente respecto de una localización o sitio en particular. Los grupos de comunidades, consideran que los informes más pequeños, para un lugar específico, son más útiles que los informes de las organizaciones completas.

La publicación de un informe de responsabilidad social puede ser un aspecto valioso de las actividades de responsabilidad social de una organización. Al preparar un informe de responsabilidad social, la organización debería tomar en cuenta lo siguiente:

- Alcance y escala del informe deberían ser adecuados al tamaño y naturaleza de la organización.
- El nivel de detalle podría reflejar el grado de experiencia de la organización con ese informe. En algunos casos, las organizaciones comienzan sus esfuerzos con informes limitados, que cubren solo algunos temas claves, y en años siguientes, expande la cobertura en la medida en que ganan experiencia y tienen suficientes datos sobre los cuáles basar un informe de mayor alcance.
- El informe debería describir cómo la organización decidió qué asuntos incluir en el informe y la forma en la que tales asuntos serían abordados.
- El informe debería presentar las metas, el desempeño operativo, los productos y los servicios de la organización en el contexto del desarrollo sostenible.
- El informe se puede elaborar de muchas formas, dependiendo de la naturaleza de la organización y las necesidades de las partes interesadas. Esto podría incluir la publicación electrónica de un informe, versiones interactivas en la web o copias impresas. También podría ser un documento independiente o parte del informe anual de una organización.

2.4.3. Inversión socialmente responsable

La inversión social aparece cuando las organizaciones invierten sus recursos en iniciativas y programas orientados a mejorar aspectos sociales de la vida en comunidad. Los tipos de inversiones sociales podrían incluir proyectos relacionados con educación, formación, cultura, cuidado de la salud, generación de ingresos, desarrollo de infraestructuras, mejora del acceso a la información o cualquier otra actividad que promueva el desarrollo económico y social.

Al identificar oportunidades para la inversión social, una organización debería poner su contribución en línea con las necesidades y prioridades de las comunidades en las que la organización opera, teniendo en cuenta las prioridades establecidas por quienes hacen la política a nivel local y nacional. El intercambio de información, la realización de consultas y la negociación son herramientas útiles para tener un enfoque participativo al identificar e implementar la inversión social.

La inversión social no excluye la filantropía (por ejemplo, subsidios, voluntariado y donaciones). Las organizaciones deberían fomentar la participación activa de la comunidad en el diseño y la implementación de proyectos, ya que puede ayudar a que los proyectos sobrevivan y prosperen cuando la organización deje de participar. Las inversiones sociales deberían priorizar proyectos que sean viables en el largo plazo y que contribuyan al desarrollo sostenible.

Para realizar una inversión socialmente responsable una empresa debería:

- Tener en cuenta la promoción del desarrollo de la comunidad al planificar los proyectos de inversión social. Todas las acciones deberían ampliar las oportunidades de los ciudadanos, por ejemplo, aumentando las adquisiciones y cualquier tipo de subcontratación, a nivel local, para apoyar el desarrollo local.
- Evitar acciones que perpetúen la dependencia de la comunidad en las actividades filantrópicas de la organización, su continua presencia o apoyo.
- Evaluar sus propias iniciativas existentes relacionadas con la comunidad e informar a la comunidad y las personas dentro de la organización e identificar donde se pueden hacer mejoras.

- Considerar aliarse con otras organizaciones, incluidos el gobierno, las empresas o las ONG, con el fin de maximizar sinergias y hacer uso de recursos, conocimiento y habilidades complementarias.
- Considerar contribuir a programas que proporcionen acceso a alimentación y otros productos esenciales para los grupos vulnerables o discriminados y para personas con bajos ingresos, teniendo en cuenta la importancia de contribuir al incremento de sus capacidades, recursos y oportunidades

2.5. Conclusiones del capitulo

En este capítulo he desarrollado todo lo que abarca la RSE desde sus inicios hasta su enfoque global en la actualidad. Como bien vimos la RSE es multidimensional y se puede encarar de distintas formas, pero lo que es incuestionable es que hoy en día todos los ciudadanos estamos vinculados a dicho concepto, y por ello es importante comprenderlo y en la medida que se pueda practicarlo cada uno desde su rol.

En base a todo lo expuesto considero que esta que la RSE es fundamental en la educación secundaria, ya que en esta instancia los estudiantes se están formando para introducirse en el ámbito laboral y/o universitario y en ambos casos es esencial comprender este concepto desde todas sus dimensiones.

3. Capítulo III: ¿Cómo educar sobre responsabilidad social empresarial?

En los capítulos anteriores hemos ubicado a la RSE curricularmente y desarrollado su concepto en profundidad, ahora bien este capítulo se centrara en cómo enseñarla.

