

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL UNA HERRAMIENTA
HACIA LA PAZ EN COLOMBIA**

Autor: Luis Francisco Villamarín Mor

PROYECTO DIRIGIDO DE GRADO PARA EL TITULO DE MAGISTER EN
POLÍTICA SOCIAL

Directora: Lida Esperanza Villa Castaño

Economista

Magister en Filosofía

**PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL**

Bogotá D.C

2016

**LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL UNA HERRAMIENTA
HACIA LA PAZ EN COLOMBIA**

PROYECTO DIRIGIDO DE GRADO PARA EL TITULO DE MAGISTER EN
POLÍTICA SOCIAL

PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES
MAESTRÍA EN POLÍTICA SOCIAL

Bogotá D.C

2016

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
Capítulo 1: LA EVOLUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL MUNDO.....	7
HACIA UN COMPROMISO SOCIAL CON LA SOSTENIBILIDAD	11
Capítulo 2: La RSE en Colombia	17
USUARIOS: DEL CONSUMO AL CONSUMO RESPONSABLE	22
GESTIÓN DEL CAMBIO: DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL A UNA CULTURA SOCIALMENTE RESPONSABLE	25
HABLAR DEL IMPACTO NEGATIVO ES TABÚ: ¿Por qué no se ha implementado una política de RSE en Colombia?	26
LA NECESIDAD DE UNA POLÍTICA PÚBLICA.....	27
RELACIÓN CON COMUNIDADES Y LICENCIA SOCIAL.....	28
EL ROL ESTATAL EN LAS EMPRESAS Y EN LA COMUNIDAD	31
RSE EN COLOMBIA: ESTUDIOS DE CASO	35
COMPLEJO MINERO EL CERREJÓN.....	39
ALQUERÍA.....	42
DEL CULTIVO DE COCA A LA PRODUCCIÓN DE LECHE	43
BAVARIA: código de ética e informe eDstratégico de sostenibilidad.	43
AVIANCA.....	47
ALPINA.....	49
CAPÍTULO 4: LA RSE EN COLOMBIA UNA PROPUESTA DE PAZ.....	52
EDUCACIÓN EMPRESARIAL PARA UNA RESPONSABILIDAD ENFOCADA EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL.....	55
SECTOR RURAL EN COLOMBIA: DESAFÍOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL	57
CONCLUSIÓN.....	61
ANEXOS	63
BIBLIOGRAFÍA.....	64

TABLA DE DIAGRAMAS

Diagrama 1. La relación entre RSE voluntaria y obligatoria.....	23
Diagrama 2. Correlación empresa y comunidad.....	30
Diagrama 3. Modelo de Gestión	33
Diagrama 4. Ciclo vital de la empresa y de la sociedad.....	46

LISTA DE ANEXOS

Pág

Anexo 1. Entrevista ***Revista Semana*** (mayo 9 de 2015) “Los empresarios y la paz” 60

Resumen

El presente trabajo da cuenta de los lineamientos pedagógicos y del enfoque que deben realizar las empresas por medio de su Responsabilidad Social como herramienta de construcción de una cultura de paz. Lo anterior por medio de las Cajas De Compensación Familiar las cuales asumirán junto con las empresas el rol fundamental de ser gestores de paz. La cultura de paz será un compromiso adquirido de forma voluntaria por parte de las entidades privadas para crear condiciones óptimas de inclusión y bienestar social.

Palabras Clave

Stakeholders, management, Responsabilidad Social Empresarial de paz, Agente, Derecho Internacional Humanitario, Cultura corporativa de paz, valor común.

Abstract

The following investigation portrays the pedagogy that enterprises must include in their social responsibility actions, these seen as a peace building tool. The way in which enterprises could help to make a peace culture is by the compensation funds acting as peace managers. Peace culture will be seen as a voluntary commitment to make possible the social inclusión and the well-Being of the public.

INTRODUCCIÓN

Comprender la estructura de los procesos de la realidad colombiana, implica un largo trabajo de investigación, para entender las dinámicas políticas, económicas y sociales del país. El objetivo del presente trabajo de grado no es en lo absoluto explicar dicha realidad, pero fueron los constantes cuestionamientos del contexto actual colombiano, los que incitaron la pregunta de investigación: ¿Cómo se puede implementar una Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de paz? Lo que desembocó en el análisis expuesto a continuación.

Los diferentes esfuerzos de la Nación por contribuir al desarrollo social y humano del país y sus precarios resultados ponen en evidencia el uso de la Responsabilidad Social Empresarial-RSE como una posible herramienta de equilibrio entre la creciente globalización, el manejo del mercado y la calidad de vida de quienes están involucrados en los procesos de producción y su entorno, en procura de la generación de valores e imaginarios colectivos para toda la sociedad.

A lo largo de la historia de Colombia se ha mantenido una inequidad económica que ha desembocado en conflictos sociales y políticos, desde su independencia hasta la actualidad. En este orden se pretende realizar un análisis que evidencie la necesidad de una sensibilización por parte de las empresas privadas frente a lo público y a su impacto en la sociedad en la que es agente.

Según lo anterior, el panorama Nacional y el momento histórico (negociaciones de paz con las FARC) en el que se escribe el presente trabajo argumentativo, desembocan entonces en la propuesta enfocada hacia la RSE en un escenario que aunque coyunturalmente le aporta a la consecución de la paz y al llamado postacuerdo, realmente debe constituirse en una forma distinta de concebir la sociedad, basada en principios de solidaridad y recuperación del concepto de la dignidad humana, sin los cuales los esfuerzos de una paz duradera serían pasajeros.

Si bien algunos de los desafíos en un marco de posconflicto en Colombia son la desmovilización y el desmantelamiento de las FARC-EP, el presente documento aborda el rol de las empresas privadas y sus lineamientos enfocados a la inclusión social, oportunidades laborales, respeto de derechos humanos los cuales deben abordarse de manera adecuada para poder ser implementados en contextos de postacuerdo para constituir un país en paz. Teniendo en cuenta que los procesos sociales para obtener un país en paz se gestan a largo plazo, es necesario comprender que existen diferentes formas de percibir la paz, y que esta debe ser

abordada en la cotidianidad de los seres humanos y en las instituciones las cuales deben velar por la vida digna de los individuos.

Ahora bien, las dos premisas en las que está basado el trabajo argumentativo que hilará los capítulos que a continuación se exponen son, por un lado el potencial de cambio presente en las grandes industrias del país y por otro, el contexto histórico de un escenario de paz que si es bien realizado permitirá una transformación significativa de las estructuras políticas, económicas y sociales del territorio colombiano.

La intención de este documento es entonces proponer un esquema de Responsabilidad Social Empresarial como herramienta de paz. Para lo anterior a continuación se desarrolla en primera instancia un breve recorrido por la construcción histórica del concepto de RSE teniendo en cuenta la importancia de la consolidación de algunas organizaciones que se han esforzado en promover, apoyar y mantener esta práctica como una herramienta de cambio, en segundo lugar se expone un marco general de cómo ha sido construida e implementada la RSE en el territorio colombiano, teniendo como marco de referencia el contexto global y el desarrollo del mercado, la globalización y la industria como un campo de acción universal en donde las naciones y los empresarios se debaten posiciones, beneficios y acreditaciones. En los dos últimos fragmentos se realiza un análisis de los informes de responsabilidad social que han sido considerados los más importantes y representativos en el país, con el fin de enmarcar la RSE en hechos concretos y prácticas visibles, finalmente se expone la propuesta teórico-práctica de la RSE para la paz en un escenario de resocialización e inclusión por medio de un marco estructural de una construcción de una cultura de paz, por medio de pedagogías, educación y aceptación por parte de la sociedad que se beneficie de los impactos y de la gestión empresarial.

En este sentido es necesario entonces afirmar que esta propuesta está enmarcada en una transformación que debe ser pensada como un proceso social, en donde la pedagogía y la inclusión serán las herramientas que las empresas deben implementar, para así generar prácticas que transforman los imaginarios sociales encaminados a una cultura de paz. Es en esta medida que se va a hacer evidente la forma en que las empresas deben agenciar dichos procesos por medio de su gestión y de una pedagogía que permita interiorizar actitudes, acciones y hábitos de paz.

Teniendo en cuenta que las Cajas de Compensación Familiar tienen su origen en una iniciativa de RSE y que mantienen contacto directo con las empresas alrededor del país, se considera que deben ser las encargadas para que junto con el gobierno lideren la propuesta que se desarrollará en este documento.

La metodología y argumentos que acompañan este documento son pensados desde un análisis de herramientas cualitativas y cuantitativas. Lo cuantitativo en

términos de cifras y estadísticas del tema de impacto de la gestión puntual empresarial en el que cada empresa demuestra su forma de practicar y justificar su RSE y por otro lado lo cualitativo pensado desde la opinión pública, participación de quienes están inmersos en los proceso productivos, o en la sociedad que recibe el impacto de la gestión empresarial.

Con el fin de generar un análisis puntual y objetivo se tomaron entrevistas de importantes empresarios de algunas de las industrias más grandes del país (Ver anexo 1) con el fin de entender la perspectiva global y local de la RSE y comprender desde que posición se está pensando la RSE para la paz.

Igualmente se hizo uso de fuentes secundarias las cuales han analizado de manera sistemática, bidireccional y participativa la información discutida en doce talleres realizados entre el 2011 y 2012 por la Fundación ideas para la paz, en el que registraron herramientas, puntos de vista, e iniciativas, esta experiencia fue documentada en el Libro Blanco (2012) en el que se expone el rol de las empresas en protección de derechos humanos. Además propone dentro de sus iniciativas la importancia de la comunidad y los canales de comunicación entre Estado, empresa y sociedad. El presente análisis, se hará siempre teniendo en cuenta la importancia de la comunidad en términos de cadena de valor (empleado-consumidor-otros actores locales), los cuales realmente pueden evaluar el comportamiento de las empresas y el tipo de impacto que generan

Para la construcción de la propuesta se utilizaron fuentes teóricas y prácticas de construcción de RSE y así mismo autores de análisis de escenarios de transición a la paz. El análisis argumentativo y desarrollo de la propuesta están en su totalidad enmarcados en las posiciones teóricas del concepto de la RSE investigadas para este documento y la información recolectada en campo respecto a la situación de las empresas e industrias en el país y su relación no solo con empleados y comunidades sino con la situación de desigualdad y pobreza que acobija al territorio colombiano.

Capítulo 1: LA EVOLUCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN EL MUNDO

Con el fin de realizar un análisis de la evolución teórica de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en el presente capítulo se hará un recorrido cronológico por las propuestas y posturas teórico-prácticas más representativas del concepto, que aglutinan realidades y contextos en los que han surgido o se han implementado acciones que atañen a la RSE. Así mismo será necesario dar cuenta de la consolidación de organizaciones de carácter mundial que han sido determinantes en el desarrollo y mantenimiento del concepto en la realidad empresarial, económica y social.

Las acciones que contribuyan a un mejoramiento social, económico o ambiental, son un campo de estudio que ha evolucionado de forma permanente, debido a los cambios contextuales y perspectivas entorno a la labor ético empresarial, en este orden de ideas a continuación se identificarán los acontecimientos que marcan y rigen la institucionalidad de la RSE, en términos formales e informales, es decir las acciones normativas implementadas por estructuras y organizaciones oficiales y los hechos históricos que surgen del interactuar entre las personas y las industrias y en esa mediada son institucionalizadas por el tejido social.

Debemos distinguir dos conceptos que diferencian los avances que en materia de derechos humanos se han logrado y que han contribuido al bienestar del ser humano pero que se han obtenido por vías y en contextos históricos diferentes:

Por un lado las conquistas de carácter social logradas unas por las luchas políticas como fue el caso de la Revolución Industrial (límites a la jornada laboral, creación de los sistemas de seguridad social) y otras como resultado de prerrogativas obtenidas por la vía democrática que a través de leyes, han impuesto a sus miembros una serie de obligaciones tendientes a lograr el cumplimiento de un mínimo de derechos que garanticen unas condiciones de trabajo y por ende de vida digna.

Derechos que no obstante están incluidos en las legislaciones internas de los países y en los convenios y tratados internacionales en la práctica no se cumplen y la informalidad, como en el caso de nuestro país, llega a niveles del 49,7 % (“La informalidad en Colombia recupera fuerzas” 2015) de la población económicamente activa, lo cual significa un desajuste en términos reales entre lo formalmente establecido como garantías y lo realmente obtenido demostrándose así que no basta con tener políticas públicas adecuadas si la sociedad no es capaz de lograr veeduría ciudadana sea por: falta de instrumentos; por la ineficiencia de un Estado preocupado por intereses distintos a los colectivos y

sociales; o por una corrupción profundamente arraigada frente al manejo del poder que ha minado incluso los valores de la sociedad.

Para comprender la RSE, es necesario abordar la creación de organizaciones de carácter global, en tanto han sido estructuras fundamentales que han surgido de contextos que atañen a las industrias sus las relaciones con sus empleados y han sido elementos que han aportado a la consolidación y preservación de la RSE como un concepto de impacto y masificación mundial.

La constitución de la OIT Organización Internacional del Trabajo en 1919, fue un hecho determinante, en tanto se convirtió en un marco de referencia para velar por la justicia social, normas y condiciones propicias para el ambiente laboral: “Establecimiento y supervisión de normas internacionales de trabajo, prestación de asistencia técnica y la búsqueda y difusión de información” (Oficina Naciones Unidas: Ministerio de asuntos exteriores y de cooperación). En 1944 se realizó la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, donde participaron representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de 41 países. Como resultado se aprobó la Declaración de Filadelfia, la cual constituye una Carta de los propósitos, objetivos de la OIT y establece los principios base de la RSE.

La OIT tiene la obligación solemne de fomentar entre las naciones del mundo programas que permitan lograr los objetivos del pleno empleo y la elevación del nivel de vida, un salario mínimo vital y la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten. Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2008)

Los años cuarenta y cincuenta representaron la consolidación de algunas de las organizaciones con más influencia en las determinaciones políticas y económicas de los países y que en consecuencia afectan las normas de la RSE en cada país. En 1945, después de la devastadora segunda guerra mundial, se conforma la Organización Internacional de Naciones Unidas ONU, cuya finalidad es mantener la paz y seguridad en los países teniendo en cuenta los derechos civiles, políticos, sociales, culturales y económicos. En 1948 la declaración Universal de Derechos Humanos permitió establecer la igualdad, protección y conocimiento de los derechos, con el fin de mejorar las relaciones sociales y el progreso social de cada ser humano. Estos acontecimientos generaron entonces marcos de referencia sustanciales para abordar el bienestar digno y social del ser humano en cada Nación, teniendo en cuenta las diferentes interacciones con esferas privadas y públicas del ámbito social (Monclus y Saban, 1997).

En 1953, Bowen publica el primer libro que hace alusión a la Responsabilidad Social Corporativa como un concepto concreto, en su propuesta teórica la define como: “las obligaciones de los empresarios para impulsar políticas corporativas para tomar decisiones o para seguir líneas de acción que son deseables en

términos de los objetivos y valores de la sociedad” (Comunicación de sustentabilidad y RSE, 2009) El autor relaciona la responsabilidad corporativa con la voluntad de los empresarios de equilibrar los problemas económicos con los lineamientos sociales de la organización. Bowen hace alusión al capitalismo en el siglo XIX como resultado de la aplicación de ley de la economía de “dejar hacer dejar pasar” de Adam Smith, donde la intervención por parte del Estado en la economía es mínima o nula, razón por la que se tomaron medidas para prevenir que la mano de obra fuera explotada de forma indiscriminada, produciendo así reformas institucionales: “Modern labour legislation, for example, dates from the English Health and Moral of Apprentice Act of 1802, an act in which humanitarian motives were prominent. An act of 1819 restricted employment of children...” (Bowen, H, 1953, p. 22). Con el propósito de proteger el trabajo infantil es así que bajo el principio de mantener la productividad económica se intentan contrarrestar los efectos del libre comercio.

Durante la década de los años 60 se desarrolla lo que es considerado la ley de oro de la RSE, la cual sostiene que la “La responsabilidad social de los empresarios debe ser acorde al poder social de las empresas” (Cancino y Morales 2008) en este sentido, de la influencia de una empresa en la sociedad dependen las decisiones que tomen los empresarios, en tanto debe haber una plena consciencia del impacto de las acciones empresariales en el entorno social donde se ejecutan. Davis Keith es incluido en la categoría de las teorías de carácter político donde “...Las decisiones de negocio de una empresa empiezan a afectar al medio donde se desarrolla. La empresa genera empleos, transa con un sinnúmero de clientes, desarrolla un intercambio de insumos con proveedores, con lo cual va generando movimientos en su economía.” (Cancino y Morales 2008, p. 30).

De esta manera se evidencia, el poder o influencia social que tiene una empresa con la comunidad donde se ejecuta su actividad y así comienza a ser tenida en cuenta, es por esto que se determina la responsabilidad social como aquello que sobre pasa los intereses económicos, en tanto abarca una gama de diferentes matices sociales y culturales. Sin embargo, Levitt (1958) expone argumentos que se oponen a la Responsabilidad Social, afirmando que la libre empresa debe tener autonomía en ley, en tanto la maximización de beneficios es la razón de creación y argumento de mantenimiento, igualmente Friedman (1984) aborda las utilidades inversamente relacionadas con el bienestar social, pero aun así, introduce el termino de gerencia el cual sería la única herramienta para poder llevar a cabo objetivos que se adapten al beneficio económico y que igualmente aporten al desarrollo social.

Para este momento histórico el concepto de Responsabilidad Social Empresarial evoluciona y se plantea la pregunta de ¿cuál es la responsabilidad de la empresa en la sociedad? El Committe for Economic Development (CED) definió la RSE por medio de círculos concéntricos de la siguiente manera:

- “1. El círculo interno atañe a la ejecución eficiente de las obligaciones económicas, operativas, y las obligaciones para con sus empleados.
2. El círculo intermedio implica el cumplimiento de lo mencionado en el círculo interno añadiéndole una conciencia acerca de los valores y prioridades sociales (medio ambiente, necesidades de los empleados, clientes, información).
3. El último círculo son las nuevas responsabilidades, que deben descubrirse, que la empresa debe asumir para estar activamente involucrada en mejorar la calidad y el ambiente social.” (Paladino, 2004, p. 43)

Cabe resaltar que durante esta época se hace la diferenciación entre obligación social, responsabilidad social y reacción social. La obligación social es la manera en que la empresa se desenvuelve de acuerdo a las fuerzas del mercado y a las restricciones legales, un ejemplo claro es que una sola empresa abarca todo un nicho de mercado desplazando a la competencia, sin embargo la ley antimonopolio no le permiten ser el único oferente en un solo mercado; la responsabilidad social se basa en el desarrollo empresarial de acuerdo a las normas y valores sociales, una muestra de esto es cumplirle a los empleados con lo establecido en la ley (salario mínimo, afiliación al sistema de seguridad social, etc.); y la reacción social es la adaptación del comportamiento corporativo a las necesidades sociales, donde de acuerdo a las costumbres de la comunidad la empresa debe ser flexible en algunos aspectos (hora de almuerzo, horario de ingreso y salida laboral, etc.) (Paladino, 2004). Teniendo en cuenta estos conceptos Carroll (1979) incluye 4 aspectos en la RSE explicando que abarca las expectativas económicas, legales, éticas y filantrópicas de la sociedad en un momento determinado, es decir que no solo le corresponde dar empleo a la sociedad sino a su vez debe analizar a la comunidad en su conjunto para crear espacios de desarrollo económico y bienestar social.

En 1971, se consolida la organización no gubernamental GreenPeace, la cual tiene como objeto social defender el medio ambiente, y realizar acciones frente a la contaminación, cambio climático, transgénicos y energía nuclear. La creación de GreenPeace representa un momento histórico fundamental para generar campañas en contra del daño ambiental que el ser humano, las industrias y empresas generan, esta organización visibilizó el debate frente a la responsabilidad ambiental e impulsó a incluir dentro de la responsabilidad social el cuidado del entorno natural. En esta misma década, 1976, se establece la declaración sobre inversión internacional y empresa multinacional OCDE, la cual establece políticas sociales y económicas enmarcadas en el libre mercado.

En 1984, Freeman plantea una teoría de grupos de intereses o stakeholders, con el fin de ampliar la responsabilidad hacia el bien común y hacia distintos tipos de actores, en donde accionistas, empresarios, directivos y clientes se involucraran en el debate y las acciones correspondientes a la RSE. En este punto la responsabilidad social empieza a comprenderse como un asunto que le pertenece a todo el gremio empresarial y que va más allá de los individuos y acciones

económicas de las industrias. Freeman (1984) plantea la teoría de los stakeholders definiendo estos como: “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por consecución de objetivos de la empresa” (Freeman, 1984, p.25). En este sentido, el bien común se establece como la coordinación de acciones de los actores que tienen algún tipo de relación con la empresa y que actúan bajo los lineamientos sociales de esta.

HACIA UN COMPROMISO SOCIAL CON LA SOSTENIBILIDAD

En 1984 el Informe Brundland introduce el concepto de sostenibilidad el cual se define como: “satisfacer las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de generaciones futuras para sus propias necesidades” (Gómez de Segura, p.16), dicho informe registra la manera como las instituciones de gobierno deben optar por las condiciones necesarias para la satisfacción de necesidades básicas. El mismo año, se crea la Comisión Mundial de Medio Ambiente y Desarrollo, la cual estableció como objetivo principal velar por un desarrollo económico con sostenibilidad ambiental: “no puede haber un crecimiento económico sostenido sin un medio ambiente sostenible, ha llegado el momento de elevar el desarrollo sostenible a la categoría “ética global” en donde la protección del medio ambiente se reconoce como cimiento sobre el que descansa el desarrollo económico y social a largo plazo” (Pardo, 2015).

Los debates políticos y económicos de la última década del siglo XX, visibilizaron la carencia de matices sociales y ambientales en el concepto y la significación del desarrollo. El proceso social de los países del cono norte, su relación económica con las naciones del cono sur, la situación de pobreza, escases de oportunidades de los países africanos, del sur de Asia y Suramérica a pesar de las inversiones económicas, pusieron en evidencia la importancia de pensar un concepto de desarrollo que involucrara matices que afectan la realidad social y abarcan diferentes variables que aunque estén articuladas al ámbito económico, trascienden los elementos puramente monetarios (Saavedra y Armella, 2009). De este debate surge el concepto de desarrollo humano, definido por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la siguiente forma: “es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano: disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente” (PNUD, 1990, p. 33).

En los debates de los años noventa también se hace presente la discusión frente al trabajo infantil, respecto a este tema había cierta sanción social y algunas de las empresas empezaron a omitir la contratación de menores, sin embargo, fue hasta 1990 que se establecieron los lineamientos jurídicos que protegen y reconocen los derechos del niño, en este orden fue hasta este año que se prohibió por ley el trabajo infantil (Sánchez, 2004).

En 1992 la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático CMNUCC, adicionó a sus tratados el acuerdo internacional llamado Protocolo de Kyoto, cuyo objetivo es comprometer a las naciones a reducir y limitar las emisiones de gases de efecto invernadero. Que todas las naciones, incluidas aquellas con industrias altamente contaminantes, hicieran parte del compromiso tomó un par de años, pero este evento fue en definitiva un avance muy significativo para visibilizar la problemática de emisión de gases por parte de la industria y convertirlo en una preocupación que debe resolver el gremio industrial de la mano con las estructuras estatales (Postigo, et al; 2013).

En 1993 se definen los estándares internacionales de gestión ambiental efectiva en términos de calidad, con el fin de implementar herramientas en el interior de las empresas, definiendo su compromiso con el medio ambiente en términos de calidad, estas normas fueron definidas por la Organización internacional de Normalización, ISO 4000. (ISO, on line Browsing Platform)

En 1997, la Social Accountability International- SAI promueve la certificación SA 8000 que está basada en cumplir con un conjunto de normas enmarcadas en los derechos humanos, en donde establece las pautas de empleo social, fabricantes y proveedores, las normas se pueden adaptar a cualquier contexto y espacio geográfico, supervisa: “trabajo infantil, trabajo forzado, negociación colectiva, discriminación, practicas disciplinarias, horas de trabajo, compensaciones y sistemas de gestión”. (Centro Nacional de Información de Calidad).

De igual forma en el mismo año, la cumbre de la tierra en Rio, planteó una alerta por el cambio climático, en éste se proyectan las relaciones internacionales en temas sobre el medio ambiente y desarrollo, su desarrollo llevó a la concepción de: “un equilibrio justo entre necesidades económicas, sociales y ambientales de las generaciones...asociando países desarrollados y en desarrollo” (Cumbre para la tierra, 1997).

Así mismo en 1999, el Institute for Social and Ethical Accountability- ISEA hace públicas la serie de normas Accountability (AA 1000), enfocadas en mejorar la sostenibilidad de las organizaciones, por esta razón miden el desempeño sostenible teniendo en cuenta los parámetros económicos, sociales, y ambientales. Supervisa la manera en que la empresa gestiona, integra y relaciona los distintos grupos de interés, supervisa las políticas de la entidad y evalúa si cumple con requisitos que se exigen en cuanto a RSE. (Accountability, 2008).

En este mismo año, el Pacto Global de la ONU “pacto de acción” consolida una relación de compromiso entre el sector privado, el público y la sociedad civil, en donde se establecen diez principios y cuatro áreas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. De esta manera se pretende tener: “legitimación social de los negocios y los mercados... aquellas organizaciones que se adhieren al Pacto Global comparten la convicción de las

prácticas empresariales basadas en principios universales, contribuyen a la generación de mercado global más estable, equitativo e incluyente y que fomenta sociedades más prosperas” (PNUD, 2013).

Lo anterior demuestra cómo además de tener puntos de referencia para abordar la forma en que actúan las empresas, se aborda una responsabilidad social a nivel macro, es decir entre empresas, y si se ejecuta de forma efectiva y eficaz, se aborda una responsabilidad externa e internamente. Este “pacto de acción” es un medio para desarrollar iniciativas conjuntas, comunicación y cooperación entre empresas a nivel nacional e internacional, entre el mercado y la sociedad, además de impulsar y socializar el aprendizaje. Las empresas adheridas deben presentar un informe anual o un reporte corporativo en el cual demuestran su proceso, en este no se mide el cumplimiento ni el grado de avance en la responsabilidad, es una forma de mantener un registro de las acciones de cada entidad. Cabe resaltar, que el Pacto Mundial en términos de evolución de la RSE mundial es “la primera etapa de un proceso progresivo en materia de RSE y derechos humanos y en el peor, es el más frecuente, una publicidad a muy bajo coste” (Daughreith, 2009).

En el 2000 las Naciones Unidas realizan la “cumbre del milenio”, en donde los dirigentes de países y organizaciones del mundo se reunieron con la intención de generar una nueva alianza global que comprometiera a las naciones a reducir los niveles de pobreza extrema y mejorar las condiciones de vida de las personas, de esta alianza surgen los conocidos “objetivos de desarrollo del milenio” en donde se busca que para el 2015 se hayan cumplido 8 objetivos: erradicar la pobreza extrema y el hambre, lograr la enseñanza primaria universal, promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer, reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años, mejorar la salud materna, combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente y fomentar una alianza mundial para el desarrollo (PNUD, lo que usted debe saber sobre los objetivos del milenio). Este evento impactó la esfera política y económica de los países en tanto fue aún más visible y necesario implementar normas de beneficio y ayuda social.

En este mismo año de comienzo de siglo, la comisión europea construye la iniciativa llamada “libro blanco”, que expone propuestas y acciones necesarias que se deben cumplir para tener seguridad alimentaria (Laran y Peña, 2013), lo anterior por medio de una legislación de la unión europea la cual exige: un organismo alimentario, marco jurídico para su ejecución, sistema de control, y una política alimentaria. (Access to European Union Law).

En el 2001, se define un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, el libro verde, el cual se basa en una economía competitiva con lineamientos políticos de crecimiento económico y articulación social. La calidad y la coherencia son factores fundamentales para abordar la responsabilidad social: “el libro verde, es el verdadero inicio del debate sobre como la unión Europea

podría fomentar la responsabilidad social de las empresas a nivel europeo e internacional” (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa), además propone una articulación entre el contexto local-nacional y los estándares internacionales, así se hace más efectivo el fomento del desarrollo sostenible: “el libro verde, es la primera comunicación de la comisión, abrió un gran debate y sirvió para someter a discusión unos conceptos básicos y unas características de responsabilidad social corporativa.” (Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa).

Las normas sobre Responsabilidad de Empresas Transnacionales y Empresas comerciales del 2003, hace énfasis en los derechos sociales, políticos, laborales, económicos y culturales que las empresas deben proteger, promover y respetar debidamente, además a diferencia de los informes anteriormente mencionados, estas normas resaltan el bienestar social de los pueblos indígenas y otros grupos, en este sentido, las empresas están comprometidas con respetar otras cosmovisiones y aportar al desarrollo social de distintos grupos de personas, los lineamientos generales son: “igualdad de oportunidades, trato no discriminatorio, seguridad personal, protección del consumidor, protección del medio ambiente” (Human Rights Library, 2003).

Los años siguientes surgen algunas iniciativas que moldean la RSE del gremio industrial y empresarial. La Occupational Health and Safety Assessment Series OHSAS 1800 establece las normas de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de proteger a las empresas y los empleados. En 2004 la Organización Internacional de Normalización hace pública las normas ISO 14001 en donde se busca crear un plan de manejo ambiental en cada empresa, para proteger el medio ambiente acorde a las leyes nacionales. Más adelante en el 2010, el mismo organismo promueve el ISO 26000 a partir de una reunión del grupo consultivo estratégico, donde se realiza un informe con recomendaciones que aporten al objetivo general de la responsabilidad social a nivel mundial y puedan ser desarrolladas en las normas ISO.