3.1. Los métodos de enseñanza

Como desarrollamos en el primer capítulo la RSE es un tema que debería ser abarcada por la materia "Proyectos Organizacionales", que se dicta en el 6° año del ciclo superior de la escuela secundaria en la provincia de Buenos Aires en la orientación Economía y Administración. Siendo esta su ubicación curricular a continuación desarrollare a mi crítico cual es el método de enseñanza correcto a utilizarse en dicha materia y en específico, con el tema de RSE.

3.1.1 Método de enseñanza por proyectos

Considero que el ***método de enseñanza por proyectos*** es el más adecuado en términos generales para aplicar en la materia "Proyectos Organizacionales". Este método forma parte de los métodos didácticos para la acción práctica en distintos contextos, tal como lo categoriza María Cristina Davini[6] en su libro *"Didáctica general para maestros y profesores"*.

"El método de proyectos reconoce una larga tradición en la enseñanza y apunta a aprender mediante la elaboración de un plan o proyecto de acción, analizando y seleccionando alternativas, un plan de trabajo, etapas en un tiempo determinado, y poniéndolo en marcha, con seguimiento del proceso y resultados. En muchos casos, no sólo implica producir, construir, elaborar y poner en marcha sino también comunicar y difundir el proyecto a otros, generando apoyos, alianzas y participación" – (Davini, 2008)

Considero que este es el método didáctico por excelencia para llevar adelante esta materia puesto que permite que los estudiantes puedan trabajar en grupos

[6] María Cristina Davini (1948- 2015) fue una pedagoga, docente y autora argentina. Entre sus obras más conocidas se encuentran; *"El currículum de formación del magisterio"* y *"Didáctica general para maestros y profesores"* entre otras.

y aplicar por su propia cuenta todos sus conocimientos en un proyecto de su propia elección.

Uno de los grandes beneficios que tiene este método de enseñanza, es que los estudiantes deben trabajar desde la primera instancia en su propio proyecto, pasando por todos los estadios, desde la idea y planificación hasta la concreción y evaluación del mismo. En este punto es que considero relevante que la RSE se dicte en este espacio, ya que los estudiantes pueden idear sus proyectos desde el minuto cero considerándola. Crean un proyecto que sea socialmente responsable.

En este método el protagonista es el estudiante, ellos son los encargados de definir un proyecto de su interés y desarrollarlo. Aquí el rol docente es fundamental en el acompañamiento, control y corrección del proyecto. Por ejemplo en el momento de gestación de la idea de proyecto es fundamental que el docente pueda determinar si es un proyecto viable o no para llevar adelante desde la escuela secundaria.

3.1.2 Método de transmisión significativa

Creo que ***el método de trasmisión significativa*** es el más adecuado para enseñar el concepto de RSE. Este método forma parte de los métodos didácticos para la asimilación de conocimientos y el desarrollo cognitivo tal como los categoriza María Cristina Davini en su libro *"Didáctica general para maestros y profesores"*.

"El aprendizaje significativo sólo es posible cuando los alumnos relacionan, en forma consciente y activa, las nuevas informaciones con sus conocimientos y experiencias previas, y comprenden (reconstruyen) el significado del nuevo conocimiento." – (Davini, 2008)

Considerando que la RSE es un concepto capaz de aplicarse en cualquier ámbito organizacional, y que en el 6° año del secundario los estudiantes ya han visto casi la totalidad de las materias de la modalidad de economía y gestión, ellos serían capaces de relacionar este concepto con temas ya aprendidos. Y a su vez, teniendo en cuenta que en la RSE es preponderante su aplicación práctica por sobre su estudio teórico considero que el método de aprendizaje significativo es el más adecuado para su enseñanza.

Este método de enseñanza plantea que quien enseña deberá brindarle a los estudiantes las herramientas necesarias para comprender como y por qué se relacionan los nuevos conocimientos con los que ellos ya saben, y darles la confianza tanto intelectual como afectiva para que puedan aplicarlos.

“La propuesta del método es enriquecer y mejorar el proceso de transmisión, a través del uso de organizadores previos, organizadores avanzados y mapas o redes conceptuales” – (Davini, 2008)

Mediante la utilización de organizadores previos los docentes darán apertura a los temas, explicándolos sintéticamente, dando lugar a que los estudiantes expresen sus ideas al respecto, como primera instancia.

Luego mediante el uso de mapas conceptuales el docente expone oralmente en profundidad el tema, mientras se da un intercambio constante entre él y los estudiantes.

Para profundizar el tema los estudiantes deberán dar uso a organizadores avanzados como ser textos o cualquier otro tipo de información vinculada al tema para profundizar en el.

Finalmente para consolidar los conocimientos se hace una puesta en común entre docente y estudiantes donde en conjunto reelaboran el mapa conceptual, y posteriormente pasan a la aplicación práctica de lo aprendido.