De esta manera, se presenta una guía común internacional para la responsabilidad social, la cual es de uso voluntario y sin requisitos. Sin embargo, se hace énfasis en el debido equilibrio que debe haber entre el compromiso voluntario y la responsabilidad social teniendo en cuenta el respeto: “el trabajo pretende agregar valor y no reemplazar acuerdos intergubernamentales existentes que tienen relevancia para la responsabilidad social, como lo son la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, aquéllos adaptables por la Organización Internacional del Trabajo” (Norma ISO 26000: Guía para la Responsabilidad Social). Lo anterior pone en evidencia la consolidación de conceptos, definiciones y métodos basados en la gestión de la responsabilidad social, la RSE deja de ser únicamente elementos aislados y generales que protegen los derechos del ser humano y se convierten en normas (voluntarias) específicas para las empresas.

El elemento de inclusión de los multistakeholders: “industria, gobierno, trabajadores, consumidores, y organizaciones no gubernamentales” (Norma ISO 26000: Guía para la Responsabilidad Social) permiten resaltar que la condición de género y origen social son importantes para analizar los grupos de interés, ampliando el margen de protección de los derechos de trabajadores y de impacto social de las industrias y empresas. En este sentido, el informe de ISO hace énfasis en el respeto por las diferencias culturales, legales, sociales y económicas, como enfoque primordial para analizar y comprender las variables y roles que operan, y así poder “comprometer a los stakeholders con la responsabilidad social” (Norma ISO 26000: Guía para la Responsabilidad). Otro aspecto fundamental para que las empresas puedan apropiarse de este informe, es la terminología, el desarrollo conceptual y de significado de la RSE, genera que en el gremio industrial y empresarial las normas puedan ser fácilmente adaptables y entendidas sin importar el origen o carácter de las empresas.

Posteriormente, la ONU declara un representante encargado de las empresas y derechos humanos, con el fin de impulsar la responsabilidad social y el cuidado del medio ambiente en empresas, además de enunciar los retos que implica la economía global. En el 2007, el Parlamento Europeo aprueba una resolución, en la que plantea crear una Alianza con el fin de incrementar el empleo y define la responsabilidad social como:

La integración voluntaria de consideraciones medioambientales y sociales en las actividades empresariales además de exigencias jurídicas y obligaciones contractuales, opina que las políticas de RSE deben promoverse por derecho propio y no como sustitución de una reglamentación adecuada en otros ámbitos, ni como intento encubierto de introducir legislación (Resolución del Parlamento Europeo, 2007).

Esto hace referencia a la autonomía empresarial en un buen sentido, en donde no se debe solo cumplir con los requisitos, e impulse su compromiso social más allá del ámbito jurídico. De esa manera, el Parlamento Europeo pretende difundir las prácticas efectivas para la responsabilidad social, al igual que algunos criterios que deben tener en la cuenta las empresas para definir su “responsabilidad”.

A finales de la primera década del siglo XXI, la comisión europea propone hablar “más de resultados que de procesos” (Resolución del Parlamento Europeo, 2007) lo cual hace énfasis en que las empresas deben evidenciar y demostrar la forma en que están abordando la responsabilidad social. Dentro de los retos se encuentra la lucha contra la exclusión social, participación femenina y de personas con discapacidad, en esta medida, las empresas deben crear puestos de trabajo, mejorar las condiciones laborales y respetar los derechos de los empleados. Otro concepto innovador de la comisión es la política social, la cual se relaciona con el trabajo, salario, discriminación y el medio ambiente. En esta medida, la

responsabilidad social empresarial se relaciona con la lucha contra la desigualdad y la promoción de una igualdad en el trato, en las profesiones, y en el empleo. Finalmente, resalta la importancia de la sociedad civil en tanto ésta debe sensibilizarse como agente consumidor “acerca de una producción responsable para promover la aceptación de una responsabilidad de la empresa” (Resolución del Parlamento Europeo, 2007).

A pesar de que para el siglo XXI no se ha generado un panorama ideal para los trabajadores y el medio ambiente, es necesario resaltar que se ha desmitificado el falso paradigma de que la responsabilidad social difiera de los objetivos económicos de las empresas “...economic and social objectives have long been seen as distinct and often competing. But this is a false dichotomy; it represents an increasingly obsolete perspective in a world of open knowledge-based competition” (Porter, Kramer, 2003, p. 32).

Según lo anterior, se hace visible que la responsabilidad social es cambiante pero su transformación se enmarca en la realidad social que pretende permear, de esta forma incluye diferentes sectores de la sociedad, distintos intereses, biografías y que se esfuerza por respetar los derechos laborales, sociales, económicos, y políticos.

La construcción histórica del concepto de RSE pone en evidencia los múltiples esfuerzos de las organizaciones, por generar marcos normativos e incentivos que motiven acciones voluntarias por parte de las industrias y empresas que protejan a los trabajadores, grupos sociales y entorno ambiental. Sin embargo, la realidad de los trabajadores en la actualidad y la crisis ambiental moderna ponen en evidencia que los principios de rentabilidad y maximización de ganancias propios del sistema capitalista han canalizado las gestiones de la RSE a convertirse en acciones mínimas que benefician económicamente a los empresarios y no generan ningún beneficio significativo para los trabajadores y entornos en donde se consolidan las entidades.

No podemos excluir el determinante rol de las estructuras estatales en la implementación de la RSE, en tanto son los marcos legales y normativos de las naciones los que permiten, limitan y controlan las acciones de responsabilidad social por las que son beneficiadas las empresas e industrias en términos fiscales. En este orden de ideas, la eficiencia del sistema de incentivos y seguimiento estatal moldea las dinámicas en las que la industria y gremio empresarial hace efectiva la RSE a nivel local y Nacional.

Capítulo 2: La RSE en Colombia

Un país con una creciente economía, tres de las más grandes multinacionales de Latinoamérica: Alpina, Avianca, Nutresa, con dos de las ciudades con costo de vida más alto de Latinoamérica; Cartagena y Bogotá coexiste en el mismo territorio con el departamento con más muertes infantiles por inanición (la Guajira). En efecto, el GINI de 53.5 expuesto por el Banco Mundial para el 2013, ubican a Colombia como uno de los países con mayor desigualdad en el mundo, si bien esto podría explicar la opulencia de algunos sectores sociales del territorio colombiano y miseria de la gran mayoría restante de la población, genera entonces una preocupación por el manejo social de los recursos económicos y materiales.

Si bien la RSE ha sido un tema de discusión en las más importantes organizaciones a nivel Global y entidades como la International Organization for Standardization- ISO y se han generado parámetros normativos, no puede hablarse de unos estándares, lineamientos o parámetros mundiales bajo los cuales se rijan las políticas de responsabilidad a nivel Nacional. Razón por la cual, para realizar un análisis de la situación actual de la RSE en Colombia, es necesario además de contextualizar el escenario político, social y económico que atañe las relaciones entre trabajadores e industriales y la condición del territorio que involucra, afecta, beneficia o agencia el gremio industrial, realizar un breve recorrido de la situación de la Responsabilidad Social en el marco de cómo ésta ha sido comprendida e implementada por las distintas esferas sociales y jerárquicas de la Nación.

Para la primera mitad del siglo XX era la iglesia católica quien desarrollaba el papel de entidad encargada de las labores sociales, en tanto algunas empresas hacían aportes económicos a la institución eclesial con el fin de que los párrocos y las misiones católicas locales lo ejecutaran en beneficio de la sociedad, si bien esto en su momento no era categorizado como RSE, no podemos dejar a un lado la intención corporativa de contribuir al beneficio de las comunidades en situación de pobreza, por medio de donaciones o aportes.

A comienzos de siglo nacieron iniciativas innovadoras, como la Fundación Social, que hoy siguen destacándose dentro de la RSE en Colombia. Además, surgieron la mayoría de los principales gremios: la Asociación Nacional de Industriales ANDI en 1944, la Federación Nacional de Comerciantes Fenalco en 1945, y la Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Industrias ACOPI en 1951. (Gutiérrez, Avella y Villar, 2006, p.20).

Así mismo, ocurren diferentes hechos significativos en el desarrollo del país que representan una mejora para los trabajadores y sus condiciones de vida, dentro de estos se encuentra la creación de las Cajas de Compensación Familiar como

organizaciones autónomas, de esta forma se da inicio a las dinámicas de aportes patronales y la implementación del subsidio familiar para mejorar el bienestar de los trabajadores, ambos hechos representan una forma de visibilizar y un reconocimiento que garantizaría una estabilidad de beneficios a largo plazo para el gremio trabajador.

En medio del contexto de competencia propio de la sociedad moderna y de las leyes neoliberales de comercio, características de las dinámicas industriales y económicas, se empieza a generar una preocupación por la responsabilidad moral que debían tener las empresas, en este sentido Ibarra Padilla (2014) acude al enfoque triple bottom line de la RSE para hacer alusión al “triple beneficio” cuando se tiene en cuenta la rentabilidad económica, el bienestar social y la preservación del medio ambiente. Ibarra Padilla, igualmente acude al Global Compact y sus 10 principios en las cuatro áreas, para abordar la forma en que la RSE se ha gestionado, teniendo como objetivo que dicho contexto económico y la implementación de la responsabilidad social, mantengan un equilibrio y sostenibilidad que beneficie tanto al empresario como a los trabajadores.

Durante la década de los 50, la legislación colombiana contribuyó de forma significativa a la protección de los empleados y trabajadores, en primer lugar se expide el código sustantivo del trabajo, decreto ley 2663 del 5 de agosto de 1950, en donde se establece un conjunto de normas que rigen el trato al trabajador y las dinámicas de interacción entre la empresa y el empleado, en términos sociales la ley permitió el cambio de connotación de una lógica de servidumbre a una lógica empresarial en la que el empleador y el empleado tienen derechos y deberes que deben cumplir y hacer cumplir en el espacio en el que laboran, esta ley no solo significó un gran avance en materia de desarrollo humano en Colombia, sino que aún en la actualidad sigue representando el escudo y repertorio de defensa de los derechos de los trabajadores, a pesar de las muchas leyes y modificaciones que han surgido luego de su expedición y violaciones de la ley por parte de los empleadores de carácter privado y público del país. (Herrera, J. 2004)

En este mismo orden la estructura estatal provee la atmósfera necesaria para incentivar la consolidación de organizaciones que siembren desarrollo social, protección y consolidación del bien común, “la legislación tributaria estimuló la creación de fundaciones al permitir que las donaciones sean objeto de deducción de impuestos.” (Gutiérrez, Avella y Villar, 2006, p. 20). Lo cual generó que durante la década de los 60, las empresas empezaran a tener una mayor participación e interés en la protección social de los empleados y en ayudas al bienestar social, teniendo como premisa los beneficios fiscales que buscaban incentivar el buen trato y apoyo a entidades que se preocuparan por el bienestar social. Es así como en el sector privado empieza la inversión social de forma regulada y periódica, pretendiendo generar un beneficio económico a las sociedades que se focalizan en lo social, impulsada por los beneficios fiscales ofrecidos por el Estado. Ejemplo de lo anterior son: la Fundación Carvajal, fundada en 1977 por la familia caleña de

apellido Carvajal dueña del grupo del mismo nombre, una de las más grandes industrias de Colombia y Latinoamérica; la Fundación Barranquilla, hoy Mario Santodomingo creada en 1960; y la Fundación Corona, que en principio fue la fundación Santa Elena fundada en 1963 por la familia Echevarría Olózaga dueña de la empresa multinacional de cerámicas más grande del país. Estas son algunas de las organizaciones que mayor impacto social y apoyo económico poseen, como resultado del éxito de las industrias que las apadrinan.

A inicios de los años ochenta, la responsabilidad social es relacionada con el concepto de “balance social” teniendo en la cuenta la metodología establecida por la Organización Internacional del Trabajo- OIT y la Asociación Nacional de Empresarios- ANDI, las cuales plantean un manual de balance social, con el fin de: “medir y evaluar resultados de la aplicación de la política social de la empresa” (Valenzuela, 2015).

En Colombia con la Constitución Política de 1991 y la declaración del Estado social de derecho, se incorpora la solidaridad y justicia social como un fin de la estructura estatal hacia la sociedad civil. La constitución, enuncia los derechos y labores económicas, sociales, culturales, civiles y políticos en los cuales se evidencia la protección y el bienestar social del ser humano como prioridad para la política y la economía. Así mismo, se empieza a hacer alusión al desarrollo sostenible como el crecimiento económico que aporta a la mejora de una calidad de vida y bienestar social, teniendo en cuenta el cuidado del medio ambiente, de los recursos naturales.

A inicios de la década de los 90, específicamente en 1993 se crea el Consejo Gremial Nacional, agrupando catorce organizaciones, con el fin de fortalecer la función social por medio del “Compromiso Guaymaral” espacio en el cual se organizó y fortaleció la función social de los gremios en Colombia, para este periodo la empresa privada impulsa ejes sociales importantes tales como la educación, la salud, la innovación, el desarrollo productivo, la paz, el desarrollo comunitario, la justicia y la transparencia. (Manrique Quiroga, 2012).

Dicho impulso se evidenció tanto en los informes que Colombia voluntariamente realiza en temas de derechos humanos en el “Examen Periódico Universal” como en el hecho de que los derechos laborales Colombianos, están basados en los ocho convenios de la OIT, en donde se tiene en cuenta los derechos del Niño, la declaración Universal de los derechos humanos para hacer énfasis en las relaciones laborales, resolución de conflictos, políticas laborales y salariales. (Ibarra, Padilla 2014). Según esto, el artículo 53 de la Constitución también hace alusión a la igualdad de oportunidades, protección de la mujer y del menor de edad, así mismo el artículo 25 expone el derecho al trabajo y la salud y en el artículo 54 se establecen los derechos al trabajo y a la salud.

En este orden de ideas es importante mencionar la organización del Consejo Empresarial Colombiano y Desarrollo Sostenible- CECODES, el cual expone su

contenido en uno de los capítulos del Consejo Empresarial Mundial para el desarrollo sostenible. En el 2002, la caja de compensación familiar de Antioquia, implementa la organización nacional de normalización por medio de un Comité Colombiano de Responsabilidad Social Empresarial- CCRSE el cual pretende, por medio de una guía: medir la gestión empresarial, evaluar su desempeño, y establecer estrategias de negocio teniendo en cuenta el equilibrio entre la rentabilidad, competitividad y el componente social.

Para comienzos del milenio, el Estado colombiano da un paso más en materia de derechos, en el 2006 se da a conocer la ley 1098, con la que se establece el código de infancia y adolescencia del ICBF, el cual tiene como objetivo principal prevenir y garantizar los derechos del niño y adolescente. Dicho avance representa un marco legal e institucional que cohibe y sanciona violaciones a los derechos de infancia, razón por la que el trabajo infantil se ve finalmente combatido, en términos formales desde el marco Estatal.