3.2. Conclusiones del capitulo

En este capítulo he desarrollado los métodos de enseñanza que considero pertinentes tanto la materia Proyectos Organizacionales como para el dictado de RSE. La aplicación del método de la trasmisión significativa en RSE es clave para que los estudiantes comprendan el tema desde todas sus dimensiones, y luego puedan aplicarlo en la creación de sus proyectos.

La conjunción de estos métodos para el tema RSE y la materia Proyectos Organizacionales son según mi opinión los indicados para el ámbito secundario.

4. Capítulo IV: Trabajo de campo

En este capítulo se desarrolla el trabajo de campo, el cual consistió en entrevistar a docentes que dictan la materia proyectos organizacionales con el fin de indagar respecto de la RSE en el ámbito secundario.

4.1. Entrevista

"Se conoce como una entrevista a la conversación a la conversación que sostiene dos o más personas que se encuentran en el rol de entrevistador a fin de que el primero obtenga del segundo información sobre el asunto particular. En toda entrevista hay dos roles: el entrevistador y el entrevistado. El entrevistador es quien formula distintas preguntas y conduce la conversación. Se debe encargar también de introducir el tema y hacer el cierre a la entrevista." Sampieri [7](2014).

Por lo tanto la entrevista forma parte de las técnicas de investigación social cualitativas, cuya función es interpretar los motivos profundos que tienen los agentes a la hora de actuar o pensar de determinado modo con respecto a distintos problemas sociales.

La entrevista cualitativa es más íntima, flexible y abierta que la cuantitativa. Se puede definir como una reunión donde el entrevistador y entrevistado se reúnen para conversar e intercambiar información.

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas. En las primeras, el entrevistador realiza su labor siguiendo una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta. Las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla.

[7] Roberto Hernández Sampieri es Licenciado en Ciencias de la Comunicación, maestro en Administración, diplomado en Consultoría y doctor en Administración por la Universidad de Celaya.

Regularmente en la investigación cualitativa, las primeras entrevistas son abiertas y de tipo “piloto”, y van estructurándose conforme avanza el trabajo de campo. Regularmente el propio investigador conduce las entrevistas.

Las entrevistas, como herramientas para recolectar datos cualitativos, se emplean cuando el problema de estudio no se puede observar o es muy difícil hacerlo por ética o complejidad.

A continuación presento el modelo de entrevista utilizado para el trabajo.

4.2. Modelo de entrevista

Tipo de entrevista: Cualitativa – No estructurada

1. ¿Qué materia/s dictas en el nivel secundario y en qué año?
2. Considerando las materia/s que dicta/s, ¿Crees que en alguna de ella se podría dar el tema de *Responsabilidad Social Empresarial*?
3. ¿Consideras que es un tema que a los estudiantes les resultaría interesante?
4. ¿Se lo podría vincular con otros temas vistos en orientación de Economía y Gestión? Si tu respuesta fue si, ¿Con cuales se podría relacionar?
5. ¿Darías este tema en la asignatura *Proyectos Organizacionales* o en otra? Si tu respuesta fue en otra, ¿en cuál?
6. ¿Crees que es un tema para dar en el nivel secundario o sería mejor darlo en otro nivel educativo?

4.3. Análisis de las entrevistas

Para la elaboración del presente trabajo se realizaron 2 entrevistas con docentes del ámbito secundario dedicados a trabajar en la modalidad de bachiller en economía y gestión, tanto en instituciones de gestión pública como privada.

Ambos docentes dan la materia proyectos organizacionales, y otras materias relacionadas a la orientación como Economía Política, Micro y Macroeconomía en 5° año y Teoría de las organizaciones en 4° año.

Al comenzar con la entrevista les consulte a ambos si creen que el concepto de RSE puede dictarse en alguna de las materias que actualmente están dando. Ambos respondieron que dan el tema en la materia Proyectos Organizacionales, ya que en ella se pueden pensar los proyectos desde su inicio con un enfoque

socialmente responsable, y a su vez es sumamente importante vincular el ámbito empresarial con el social.

Uno de los docentes me comento que el tema también puede vincularse en la materia Economía Política, y que podría ser un tema tratado en forma transversal en todas las materias de la modalidad.

Sin embargo quiero hacer énfasis en que ambos coinciden que la materia por excelencia para darlo es proyectos organizacionales, en parte porque ella engloba todos los temas vistos en la modalidad.

A su vez, ambos docentes coinciden en que es un tema que debe darse en el ámbito del secundario, puesto que está muy vinculado con las necesidades y exigencias que tiene la sociedad hoy en día, y por ello es importante educar al respecto.