En el 2004, Colombia se adhiere al pacto global creado por la ONU en 1999 con el fin de articular los intereses corporativos con los valores de la ciudadanía y exigencias de sindicatos y organizaciones defensoras de los derechos de los trabajadores en orden de colaborar y apoyar los ambientes empresariales libres de maltrato y contrarrestar los efectos negativos de la globalización. La vinculación de una empresa al pacto global es voluntaria, razón por la que en 2004 se adhieren algunas industrias colombianas, sin embargo, es hasta 2008 que Colombia se vincula con la mayoría de sus grandes multinacionales y empresas, llegando a 180 entidades dentro del pacto. (Gómez, D. 2011)

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación- ICONTEC, implementa y proyecta la Guía Técnica Colombiana GTC 180 en 2008, la cual aborda los compromisos y comunicación entre stakeholders y su respectiva responsabilidad teniendo en cuenta su rol e interés ético (Icontec, 2011). Las directrices se adoptan voluntariamente por las empresas y estas deben establecer un marco de referencia con objetivos y metas en las que se evidencie el plan de acción y un claro compromiso con la mejora del ambiente laboral, en busca de una atmosfera socio-responsable de la empresa. Así mismo, con el fin de garantizar la sostenibilidad y eficiencia del compromiso, cada empresa debe divulgar, revisar e informar periódicamente dichos lineamientos

Un principio de la responsabilidad social es el cumplimiento de las leyes vigentes que rigen las actividades de la organización. Sin embargo, la responsabilidad social no se limita al cumplimiento de la ley, sino que trasciende al involucrar las prácticas, políticas y decisiones que impacten positivamente las distintas partes interesadas (stakeholders) de la organización. (Icontec, 2008 p.17).

En esta guía técnica se hace énfasis en la importancia del marco ético y la política de responsabilidad que tenga cada empresa, la Guía Técnica expone los distintos

intereses y su “debida acción” enmarcada en el rol que desenvuelve en la industria:

Dueños: del cual depende el plan estratégico, planeación, ejecución y evaluación. La transparencia es uno de los factores primordiales para una gestión efectiva, debe tener claridad sobre los derechos e intereses de los stakeholders y debe promover el respeto por los derechos humanos reflejado en el Código de Buen Gobierno.

Trabajadores: de este grupo se debe destacar los derechos y deberes laborales y salariales, al igual que la promoción de un ambiente que aporte al desarrollo económico y humano de estos, lo anterior beneficia a la productividad empresarial en tanto existe un compromiso del trabajador: obtener un salario en condiciones dignas y favorables que aportan a su crecimiento social y personal. Si las políticas laborales se basan en la RSE, tiene mayor impacto.

Usuarios: En el cual están incluidos clientes, usuarios, consumidores y distribuidores, ya que hacen parte final de la cadena de valor a la hora de hacer uso del producto o servicio, pero también “consumen” el componente ético y social de la empresa. El concepto de desarrollo sostenible debe ser visto también desde el punto de vista de los usuarios, en la medida en que si se promueve y divulga la responsabilidad social de cada empresa, el usuario puede tener afecto por esta, en donde también se compromete a un consumo consiente y responsable. En este sentido, la empresa debe enfocarse en una relación estable y prolongada con el usuario en la cual además de satisfacer su necesidad, y de cumplir con sus expectativas, debe ser coherente con su política de responsabilidad social. **(Icontec, 2008)**

Esta última parte de la cadena de valor y proceso de producción representa uno de los elementos más importantes de la industria moderna y profundamente significativo para el concepto de RSE, las políticas éticas de una empresa deben ser tan claras que es necesario que actúen de forma transversal en el proceso de producción, en este orden de ideas se genera un elemento más de verificación de una RSE efectiva: el reconocimiento del usuario o consumidor. El consumo como una parte fundamental de la identidad corporativa genera que la connotación simbólica de un producto debe estar presente desde el momento de ser una materia prima, hasta el momento en el que se encuentra en la mano del consumidor, y el imaginario social que se genera alrededor de un producto o servicio es un factor fundamental para dar cuenta del RSE y del desarrollo de una industria, razón por la que este elemento debe ser analizado desde su aparición histórica y la importancia que caracteriza entonces en una sociedad moderna la idea de un “consumo responsable”

USUARIOS: DEL CONSUMO AL CONSUMO RESPONSABLE

En las cifras y estadísticas mundiales presentadas en la Red de Responsabilidad Social Empresarial de la Comunidad Andina (2006, p. 20) se hace visible la importancia de los consumidores en el valor general de la responsabilidad social, en tanto debe existir un consumo consciente en países llamados desarrollados. La Red de Responsabilidad Social Empresarial de la Comunidad Andina (2006) afirma:

No al trabajo infantil, respeto al medio ambiente, no a la mano esclava y equidad de género. Los consumidores de los países desarrollados no distinguen las diferencias sociales de la procedencia de un producto, para ellos es lo mismo un producto de Latinoamérica que el de África.... (p. 20)

En este sentido, es necesario crear una cultura de consumo en la sociedad en donde se divulgue información de las prácticas empresariales y de producción de las empresas, además de despertar interés y generar patrones de identidad con el producto que se compra, es decir que su ética y moral sea coherente con sus dinámicas de compra y uso de servicios.

Es de esta manera como debe integrarse la Comunidad en la responsabilidad social de las empresas, puesto que deben desarrollar un papel activo en la disminución de la pobreza, el desempleo, violencia y exclusión social: “muchos de estos aportes se deberían construir logrando acuerdos sobre las políticas públicas, también trabajando en articulación con las comunidades” (Icontec, 2008, p. 23). En este sentido es necesario resaltar y reforzar las pautas en las políticas públicas para superar los aspectos nombrados y de esta manera generar el contexto propicio con el fin de que en las empresas puedan mejorar sus relaciones sociales, su código de buen gobierno y su aporte al desarrollo sostenible de la comunidad, en ese mismo sentido se debe actuar con la premisa de que la cooperación y reciprocidad entre la empresa y la comunidad es el vehículo de relación en el que se crea un bienestar social común.

Si bien el Estado es el encargado de elaborar las normas, asignar obligaciones y beneficios tributarios, además de asegurar la vigilancia y control de la gestión empresarial, la participación e importancia del consumidor en el reconocimiento de la política ética de una empresa genera entonces que el tejido social no solo sea una preocupación y un referente de acción para las industrias sino también un medidor de éxito o fracaso del intento de generar productos y servicios socialmente responsables. Se evidencia el carácter voluntario con el que empresas implementan la responsabilidad social, y su básica reglamentación: “la mayor parte de los instrumentos de los que se sirve RSE son de carácter voluntario, corresponden al determinado régimen de Soft Law y comprende declaraciones de los organizaciones internacionales...” (Ibarra, Padilla 2014).

Aunque el soft law, ha sido criticado por otras posturas académicas, una de sus características puede ser positiva, en tanto no depende de la regulación estatal y puede ejecutarse a partir de la acción voluntaria de la empresa, teniendo en cuenta que los stakeholders participan en la legitimidad de la responsabilidad social “en ausencia del poder sancionatorio del Estado” (Ibarra Padilla, 2014). En este sentido es primordial la gestión de cada empresa y su planeación frente al ámbito social, Ibarra también hace alusión a cuatro conceptos fundamentales: la regulación y normatividad (exigida por el Estado), la autorregulación y normatividad (en donde la empresa auto gestiona los límites del bienestar social de su comunidad intra, inter y extra personal): “los defensores de la voluntariedad de la RSE consideran que son más efectos los incentivos, que la regulación obligatoria para potenciar el compromiso empresarial con el desarrollo sostenible” (Ibarra, Padilla 2014. p. 4).

El informe “Carrots and Sticks” (2009) expone los argumentos a favor y en contra de las dos formas en las que la responsabilidad social debería llevarse a cabo (voluntaria u obligatoria). Sin embargo, se recalca que se pueden adoptar de manera complementaria. El siguiente diagrama ofrece una explicación grafica útil para comprender la necesidad de un mínimo obligatorio de la RSE, para posteriormente expandirla y enfocarla en acciones enmarcadas en motivaciones voluntarias.

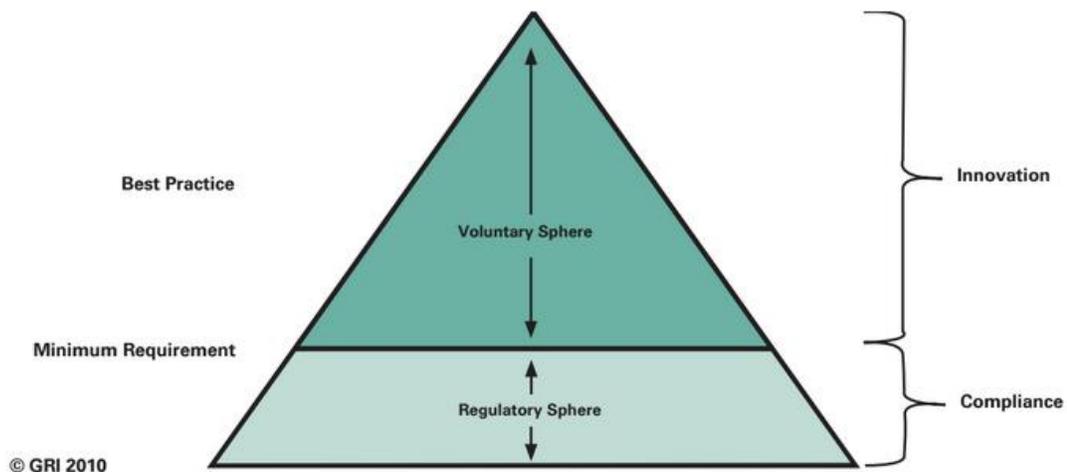


Diagrama 1. La relación entre RSE voluntaria y obligatoria. (Carrots and Sticks, 2008, p.8).

Aunque el mismo informe expone que el 65% de las regulaciones y normas son obligatorias y el 35% son voluntarias en el mundo, se puede ver que en el caso Colombiano la mayoría son voluntarias, factor que refleja un bajo rol del Estado

para prevenir riesgos o impactos negativos. Sin embargo, los marcos legales e institucionales internacionales exigen un reporte periódico de actividades y requisitos que deberían cumplir las empresas, pero no pueden comprometer su accionar jurídico o legal a sanciones en la medida en que en el marco Nacional no necesariamente son legítimos los ordenamientos jurídicos de todas las instituciones internacionales, lo anterior quiere decir que no implementan acciones que suspendan o perjudiquen a las empresas, bajo ninguna circunstancia.

En este orden de ideas, si el Estado impone medidas obligatorias se genera una cultura que aporte a la transparencia y a la legalidad de las empresas, en tanto tienen que asumir la responsabilidad, ya que las regulaciones que se adaptan voluntariamente son formas flexibles de demostrar el compromiso. Es entonces necesario que como primera medida, el Estado imponga una reglamentación mínima para que así empiece a ejercer su rol como regulador.

Si en Colombia hay medidas de soft law se podría hablar del impacto negativo, en tanto no existen sanciones, en esta medida al hacerse público el impacto negativo se podrían hacer alianzas con el sector privado y con organizaciones no gubernamentales para encontrar la forma adecuada de afrontarlo, pero no se debe usar la RSE como imagen, fachada o solo como instrumento para resaltar los aspectos positivos de las empresas.

Por otro lado el planteamiento de hard law, propone la regulación, vigilancia y normalización activa del Estado y otras entidades, por medio de un marco jurídico ante el cual se puede responder, con el fin de que la responsabilidad social sea transparente y justa. Sin embargo, una de las limitaciones del hard law, es la mercantilización de la conciencia social, ejemplo de esto, es el aporte a fundaciones únicamente a cambio de la reducción de impuestos, en este sentido el fin de la empresa es lucrativo más que social. Por otro lado, los organismos internacionales son muy detallados en la forma en que se debe realizar el proceso para una responsabilidad social efectiva, sin embargo no abordan, ni hacen seguimiento del impacto, se centran más en el cómo que en el resultado.

Es después de conocer las diferentes posturas que surge la cuestión de si se debe ¿actuar bajo un régimen de soft law, el cual cree en la autonomía de las empresas de hacer impacto social, o un hard law el cual genera un fin lucrativo?

Haciendo referencia a las reglamentaciones expuestas en el capítulo uno, y analizando las propuestas teóricas y situación de la RSE en el contexto colombiano, es importante resaltar el planteamiento de Ibarra Padilla al girar la reflexión hacia el derecho internacional y las obligaciones que deben cumplir las empresas, haciendo la aclaración que dichos requisitos no son supervisados por el Estado Nacional y esto ha limitado la implementación de la RSE.

GESTIÓN DEL CAMBIO: DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL A UNA CULTURA SOCIALMENTE RESPONSABLE

Si bien la responsabilidad social necesita y requiere de un marco normativo para poder desarrollarse, también requiere de un cambio interno en la empresa en la cual se establezcan objetivos comunes, en toda la comunidad corporativa a la que estén enfocados los lineamientos de la RSE. Para lograr una transformación en cultura organizacional, se requiere de una “gestión del cambio” en la que se divulgue, fomente y promuevan las acciones, comportamientos y valores entre stakeholders y trabajadores, con el fin de implementar en sus dinámicas culturales empresariales el deber moral y social corporativo. Para esto, la (Guía Técnica Colombiana) GTC 180 establece tres aspectos fundamentales que aportan a dichas dinámicas: identificar los impactos positivos que este cambio genere, socializar lo aprendido en términos de proceso y resultado y sugerir ajustes.

La gestión de cambio, permite incentivar un sentido de pertenencia en todos los agentes, en este sentido la RSE tiene un proceso de lo micro (cada stakeholder, en términos de proceso) a un proceso macro (empresa en marcos de resultado, imagen, socialización y compromiso con la RSE). También fomenta la conciencia, motivación, participación, reflexión y dialogo, lo que permite mejorar las relaciones sociales, laborales y promover un mejor trato y protección de derechos humanos. Para llevar a cabo integralmente la RSE, cada empresa debe aclarar su política de Responsabilidad Social, el enfoque, objetivos, procedimientos, planes de acción, publicaciones y veeduría.

Estas dinámicas deben ser reconocidas por la sociedad civil para que realmente se entienda el sentido de la Responsabilidad Social: “Más que un slogan interno es una actitud frente a las dimensiones económica, social y ambiental” (La Republica, 2013). Sin embargo, la deducción de impuestos es una fachada, dicen Claudia Teco, Jesús Carrillo y Merlín Grueso: “La RSE tiene un incentivo de alivio tributario y con eso hay que tener cuidado; me escudo en una fachada de la RSE para ganar más, hago actos de filantropía asilados que disfrazo de política responsable.”(La Republica, 2013). Cuando el fin de hacer algo ético o social es un fin lucrativo, no se evidencia una responsabilidad social real, por esta misma razón es necesario pensar una política responsable, que vaya más allá de las ventajas tributarias y realmente se enfoque en equilibrar los perjuicios ambientales y sociales que genera de forma directa o indirecta la empresa.

En este orden de ideas, un esfuerzo por fortalecer la Responsabilidad Social en el contexto del territorio Colombiano, implica limitar o definir realmente hacia dónde van dirigidos sus lineamientos, en tanto existen algunas normativas ISO o AA que establecen los ambientes laborales, generaciones de empleo, condiciones óptimas de trabajo, cuidado del medio ambiente las cuales se deben tener en cuenta como

principio ético de las empresas, en este sentido, se está cumpliendo con una ley laboral, pero es necesario mencionar la ausencia de una ley Nacional garante de la RSE, la Nación carece de una política empresarial integral de RSE. El problema de no tener un estándar claro de lineamientos Nacionales de RSE, radica en que cualquier acción que la empresa ejecute de forma aparentemente adecuada o que cumpla jurídicamente puede ser considerada como Responsabilidad Social.

HABLAR DEL IMPACTO NEGATIVO ES TABÚ: ¿Por qué no se ha implementado una política de RSE en Colombia?

En Colombia algunas empresas se esfuerzan por mostrar en sus informes de sostenibilidad la forma adecuada en que siguen las normas ISO y en que ejecutan responsablemente su gestión social, sin embargo existen algunas contradicciones en la forma en que demuestran su gestión y la forma en que impactan realmente en la sociedad. Es por esta razón, que se debe implementar honestamente el impacto que generan para así poder crear medidas adecuadas que puedan mejorar las consecuencias de sus acciones, ya que no es útil tener una fachada que solo muestre lo positivo que realiza la empresa sin tener en cuenta lo negativo.

Ahora bien es necesario también comprender la razón por la cual no hay una RSE obligatoria en Colombia, esta pregunta surge teniendo como premisa un país con un creciente desarrollo económico, grandes empresarios industriales y un GINI de 53.5 para el 2013 acorde al Banco Mundial, lo que lo convierte en uno de los países con mayor desigualdad del mundo. Lo anterior nos lleva a pensar que si en Colombia no se ha adaptado una supervisión e implementación de RSE, es porque el Estado está conforme y se ve beneficiado por la inoperancia de la RSE de las empresas, en muchos de los casos esto responde a las alianzas de muchos de los gobernantes con las empresas, el beneficio económico se mantiene a salvo cuando las políticas gubernamentales pueden ser manipuladas por la élite industrial, en este caso las ganancias se mantienen y llegan tanto al empresario como al político: “a grandes rasgos son países que pueden contar con diversos atractivos en el ámbito de los negocios como son la explotación de recursos naturales, mercados importantes o costes de producción ventajosos...” (Prandi y Lozano, 2009 p. 9).

En este orden de ideas, el Estado protege las acciones empresariales y además se solidariza con lo necesario para poder hacer efectivo el negocio y la producción. Esta alianza genera que la comunidad tome una posición de resistencia y desarrolle desconfianza y un imaginario colectivo contra la empresa y el Estado, lo que hace que sean mucho más difícil los mecanismos de reparación y atención. Adicionalmente, el papel de los medios de comunicación es parcial y

en ocasiones nulo, en tanto no visibilizan los hechos que realmente ocurren y por el contrario, apoyan estas formas ilegítimas y silenciosas de RSE: Existe también una miopía empresarial, pues la mayoría de las empresas creen que la responsabilidad de la promoción de la ciencia y tecnología es del Estado. (Piñeros, 2009. p. 231). En este caso la miopía es empresarial y estatal, promoviendo un lenguaje y una legitimidad entre los dos, además de construir barreras legales contra la sociedad civil, para justificar las acciones realizadas o a realizar.

LA NECESIDAD DE UNA POLÍTICA PÚBLICA

Acorde al Libro Blanco sobre empresas y derechos humanos (2011), en materia de RSE es manifiesta la falta de conocimiento y desinterés en: empresas, para proteger integralmente los derechos humanos; en la sociedad, de las obligaciones del Estado y del gremio empresarial para gestionar efectivamente; y en el Estado, de los impactos que tienen las empresas y la forma adecuada de controlar y supervisar su implementación. El documento resalta la necesidad de una “política pública integral”:

Para las empresas, en particular, pero también para la sociedad civil, la ausencia de una política pública integral puede ser vista no sólo como un obstáculo sino también como una oportunidad. En este sentido se plantea la posibilidad de promover y participar en espacios para la formulación de políticas públicas en el tema que tengan en cuenta sus necesidades, escuchen sus puntos de vista y estén acordes con los estándares internacionales en la materia. (Fundación Ideas para la paz, 2012 p. 25).

El informe, expone como elemento fundamental, la necesidad de construir en primer lugar, lazos de confianza que mejoren las relaciones entre: Estado, empresa y sociedad, incrementar el nivel de gobernanza y fortalecer la presencia estatal, para así poder fomentar una política pública efectiva y eficiente.

En términos de impacto y valor social necesarios para generar cambios significativos equivalente a las afectaciones de la industria, transformaciones de las estructuras y tejidos sociales que equilibren las consecuencias macabras del consumismo y producción desmedido, es necesario entonces además de incentivos y beneficios tributarios y fiscales, un marco político y legal que no solo busque fomentar las acciones sino que pueda regularlas no solo con el fin de supervisarlas y vigilarlas, sino con el fin de responder a los problemas sociales que se puede resolver por medio de acciones de la industria. Es decir, la RSE como una política social, se desmitificaría y dejaría de ser el espacio en donde las acciones de una empresa son realizadas sin un análisis previo o posterior del impacto social, y en lugar de esto sería un proceso político y social por medio del cual las industrias con parámetros específicos podrían actuar en beneficio de las

comunidades, sus trabajadores y sus políticas internas, teniendo como herramienta el marco de la política y las herramientas de acción necesarias para generar un impacto positivo, real y duradero.

RELACIÓN CON COMUNIDADES Y LICENCIA SOCIAL

El diálogo entre empresa y comunidad, es primordial para generar lazos de confianza y respeto, también es un recurso para incentivar la participación, honestidad y la transparencia del proceso de producción de una entidad, emprende una planeación conjunta que favorece el proceso de interacción.

Existen diferentes mecanismos normativos que pueden facilitar este tipo de contacto, uno de ellos es la debida diligencia, en la medida en que si se ejecuta un seguimiento, comprensión de sus intereses y mejora de la calidad de vida de la comunidad, el concepto de RSE empieza a ser casi que innato en la empresa. Es decir, que la debida diligencia en materia de DDHH como sucede hoy en día con temas como la salud ocupacional, las consideraciones financieras, o la seguridad industrial pase a hacer parte del “corazón” o si se quiere del “ADN” de la empresa. (Fundación Ideas para la paz, 2012, p. 41). Dicho seguimiento se hace visible en el Marco de las Naciones Unidas: “Proteger, respetar y Remediar, política Marco para empresas y Derechos Humanos” (2011), en donde se manifiesta el deber del Estado de proteger a los ciudadanos y de garantizar que la empresa también lo haga de manera adecuada. Sin embargo, muchas veces el Estado solo se centra en el derecho individual de la empresa en temas de mercado, inversión, de protección y hace caso omiso de las dinámicas sociales que existen alrededor o dentro de esta, especialmente si se encuentra en un contexto de conflicto armado.

Podría decirse que en algunos casos las acciones estatales y empresariales, han empeorado la situación de las comunidades, generando procesos de revictimización, como es el caso de los campesinos de Las Pavas al sur del departamento del Bolívar, quienes luego de ser desplazados de sus tierras por los grupos armados al margen de la ley, han sido desplazados por segunda vez de sus fincas, como resultado de la apropiación de sus tierras por parte de las industrias palmeras del consorcio El Labrador, conformado por la empresa Tequendama del grupo Daabon y Aportes San Isidro, esto por medio de recursos aparentemente legales, que se alejan de la realidad de las personas que han habitado esas tierras por los últimos diez años, generando así que el Estado proteja las normas que benefician la libre industria, ignorando los derechos de las personas que se están viendo afectadas por las acciones de la entidad (Pérez, M. 2011). Esto se opone a lo descrito por el consejo de derechos humanos de Naciones Unidas en el 2011, que afirma en su principio número uno: “adoptar las

medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia”. Estas medidas no han sido implementadas por el Estado, promoviendo así, la corrupción y la autonomía en las prácticas empresariales y estatales.

Otra medida de contacto y de planeación de impacto de la empresa es la caracterización, en el cual se debe identificar el sistema político, económico, cultural y social de la comunidad, además se debe comprender el funcionamiento de las instituciones estatales articulado a los intereses de la comunidad. Si se hace una previa identificación y análisis de esto, la empresa está aportando a que sus impactos no sean negativos, y que por el contrario, pueda fomentar el desarrollo humano y social dentro de la comunidad por medio de la empresa.

De igual forma se debe tener en la cuenta la interacción del ser humano con los recursos naturales, el significado de uso, el valor que se le da a las practicas con el medio ambiente, entender el significado de calidad de vida de la comunidad, ya que ésta puede ser diferente a la que quiere implementar la empresa: Para las comunidades: “cualquier proyecto que afecte recursos como el agua o la tierra, constituyen un riesgo en sus fuentes de sustento económico, alimenticio y en su arraigo social y cultural”. (Fundación Ideas para la paz, 2012, p. 84).

La consulta, es también una medida que permite contacto entre la empresa y las comunidades y así mismo aporta a la transparencia de esta, en este caso se deben garantizar los derechos de los líderes y demostrar el profundo respeto por el punto de vista de las comunidades, permitiendo que sea una herramienta visible y legítima en la sociedad. Sin embargo, en Colombia esta medida tiene falencias mencionadas por el Observatorio de Conflictos Mineros de américa latina:

El país no cuenta con una legislación adecuada ni con procedimientos garantistas de consulta. Razón por la cual la falta de reglas de juego claras y reconocidas nacional e internacionalmente afecta tanto a los grupos étnicos como a las empresas y genera conflictos de distinta índole, violaciones de derechos humanos y pérdida de oportunidades sociales e inversiones de capital. (Fundación ideas para la paz, 2012, p. 55).

Es necesario aclarar, que la consulta previa no es un indicador de la inexistencia de conflictos con la empresa, pero si es una herramienta que permite crear dialogo con la comunidad y reduce la posibilidad de generar impactos radicalmente negativos: “puede ayudar a identificar áreas de tensión para prevenir, mitigar o compensar daños que se hagan evidentes en la medida que se desarrolla algún proyecto en una zona específica” (Fundación Ideas para la paz, 2012, p. 56). Además se debe tener en cuenta el Convenio 169 de la OIT, en el que se aclara que es necesario consultar a la comunidad las acciones que le afecten y en caso de que se requiera traslado de la misma, se debe apoyar con la reubicación, en donde el gobierno debe respaldar los intereses de la comunidad: “ofrecer

garantías para un reasentamiento que al menos iguale o mejore las condiciones previas” (Fundación ideas para la paz, 2012, p.25).

Por último es necesario mencionar el mecanismo de quejas y reclamos, ya que es una forma de facilitar soluciones “sin tener que confrontarse” (Fundación ideas para la paz, 2012, p.58). Sin embargo, en este caso no se genera una planeación conjunta o acuerdo colectivo para prevenir una situación perjudicial para la comunidad o la entidad comercial, por el contrario se acude a manifestar las inconformidades, falencias y perjuicios que genera la presencia industrial en alguna comunidad.

En este sentido, la licencia social es la aprobación y aceptación de la empresa en la comunidad, donde existe una coherencia entre lo que la empresa va a realizar y la reacción de la sociedad, en esta medida, la empresa debe informar sus planes, responsabilidades con la comunidades, consultar si están de acuerdo, y realizar un plan de acción en el que se pacten los proyectos, expectativas y posibles impactos.

Si bien los informes escritos enmarcados en las normas o guías nacionales e internacionales, son útiles para comunicar entre el gremio empresarial la actividad de cada empresa frente a la RSE, es necesario encontrar medidas de difusión que se acoplen al contexto en el que la empresa está agenciando, en tanto muchas veces la comunidad no porta el conocimiento jurídico, y esto es una limitación para que realmente conozcan los impactos, la misión, visión y responsabilidades de la empresa. Según lo anterior, las empresas deberían realizar un documento o preparar una forma de difusión acerca de sus prácticas de manera digerible para la comunidad, que permita abarcar un conocimiento pleno en el que se pueda integrar completamente el punto de vista de la comunidad.

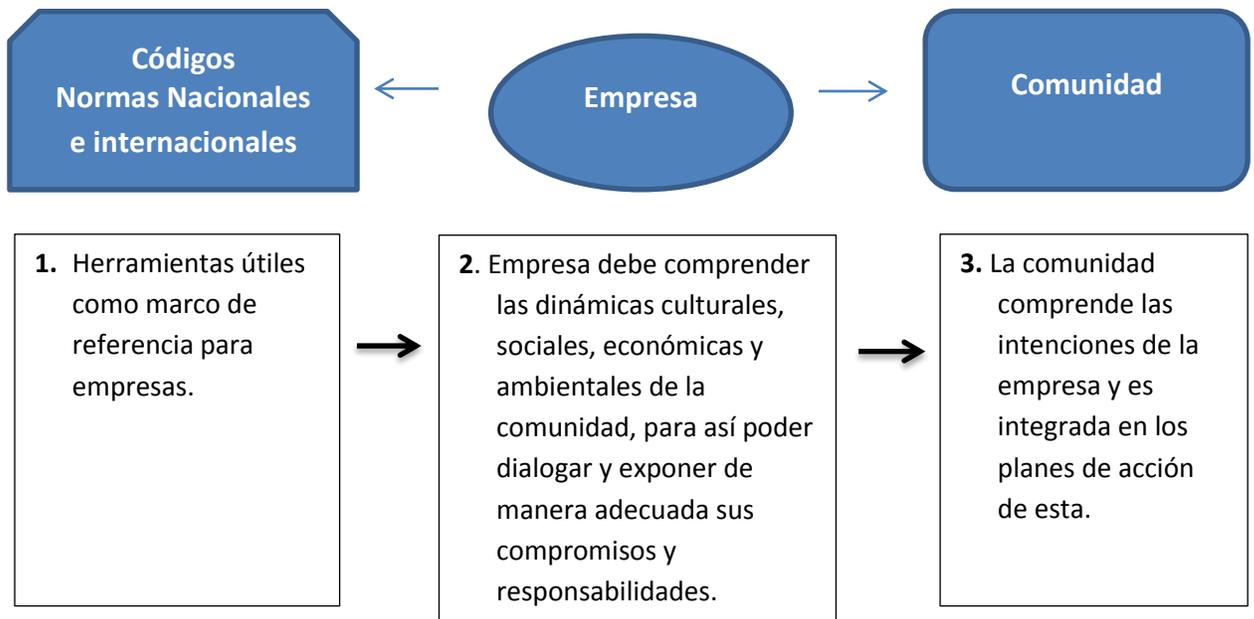


Diagrama 2. Correlación empresa y comunidad.

En el diagrama se evidencian dos canales de comunicación: el inter empresarial en el que se socializan experiencias, y el cotidiano y cultural en el que se debe adaptar al contexto para poder comprender la forma en que se comunican y así encontrar mejores códigos de comunicación de las intenciones de la empresa, de esta forma buscar aliados estratégicos locales que aporten a la sostenibilidad y desarrollo comunal.