5. Capítulo V: Conclusiones

De acuerdo al trabajo realizado puedo concluir que, la responsabilidad social empresaria es un concepto que debe dictarse en el ámbito secundario en la materia proyectos organizacionales. Gracias al trabajo de campo realizado se concluye que en dicha materia los estudiantes podrán utilizar en forma global los conocimientos adquiridos en la modalidad de economía y gestión, y darles un correspondiente enfoque socialmente responsable en la creación de sus proyectos.

La responsabilidad social empresaria, como he desarrollado a lo largo del presente trabajo, es un tema que se encuentra vigente en la actualidad y que resulta de interés para los estudiantes. Hoy en día es importante que ellos conozcan en profundad el concepto y todas sus dimensiones, de modo que lo puedan aplicarlo desde el rol que ocupen en un futuro.

"Solo enseñando a cada estudiante a ser socialmente responsable es que tendremos una sociedad socialmente responsable."

6. Bibliografía

Diseño Curricular de la materia “Proyectos Organizacionales”, tomada de la página ABC. http://abc.gob.ar/secundaria/sites/default/files/documentos/proyectos_organizacionales.pdf

Freeman, E. & Reed, D. (1983). “Stockholders and Stakeholders: A new perspective on Corporate Governance”. En: California Management Review, Volumen 25, Número 3, páginas: 88 a 106.

Friedman, M. (1970). “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits”. En: The New York Times Magazine, Septiembre 13.

Garriga & Mele (2004). “Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the Territory”. En: Journal of Business Ethics. Número: 53, páginas: 52 a 71.

Kliksberg, B. (2003) “Ética y gerencia de organizaciones”. En: Innovar, Universidad Nacional de Colombia, Número 22, páginas: 39 a 42.

Le Mouël, J. (1992). “Crítica de la eficacia. Ética, verdad y utopía de un mito contemporáneo”, Paidós, México.

Minc, A. (1987). “La machine égalitaire, Grasset, París.” Citado por Le Mouël, 1992.

Freeman, E. (1984). “Strategic Management: A Stakeholder Approach”. Pitman: Boston, MA. Tomado de Toro 2006.

Porter, M. & Kramer, M. (2006). “Estrategia y sociedad: El vínculo entre ventaja competitiva y responsabilidad social corporativa”. En: Harvard Business Review, Volumen 84 Número 12, páginas: 42 a 57

Sabogal, J. (2008). “Aproximación y cuestionamientos al concepto responsabilidad social empresarial”, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

El Libro Verde publicado por la UE en 2002

Normas ISO 26000, 2010

María Cristina Davini (2008). “Didáctica general para maestros y profesores”

Hernández Sampieri, R. (2014). “Metodología de la investigación”

7. Anexos

7.1. Transcripción de entrevistas

Profesor A

1. Teoría de las Organizaciones 4to año, Economía Política 5to año y Proyectos Organizacionales 6to año
2. Si por supuesto, es un tema transversal que se puede integrar con otras materias no solo con las específicas del área de Economía.
3. Es interesante para lxs Estudiantxs ya que forma parte de las demandas de jóvenes y adolescentes, engloba aspectos del cuidado del Medio Ambiente y la RSE trata de esos temas.
4. si, en la Materia Proyectos Organizacionales va muy de la mano con los pasos a seguir para realizar PROYECTOS SOCIALES, además la RSE sirve como disparador de que lo social también se puede fusionar con lo empresarial. En la Materia Economía Política se puede relacionar con los temas de los AGENTES ECONÓMICOS y FACTORES DE PRODUCCIÓN y la interacción entre los mismos
5. Lo doy en Proyectos Organizacionales Cómo dije en la respuesta anterior como disparador y ejemplificación de que también las empresas realizan "movidas" sociales y forma parte (no siempre) de estrategias de marketing.
6. Es un tema que debe darse, ya que forma parte de nuestra realidad y se adapta a estos tiempos.

Profesor B

1. Teoría de las organizaciones en 4° año, Micro y Macroeconomía en 5° año y Proyectos Organizacionales en 6° año.
2. Si totalmente, es un tema que se puede vincular con cualquier materia de las que doy en el secundario.
3. Si es un tema muy interesante para los estudiantes. Hoy en día los chicos están muy preocupados por cuestión que tienen que ver con el cambio climático y la responsabilidad de las empresas en eso, y la RSE es un tema que claramente está relacionado.

4. Si, como dije anteriormente se puede vincular con casi todos los temas vistos en la modalidad, por ejemplo en micro y macroeconomía cuando vemos el tema de métodos de producción.
5. Sí, creo que proyectos es la materia ideal para darlo. Yo lo doy en esa materia, los chicos se interesan mucho en armar proyectos sociales y la RSE se vincula con esto.
6. Si creo que se tiene que dar en el secundario.