Si las empresas tienen en cuenta la licencia social entendida como un contrato social, en el cual se llevan a cabo unos mínimos morales con el fin de establecer relaciones transparentes que llegan a ser más fuertes y con mayor impacto que el simple cumplimiento de una ley, la cultura corporativa se entendería como: “cultura que permite y promueve el desarrollo moral y de los individuos” (Piñeros, p. 227).

EL ROL ESTATAL EN LAS EMPRESAS Y EN LA COMUNIDAD

Si bien a lo largo del presente capítulo se ha dado indicios de la particular situación de la RSE en el contexto colombiano, como resultado de las diferentes variables que afectan la situación política, económica y social del territorio, específicamente la complejidad de analizar la responsabilidad en el marco de un conflicto armado de más de 5 décadas que ha permeado las dinámicas sociales políticas y económicas del país, es necesario abrirle un espacio de análisis a una de las falencias estructurales que no ha permitido superar las dificultades presentes en el territorio colombiano y por ende las falencias en las relaciones

entre industria, sociedad y entorno: las dinámicas estatales y la relación con el Estado.

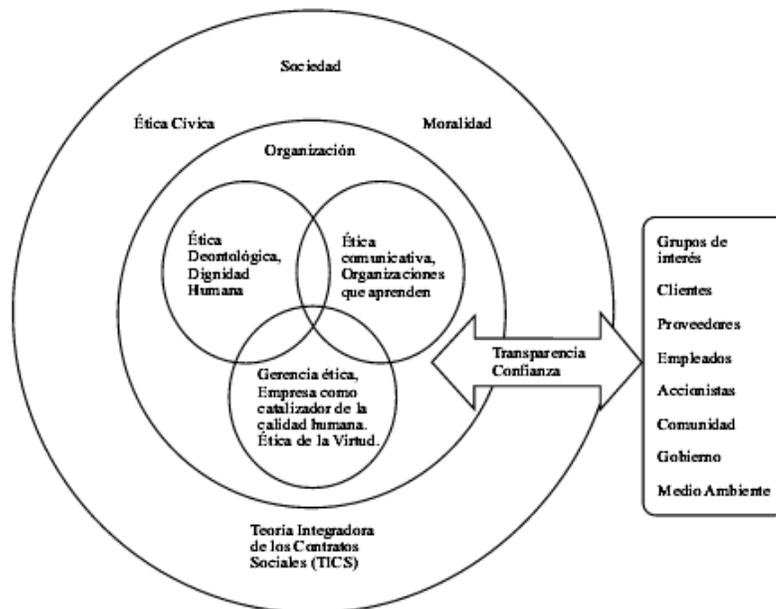
En algunas zonas, la carencia de instituciones estatales tiene como consecuencia la autonomía de cada empresa frente a decisiones y acciones que involucran a los derechos humanos, lo que implica una ausencia de seguimiento y control de situaciones que pueden violar e ignorar los derechos de las comunidades y del territorio.

Aunque la ausencia estatal ha desatado una completa autonomía de las industrias frente a sus acciones en las comunidades, la particular situación contextual de Colombia ha generado que en algunos casos la presencia estatal no sea solo evidente, sino que las entidades del Estado se han convertido en aliadas de las empresas e industrias y su gestión, en tanto apoyan las violaciones a los derechos humanos, en un contexto específico de conflicto armado, en donde tienen la presencia de grupos armados al margen de la ley que pueden actuar sin ninguna restricción y hacen de fuerza bélica latente de las estructuras estatales y las empresas. Así mismo se hacen evidentes casos como las bases militares ubicadas siempre cerca a las entidades que tienen conflictos con las comunidades aledañas, generando que ante la mínima manifestación colectiva de desacuerdo los agentes de las fuerzas militares puedan accionar contra la población civil argumentando subversión o alteración del orden público, en este caso existe una complicidad por Acción (John Ruggie, 2008) por parte del Estado y de la Empresa. En este mismo orden si en los informes de responsabilidad social se afirma que se ejerce una excelente practica y promoción de derechos humanos, esta acción demuestra su Complicidad por Omisión (John Ruggie, 2008). Esa relación descoordinada y deshonesta del Estado y algunas industrias facilita que las empresas ignoren exigencias legales y sociales, así como la adopción de medidas para el respeto de los DDHH, con impactos negativos para el país y los derechos de la población local. (Fundación Ideas para la paz, 2012. P. 40).

Ahora bien, es necesario resaltar que además de los avances de la RSE en Colombia y en el mundo, son claves los valores éticos internos de la empresa para que la responsabilidad social se lleve a cabo de forma efectiva, si estos son creados y gestionados de manera eficiente, se genera que culturalmente se realicen prácticas que hagan parte del desarrollo social de la comunidad. Las normas son marcos de referencia, pero los valores son los que las empresas deben implementar como parámetro de dialogo o para interiorizar en cada stakeholder, esto con el fin de tener un valor social común que permita caracterizar a la empresa en cada persona que directa o indirectamente se relaciona con la misma, para fomentar una cultura y un cambio positivo a largo plazo: “Cuando los integrantes de la organización comprenden el rol social de su organización de forma amplia, y visualizan Cómo las transformaciones que realizan las organizaciones mejoran la calidad de vida de la sociedad, le dan un sentido distinto a su trabajo”(Piñeros, 2009. p. 229)

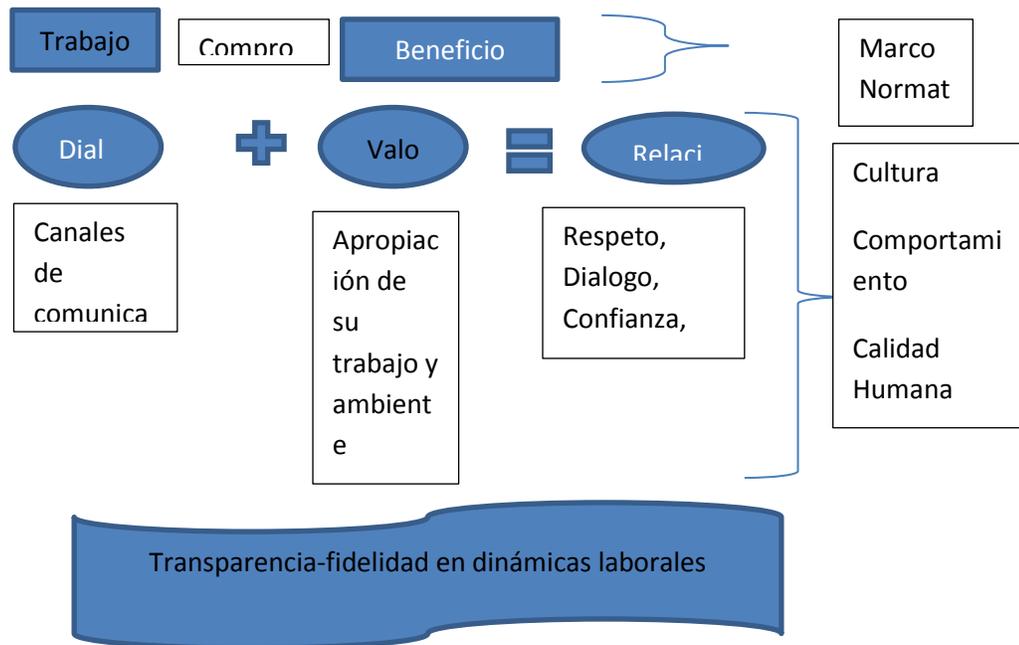
Piñeros (2007) en su medición diagnóstica y estadística de la ética y de la RSE, basándose en entrevistas y fuentes secundarias, propone un modelo de gestión en el que tiene en cuenta la articulación de: la ética deontológica: basada en el respeto por la dignidad del ser humano, la ética comunicativa: la cual se centra en el deber ser de las empresas y la ética cívica: en la cual plantea una relación con la sociedad en el cual culturalmente ya tienen interiorizados los valores corporativos. Así mismo, establece las dinámicas éticas y empresariales como directamente proporcionales, y acude a un concepto sumamente importante llamado **gerencia ética** en el cual los valores deben ser difundidos desde el director o **líder moral**.

Modelo de Gestión (Piñeros, 2007).



Fuente: el autor.

Ahora bien, el diagrama a continuación es una propuesta que pretende resaltar los valores como formas prolongadas de relacionarse que generan cambios culturales y organizacionales a largo plazo:



El anterior diagrama es una adaptación del diagrama propuesto por Piñeros Espinosa (2007), el cual hace énfasis en las relaciones sociales a partir del dialogo, además de sugerir otras formas de generar cambio como lo es la cultura, en este sentido si se incluye una cultura con valores éticos concisos que se aceptan y se interiorizan en la comunidad, la RSE se lleva a cabo desde un marco ético más que normativo, sin necesidad de que estos sean excluyentes.

Para finalizar es válido afirmar que en Colombia, la RSE depende del contexto en el que se desenvuelvan los actores involucrados, en la medida en que existen unos más complejos que otros, esto se resume en gran medida al hecho de que quienes están más permeados por el conflicto armado, tienen particularidades que las empresas deben estudiar cómo variable con mayor importancia, y esta particularidad debe ser analizada con detenimiento en tanto las prácticas de RSE no tienen los mismos desafíos en los distintos contextos. Ante esta afirmación, el Estado debería promover informes que se adecuen al contexto social, con el fin de que cada empresa pueda desarrollarlo de manera real y efectiva.

Si bien ya existe un valioso avance normativo expuesto en los capítulos uno y dos que se puede tener como referencia, está presente el reto de crear un informe más detallado y adaptado al contexto, con el fin de saber qué tipo de impacto están generando las industrias y así poder comprometerse con el proceso de una

mejora de la situación social. Así mismo, el momento histórico por el que pasa la Nación abre las puertas a los empresarios y las industrias a una transformación de la RSE, teniendo como premisa la transformación que sufrirá el contexto político, económico y social en el caso de un escenario de postconflicto, esta situación contextual que podría transformar las lógicas de la RSE será abordada con amplitud en el último capítulo de esta investigación.

RSE EN COLOMBIA: ESTUDIOS DE CASO

En orden de realizar una propuesta para la utilización de la RSE como herramienta de transformación y cambio en un posible escenario de posconflicto es necesario continuar con una explicación previa y detallada de la situación de la RSE en Colombia, razón por la cual en este momento de la argumentación es prudente mencionar algunos casos de acciones y procesos generados por industrias y empresas colombianas que han tenido una intención y un impacto social.

Según lo anterior y teniendo en cuenta los diferentes tipos de empresas posibles en las leyes de comercio Colombianas, se analizarán las entidades que según la Cámara de Comercio Colombo Británica (2013) y según la medición de Merco en Responsabilidad Social Empresarial, han tenido las mejores políticas RSE: Cerrejón (2013), Alquería (2012) Alpina (2015), Bavaria (2015) y Avianca (2015), con el fin de cuestionar los marcos legislativos y normativos que están avalando a estas empresas y por otro lado evidenciar la coherencia existente entre su gestión, la comunidad y la eficiencia de sus acciones enmarcadas en el bienestar social. Si bien muchas aportan indiscutiblemente al empleo, condiciones laborales de seguridad y calidad de vida de los empleados, es necesario tener en cuenta que la responsabilidad social también debe ser analizada desde la comunidad a quien afecta el proceso productivo de la industria, ya que es esta la que realmente percibe y se ve afectada por los impactos.

Se tendrán en cuenta tres tipos de empresas: Las que tienen una relación directa con la extracción de recursos, las que se encargan de vender productos relacionados con el consumo y entretenimiento, las que se encargan de vender un servicio y la que se encarga de la producción y venta de productos lácteos. En dicho análisis se tuvo en cuenta el contexto social, geográfico, los impactos que tiene, la relación con la comunidad, su informe de sostenibilidad y el manejo de los impactos negativos.

La medición merco de responsabilidad social es una metodología que evalúa la identificación y gestión de RSE por medio de 39 indicadores en tres etapas progresivas, en el que como producto, se realizan memorias de sostenibilidad. Lo anterior con el fin de evidenciar el proceso de la empresa, y el tipo de impacto que genera en términos sociales, ambientales o económicos, desde la perspectiva de

cada stakeholder. (ONG, financieros, sindicatos, consumidores, proveedores, accionistas, trabajadores, comunidad, competencia).

El modelo se centra en ver cómo los indicadores de la RSE, de los diferentes stakeholders afectan a la empresa y a la vez se ven afectados por ella, y en analizar qué indicadores específicos puede utilizar la empresa para llevar a cabo esta valoración y facilitar su gestión (Modelo y metodología para la gestión en responsabilidad social empresarial, 2007, p. 22).

En un mundo en el que la reputación de las empresas supone un alto porcentaje del valor de las marcas, la gestión de los competidores en temas relacionados con la RSE se ha convertido en un aspecto de vital importancia. (Gestión de la responsabilidad social de la empresa en las pymes, 2009, p. 35).

Esta medición permite entender que sector tiene mayor impacto, la manera en que la empresa lo está gestionando y los retos y objetivos para mejorarlo, la explicación de dicha medición se divide en: estrategias (valores, y perspectiva de cada stakeholder), indicadores para desarrollar políticas de impacto (prácticas medibles para hacer evidencia del proceso) y memoria (para consolidar resultados). El proceso de recolección de información y análisis es por medio de herramientas cualitativas y cuantitativas, generando así un método que es integral y que es medible social y contextualmente, en donde se evalúa el bienestar social, desarrollo o impacto en la comunidad, la cultura que se tiene del cuidado del medio ambiente, y el trabajo decente. Así, se brindan resultados que miden la reputación, el programa de gobierno corporativo, los resultados externos que genera, y sus lineamientos de políticas RSE y desarrollo.

Específicamente en el sector de la comunidad, dicha medición es confusa en la medida en que cada empresa entiende y define el concepto de RSE y de bienestar autónomamente, los resultados de la medición deben ser vistos como “acción social” y como un hecho filantrópico en tanto deben estar incluidas las actividades externas, el patrocinio, y las donaciones realizadas a las industrias, con el fin de que la empresa tenga una buena imagen y reputación.

No es necesario ser experto en responsabilidad social para ser testigo o consciente de que algunas empresas violan los derechos humanos, y que los principios básicos y éticos de una empresa así estén escritos, únicamente son válidos si se encuentran en su práctica y si existe una correspondencia de la sociedad frente a la imagen de la empresa, los informes deberían entonces demostrar realmente sus impactos, sean negativos o positivos en donde se pueda evidenciar un plan de acción para afrontar lo que está perjudicando a trabajadores o comunidades y mejorar las formas de producción de la industria de tal manera que beneficie a los seres humanos involucrados en el proceso. En este sentido, existen dos cuestiones que priman en las empresas y a estas razones responden las acciones sociales y declaración de las mismas por medio de informes:

En primer lugar, cuando la empresa expone su informe de RSE lo hace con el fin de demostrar una buena imagen, si este es el único fin, no va a ser un reporte transparente, se van a utilizar únicamente las acciones que se han realizado bien y el impacto positivo de ellas. Lo que genera que en términos de honestidad, realidad y transparencia haya una falencia empresarial.

En segundo lugar, las normas son marcos de referencia, pero los valores son los que las empresas deben implementar como parámetro de dialogo para interiorizarlo en cada stakeholder, esto con el fin de tener un valor social común que permita caracterizar a la empresa en cada persona que directa o indirectamente se relaciona con esta, para fomentar una cultura y un cambio positivo a largo plazo:

Quando los integrantes de la organización comprenden el rol social de su organización de forma amplia, y visualizan Cómo las transformaciones que realizan las organizaciones mejoran la calidad de vida de la sociedad, le dan un sentido distinto a su trabajo (Piñeros, 2009. p. 229).

El Nbes (Ethics resource Center) hace alusión a los impactos positivos que tienen la ética y su valor en el comportamiento de los individuos que hacen parte de las empresas: “Es la cultura organizacional la que tiene mayores niveles de influencia en los resultados. Esta cultura, que puede ser construida desde el tamiz ético tratado en este aspecto, es la base de la institución de una ética en la empresa.”(Piñeros, 2009. P. 245).

PETROLERAS Y MEGA MINERÍA

La compleja situación del país ha generado que como es públicamente conocido, existan empresas que no ejercen RSE en ninguna de sus esferas, ejemplo de esto es la empresa de explotación y procesamiento de carbón Drummond, la cual ha protagonizado diferentes escándalos por contaminar gran parte de la bahía de Santa Marta no solo como resultado de la excavación de las minas de carbón, sino como consecuencia de las construcciones realizadas en los puertos para tecnificar y facilitar el proceso de producción, dicha contaminación ha afectado el bienestar social de la comunidad en términos de salud, agua potable, destrucción y extinción de ecosistemas: “El caso reciente de contaminación por parte de la Drummond, por ejemplo. En el país registramos día a día actos como éste que no son responsables social, política ni económicamente” (La Republica, 2013). En este sentido, se evidencia una falta de cumplimiento a la normatividad y una falta de seguimiento y sanción por parte de las instituciones estatales, que se supone deben reglamentar y velar por unas mínimas condiciones laborales y sociales en términos de dignidad humana, dignidad ambiental y anti-corrupción.

Este tipo de situaciones, ponen en evidencia la necesidad de una base política para la ejecución de una RSE sólida y básica, que vele por los derechos humanos, que sea transparente y coherente. Sin estos principios, no puede existir una RSE real. Ejemplo de lo anterior, es la siguiente cita, en donde se evidencia una frágil gobernabilidad como factor principal de la corrupción y limitación para una gestión transparente:

Pueden citar las irregularidades en la transferencia de 40.000 hectáreas de tierra despojadas, bajo protección por desplazamiento forzado o prohibidas por ser objeto de reforma agraria; cuyos títulos de propiedad terminaron en manos de empresas o particulares. En estos hechos se vieron involucrados registradores, notarios, funcionarios del Instituto Colombiano para el Desarrollo Rural (INCODER), funcionarios de gobiernos locales Comités Territoriales de Atención Integral a la Población Desplazada, intermediarios y empresas” (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia & INCODER: 2011).

Por la extracción que estas multinacionales realizan y por su poder político económico y social, se puede ver que no cumplen con los principios básicos de responsabilidad que afirman tener en sus políticas internas, ni en sus acciones empresariales que afectan elementos externos:

“trabajamos el caso de la tutela que tuvo que poner una mujer porque Ecopetrol no le dio la posibilidad de acceder a un empleo por su género. Pacific Rubiales, tiene casos de violencia con los pueblos donde esa firma tiene campos de explotación” (La Republica, 2013).

Lo anterior evidencia el poder como herramienta de violación, discriminación y exclusión. Una empresa que no tiene una buena relación con el entorno en donde realiza sus procesos, y que además atenta sobre la comunidad, es una empresa que no tiene componentes éticos, morales ni humanos, pero es peor aún saber que puede realizar estos procedimientos porque tiene respaldo estatal y violencia legítima, es decir el monopolio de la violencia y de poder apoya sus acciones sin tener en cuenta los fines democráticos por los cuales existe el Estado como entidad legítima de control, poder y violencia (Weber, M. 1964) de esta forma se atenta contra el desarrollo sostenible y humano de la sociedad:

Se han desarrollado una serie de estrategias implementadas por diversos actores privados y gubernamentales, de manera desarticulada, y que no están catalizando procesos de desarrollo local, ni generando procesos de valor agregado para los actores involucrados, especialmente las poblaciones más vulnerables. El resultado final es que a través de estas estrategias no se logra cumplir el objetivo de lograr la licencia social de la actividad minera en el territorio, tanto para el gobierno como para el sector privado -entendida como la aprobación de la comunidad de la intervención minera. (Unidad de Planeación Minero Energética-Colombia).

En el marco internacional se han expuesto valiosos esfuerzos documentales de este tipo de situaciones, como es el caso de “Silent Killer” (Greenpeace, 2013) en donde se exponen los daños que causan las extracciones mineras, se enfoca en el impacto negativo que causa en la salud de quienes habitan el continente Europeo, además de los daños ambientales que genera: “how these decisions affect not only the climate and economy, but they also directly impact our health and health of our children” (Greenpeace,2013). La razón por la cual se acude a este informe, que expone un estudio detallado de los daños respiratorios, reproductivos y coronarios que está produciendo la extracción del carbón generando un mayor número de muertes como resultado de la contaminación producida por la extracción de carbón que en accidentes de tráfico, es para hacer referencia puntual de cómo está pasando lo mismo en Colombia y no existe un informe que denuncie la forma en que la mega minería en Colombia está beneficiando a unas pocas multinacionales y económicamente sectores minúsculos del país y no específicamente a las comunidades y su desarrollo humano y social.

Un ejemplo puntual de lo anterior, es el complejo minero del Cerrejón ubicado en el segundo departamento más vulnerable de Colombia: La Guajira, de este complejo se extrae el carbón térmico de exportación a cielo abierto por la Anglo American PLC, Xtrata PLC, Y BHP Billiton PLC. Teniendo en cuenta que uno de los pilares más importantes de una RSE consolidada y transparente es la comunicación entre la empresa y la comunidad en la cual la empresa se encuentra inmersa, o genera algún impacto, a continuación se realizará un contraste de la opinión de la sociedad civil y como ha vivido las acciones realizadas por el complejo minero y el Informe de Sostenibilidad realizado en el 2009 por el Cerrejón.

COMPLEJO MINERO EL CERREJÓN

El cerrejón es un yacimiento geológico de carbón en donde se ha ubicado uno de los procesos de extracción a cielo abierto más grandes del mundo produciendo más de 32 millones de toneladas de carbón al año, el complejo minero está ubicado al norte del territorio colombiano en el departamento de la Guajira en donde han integrado un ferrocarril de 150 km de largo y un puerto marítimo de cargue en los que realizan el transporte y exportación del producto bruto colombiano. (Cerrejón minería responsable, 2013).

El Cerrejón empieza el proceso de extracción en 1976 y solo unos cuantos años después la comunidad se da cuenta de los impactos negativos, en el aire, agua y territorio, como resultado del proceso minero. El complejo minero no tuvo un dialogo previo con la comunidad de los indígenas wayuu y los habitantes de la Guajira, es solo hasta un par de años después que inician dinámicas de

resistencia a las prácticas mineras, y se hacen visibles movilizaciones sociales por las consecuencias de la extracción que afectan la vida de los habitantes del sector. Si bien es cierto que la Guajira ha sido inclusive desde antes de la apertura del complejo minero uno de los departamentos con un mayor índice de pobreza del país, las condiciones degradantes en las que ha vivido mucha de su población, se ha empeorado por la contaminación de los pocos recursos hídricos, monopolización de los recursos naturales y económicos por parte de la empresa minera: “Además, los residuos de la mina contaminan las escasas fuentes de agua y los ríos. Todo esto ha hecho que hoy en día el 64% de los habitantes de ese departamento vivan en la indigencia (Shushter, 2013).”

En el caso de la sociedad civil, el representante de la comunidad habla de su desacuerdo con las acciones que el Cerrejón está realizando: en primera instancia, está generando una división geográfica y social en la comunidad por su impacto ambiental y sus dispositivos de control y autoridad como lo son las técnicas de terror: desapariciones, masacres y amenazas, implementadas por grupos armados que trabajan de la mano con la minera según afirman líderes comunitarios. En segunda instancia la intención del Cerrejón de desviar 26.24 km del Rio Ranchero, para poder extraer 500 millones de toneladas de carbón, pone en riesgo la vida de las personas al reducirles y eliminarles tramos de tierra, además de contaminar el rio, el cual contiene residuos de carbón (azufre, ácido sulfúrico) los cuales son perjudiciales para el medio ambiente, el ecosistema y convierten el agua que consumen las personas en un agua con altos niveles de toxicidad que genera enfermedades como la diarrea aguda, cabiosis en la piel e infecciones vaginales. Esta situación es aún más compleja teniendo en cuenta la condición geográfica de las comunidades que viven alrededor de la mina, en tanto su característica casi desértica solo les brinda la oportunidad de obtener agua por medio del rio, generando así que su única fuente de agua está siendo contaminada y sea desviada. Lo anterior demuestra que las acciones de la multinacional minera atentan contra la integridad de la sociedad: “porque la empresa no trae cosas buenas: es la destrucción para comunidades, no hay un beneficio social para decir que va a ser un beneficio para nosotros, a nosotros nos trae problemas ambientales y sociales” (Presidente de la Asociación de Autoridades y Cabildos, Oscar Guariya).

Por otro lado el Informe de Sostenibilidad del Cerrejón realizado en el 2009 tiene un marco normativo de referencia amplio como: memorias de sostenibilidad del Global Reporting Initiative (GRI), GTC180 con la importancia de stakeholders o grupos de interés, política ambiental, Pacto Ambiental, Principios de la ONU, Iniciativas de Transparencia para la Industria Extractiva, Guías de John Ruggie, para poder ser certificados, resaltan su gestión de minería responsable y capital humano, además de demostrar 2.504 stakeholders capacitados en Derechos humanos y derecho internacional humanitario (Informe de Sostenibilidad, 2009). Dentro del informe se enuncia el “Estilo cerrejón” en el cual enuncian las expectativas de la empresa como el desarrollo sostenible, la construcción de

confianza, y la mejora de la RSE. Ahora bien, si se contrasta el párrafo anterior con el presente, no se encuentra una coherencia. El informe expone “el buen vecino, lineamientos éticos” pero no menciona que los indígenas, que han habitado esa zona son insultados, masacrados o desplazados, también acude a la “minería responsable” la cual no coincide con el daño ambiental, la contaminación ambiental y las enfermedades que los indígenas viven día a día.

“Promover de la mano de las autoridades gubernamentales correspondientes, la sostenibilidad ambiental, social, y económica para la Guajira y Colombia” (Cerrejón: Informe de Sostenibilidad, 2009). Esta cita, expone las buenas intenciones escritas del Cerrejón y la justificación social de su actividad empresarial, sin embargo ninguno de los tres factores mencionados se refleja en el desarrollo social de la Guajira.

Por otro lado el Cerrejón se esfuerza por mantener un ambiente laboral en donde cada uno de los trabajadores se sienta a gusto, acorde a la información del *Sindicato de Trabajadores de la Industria del Carbón SINTRACARBÓN*, los mineros y trabajadores del complejo minero del cerrejón tienen apoyo en las necesidades que manifiesten incluido recursos para educación, vivienda y salud de ellos y las personas de su núcleo familiar. Lo anterior se debe en gran parte a que el sindicato del cerrejón se ha consolidado como uno de los más fuertes y organizado de todo el país y las acciones y apoyo de la industria a sus trabajadores parecen ser suficientes para cumplir con la RSE del complejo. Si bien las buenas relaciones entre industria y sindicato son un indicio al hablar de RSE, es necesario resaltar que tal como se enuncia en párrafos anteriores el lema de “minería responsable” propio del cerrejón, se aleja de la realidad que manifiestan las comunidades que habitan el territorio que rodea la mina y en términos ambientales, a pesar de los indicadores mostrados en los informes de los últimos años, se evidencia un alto impacto negativo en las fuentes hídricas y agotamiento de los recursos como resultado del funcionamiento del tren y la excavación.

Aunque en el informe, se resalta la política ética, de derechos humanos, de responsabilidad laboral y ambiental, de seguridad y de salud, las cuales están enfocadas y muy bien argumentadas en el ámbito laboral, en el que resaltan la disminución de accidentes de trabajadores: “cumplimos las metas de operación, produjimos 30.6 millones de toneladas, no registramos ninguna fatalidad y los índices de accidentabilidad fueron los más bajos en la historia” (Cerrejón: Informe de Sostenibilidad, 2009), no exponen en profundidad la manera en que realmente está impactando en la comunidad. Esta breve contraposición expone los retos de la RSE en Colombia, en tanto son este tipo entidades las que reciben certificación a mediano y largo plazo, y sus lineamientos éticos y sociales van acorde al concepto de RSE, pero sus acciones están completamente desvinculadas al bienestar de las comunidades.

ALQUERÍA

En el año 1959 el profesor Jorge Enrique Cavelier y su hijo Carlos Enrique Cavelier crean la empresa pasteurizadora Alquería, llamada así en homenaje a la primera finca del profesor y cuyo significado traído de un origen hispano-árabe es “pequeña granja”. Alquería surge con el fin de consolidar un compromiso con la salud y alimentación de los colombianos, promoviendo un cambio en el consumo de leche por medio de tecnificar el proceso de manipulación de los lectores y pasteurización de la leche, fue así como la familia Cavelier creó la industria lechera que hoy, después de más de 60 años es considerada la más grande del país.

Es importante resaltar que tras la crisis lechera en el 2000, existente en algunas zonas del país causado por el cambio climático, Alquería generó un valor compartido entre empleados, proveedores, clientes y comunidades, el cual fue producto de un análisis local que buscaba soluciones para resolver las problemáticas.

El proceso empezó con la capacitación y asesoría a campesinos y ganaderos en el cual se les exponían líneas de crédito, condiciones de producción y prácticas de nutrición, con el fin de integrarlos y aportar a la producción lechera. Esta implementación se llevó a cabo en Nariño, Putumayo, Boyacá y el norte de Cundinamarca en el año 2007, como resultado, se triplicó la producción lechera. En el 2011, Alquería interviene en la Macarena-Meta, zona de cultivos de coca erradicados, Cavelier, además de exigir protección del Estado al campesinado, comprendió las dinámicas sociales, culturales y económicas de la zona: “ese primer contacto con los campesinos de la región sirvió para entender cómo funcionaba el comercio en la zona y la importancia que tuvo la producción de coca en la región durante los años anteriores” (Borrero, Dueñas, Castillo, 2014, p. 4).

Después de haber analizado la importancia de los cultivos de coca en la cotidianidad de la zona y la necesidad de los habitantes de subsistir, comprendieron a cabalidad las consecuencias económicas de la erradicación de la coca, en esta medida, Alquería se adaptó a las condiciones locales, entendió los intereses de los habitantes, y comprendiendo el momento coyuntural por el que pasaba la zona y la situación en la que se encontraba el tejido social y así poder intervenir de manera adecuada y enfocada al bienestar social: “Cavelier logró identificar que el modelo de mercado y los acuerdos de producción establecidos entre guerrilleros y los cocaleros podían ser reciclados y adaptados a la producción lechera” (Borrero, Dueñas, Castillo, 2014, p. 4)

DEL CULTIVO DE COCA A LA PRODUCCIÓN DE LECHE

“Aquí venía el guerrillero, él nos daba la semilla, nos garantizaba la compra, nos ofrecía insumos, los fertilizantes, nosotros hacíamos el trabajo y él venía a comprarnos la cosecha de manera garantizada” (Borrero, Dueñas, Castillo, 2014, p. 4).

Es de esta manera que Cavalier replica este modelo y adapta las relaciones y procesos en el marco lechero, con el fin de beneficiar al campesinado, mejorará la seguridad a nivel local, geográfico y municipal. Además dicho modelo está articulado al acervo social y cultural del campesino en términos económicos y de producción, en la medida en que si no se hubiera presentado esta oportunidad de subsistencia, la población se habría tenido que desplazar en búsqueda de mejores oportunidades, en este sentido el objeto social de Alquería se relaciona con la inclusión del pequeño y mediano productor por medio de programas educativos que evidencien “mejoramiento continuo” en el ámbito económico, sectorial y desarrollo social.

Cavalier recalca que no adopta los lineamientos del Global Compact puesto que “podría llevarlos a perder el foco” (Borrero, Dueñas, Castillo, 2014, p. 4) en este sentido su propuesta va más allá del Global Compact, en tanto se basa en el análisis profundo del contexto donde va a intervenir, y se compromete a la mejora e inclusión social y económica, este es un ejemplo de cómo existen lineamientos de la RSE que no son necesariamente adoptados pero que exponen un impacto social positivo y que maneja eficientemente su componente ético y social, en donde proponen sostenibilidad a personas que dependían de cultivos de coca, y se pretende enfocar a una política social que se relacione con oportunidades que vienen de la mano en un escenario de posconflicto, más que en lineamientos internacionales.

BAVARIA: código de ética e informe estratégico de sostenibilidad.

En 1889 se fundó la sociedad Kopp Y Castello, cuando el alemán Leo Sigfried Kopp en compañía de la familia de su esposa de apellido castellano, decidieron consolidar la industria cervecera que hoy es considerada la más grande del país, desde el comienzo el Alemán quien se hizo cargo de la fábrica, decretó que la generosidad y comunicación entre empleados y socios debían ser los dos pilares más importantes del proceso de producción. Inclusive tras la muerte del empresario alemán, Bavaria siempre ha sido reconocida por sus obras sociales y apoyo a los trabajadores, tienen un fuerte sindicato que mantiene una relación potente y constructiva con las directivas de la industria, así mismo Bavaria ha sido

reconocida en diferentes ocasiones como una empresa con un alto aporte económico y estructural a labores sociales.

El código de buen gobierno y ético de SABMiller y sus respectivos lineamientos propuestos para Latinoamérica, contienen un lenguaje sencillo y entendible el cual facilita la interiorización y practicidad, el informe resalta la honestidad, sinceridad, justicia, equidad, respeto mutuo, dignidad, responsabilidad y rendición de cuentas como ejes fundamentales para las relaciones sociales y el comportamiento interno y externo de la empresa.

Por otro lado, el informe estratégico de sostenibilidad de Bavaria, llamado Prosperar realizado en el 2014, demuestra de manera íntegra su gestión efectiva, el cual resaltan la cultura corporativa y la comunicación como elementos principales del desarrollo sostenible en relación con el objeto social de la empresa, se basa en las siguientes herramientas y mediciones elaborados por un tercero con el fin de ser expuestos como indicador de transparencia: Dow Jones Sustainability Index, metodología GIA (Global Internal Auditory) e IFC (Internal Financial Control). Los análisis son realizados por medio de una metodología cualitativa basada en los indicadores de desempeño e impacto KPIS (Key Performance Indicator), en el estándar BONSUCRO (específicamente para evaluar la cadena de la caña de azúcar) y en ejercicios SAM (Sustainability assesment matrix) para así demostrar en cada uno de sus programas, los avances locales y globales. Además demuestra las alianzas para la superación de pobreza extrema como la ANSPE (Agencia Nacional para superación de pobreza extrema). El impacto que Bavaria ha generado en comunidades también ha sido evaluado por las encuestas Merco y Radar, las cual se enfocaron en el punto de vista de los medios de comunicación, el gobierno, ONGs, y comunidad, visibilizando resultados neutros y sin parcializar.

El informe expone las seis plantas de producción a nivel nacional: Tocancipá, Boyacá, Medellín, Barranquilla, Yumbo, Bucaramanga y Cartagena, posteriormente expone su estrategia “Prosperar” para fortalecer las bases de la cultura corporativa. Dicha estrategia está dividida en cuatro “mundos”: Un mundo prospero que aporte al desarrollo social, un mundo sociable que incentive y promueva el consumo responsable, un mundo resistente que realice un uso responsable del agua, un mundo limpio en el cual se reducen emisiones de residuos, un mundo productivo que mejore continuamente las prácticas agrícolas relacionadas con la cebada y la caña de azúcar.

El mundo prospero se basa en crecimiento inclusivo y desarrollo social, ser buen vecino, incentivar la protección de derechos humanos en la cadena de valor, incentivar la diversidad y el bienestar, además de enunciar sus pilares, exponen las acciones para poner en práctica dichos enfoques, tales como su gestión en la red de tenderos (Bavaria, 2014, p. 37). Inclusión de 5.194 pequeñas y medianas empresas (Bavaria, 2014, p. 37). El programa de compras para población

vulnerable basado en bienes y servicios tratados por las comunidades vulnerables, además en sus cifras están 738 familias que se han beneficiado de la ayuda de la empresa, y siete viviendas entregadas: cinco en Tibasosa y dos en Tocancipá.

Por otro lado, se resalta también el programa Huella Verde, que se encarga de incentivar las prácticas alimentarias y el manejo adecuado del agua y de las emisiones de energía en los procesos productivos de la industria, este programa no solo incluye modificaciones en los procesos técnicos de producción sino también herramientas pedagógicas para generar conductas y acciones individuales responsables con el medio ambiente por parte de los trabajadores.

Bavaria realiza periódicamente un foro de desarrollo sostenible, este es un espacio de socialización de prácticas relacionadas con la innovación, desarrollo sostenible y RSE, así mismo apoya la educación de sus trabajadores y el núcleo familiar de los mismos con el cubrimiento del 80% de la matrícula a personas que hacen parte directa o indirectamente de la empresa.

También es necesario mencionar el voluntariado corporativo llamado Uni2 de Bavaria, que es una forma de practicar y de ayudar, en temas de educación y deporta a la comunidad, lo que demuestra un compromiso y sentido de pertenencia con la empresa, además el 47% de los empleados aportan y ayudan con recursos que provienen de sus salarios, y “Ser un buen vecino” que es una estrategia realizada por medio del dialogo, inversión en comunidades, información de programas que está realizando, registro y medición sobre impacto, foro de actores comunitarios, reconocimiento por programas de inversión y voluntariado con trabajadores. Estas iniciativas permiten una inclusión de la comunidad a los lineamientos éticos y sociales de la empresa, además de establecer vínculos y relaciones entre la organización y su entorno.

El informe de sostenibilidad tiene en cuenta al trabajador como ser social, se enfoca en su bienestar social, y en su capacidad de agencia para ayudar y cooperar en otras esferas, al ser comprendido como un ser social se integra la empresa con la colectividad de trabajadores que en sus acciones reflejan las prácticas empresariales. Ejemplo de esto, es la importancia por la familia de cada trabajador, los programas recreativos, deportivos, sociales, y laborales. Además, Bavaria se enfoca en lo que ellos llaman “trabajo con significado”, el cual empodera al trabajador y además le da todas las herramientas necesarias para que sea consciente del negocio, sus capacidades, habilidades y responsabilidades, su poder en la toma de decisiones, y sabe a quién debe acudir en el momento de presenciar dificultades. La consciencia de la cual se habla es una consciencia con un doble fin: el primero, es que el trabajador recibe información y retroalimentación de las dinámicas empresariales y de su actitud dentro de estas, el segundo es la apropiación, y el cuidado de su trabajo ya que no solo existe un bienestar social, también un bienestar recreativo que aporta al desarrollo humano y económico de la empresa y el trabajador.

Otro ejemplo es el Programa conversaciones constructoras, el cual se basa en el empoderamiento lingüístico, la existencia de dichos programas, apuestan al desarrollo positivo de los integrantes de la empresa, mejorando las capacidades discursivas y fomentando el dialogo como factor primordial para las condiciones de trabajo, relaciones sociales y un mejor entendimiento entre actores.

Bavaria va más allá de cumplir con el “trabajo decente” (OIT), y de cumplir con las condiciones mínimas de bienestar social, desarrolla la integridad y valora a cada trabajador y crea programas para ayudar en la sociedad, incluso con los impactos negativos que genera el consumo de sus productos, un ejemplo de este, es la regulación de la venta en menores de edad y el fomento de normas que regulen la conducción de personas en estado de embriaguez. Lo anterior, lo desarrolla por medio de una cultura responsable del consumo: a través de campañas de sensibilización, y lo aborda desde la labor responsable del tendero hasta la publicidad en medios masivos (haciendo uso de colores y empaques que sean poco atractivos para menores de edad). Lo anterior es un ejemplo de mitigar los efectos negativos, y tal como ellos lo afirman, la mejor forma de afrontarlos es ser consciente de ello, y de informar a todos los actores que hacen parte del producto y de su consumo para que puedan participar activamente en la reducción del impacto negativo, no es invisibilizar los impactos negativos y hacer caso omiso o pretender que no existe, si se es consciente y se divulga y se retroalimenta se puede crear una línea de acción conjunta para combatirlos y demostrar a partir de una línea base la forma, los mecanismos y las herramientas usadas para afrontarlos y convertirlos en impactos positivos.

Lo anterior es un insumo que puede ser usado como referencia de gestión cultural, responsable, integra y ética. La propuesta de Bavaria se llama redes recicladas, en donde la base es volver al origen y a la utilidad de cada relación y de cada acción, en donde cada acción mala hará parte de un residuo y cada acción buena hará parte de un ciclo vital de la empresa y de la sociedad.

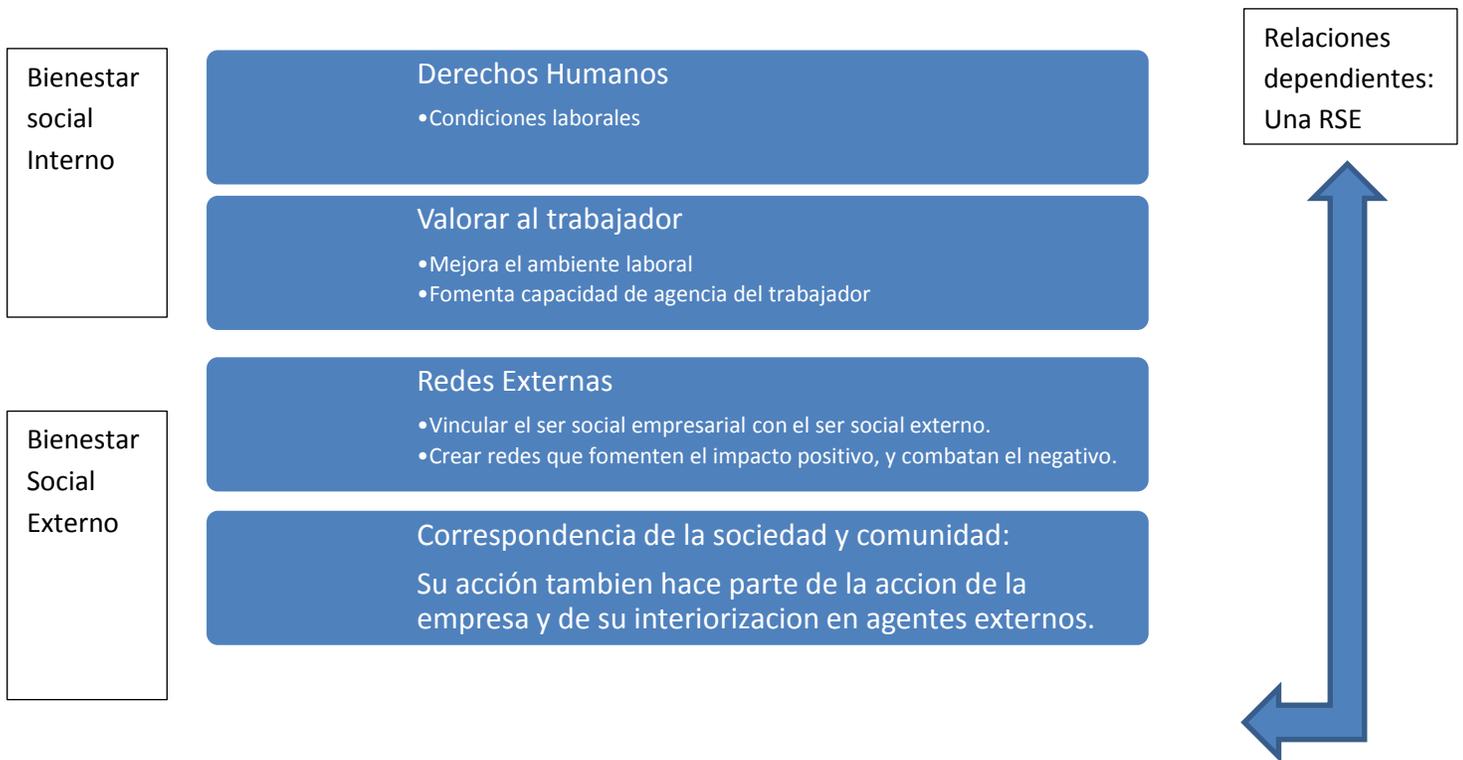


Diagrama 3. Ciclo vital de la empresa y de la sociedad

En las entrevistas realizadas para este trabajo de investigación donde se indagó por el ambiente laboral incluyendo beneficios de trabajar en la empresa, relaciones sociales, valores que promueve la empresa y su respectivo consumo responsable. Los trabajadores de Bavaria encargados de la sección de envase, resaltaron una buena remuneración económica y las garantías de ley, aunque denominaron el ambiente laboral como “cordial y sobrecarga”, las relaciones sociales se basan en el respeto, las ayudas por parte de Bavaria son auxilios educativos, prestamos de vehículo y compra de casa, les hacen capacitaciones en seguridad industrial y tienen conocimiento de la fundación Uni2.

AVIANCA

En 1919, en la ciudad de Barranquilla, se consolidó la Sociedad Colombo Alemana de Transporte Aéreo (SCADTA), luego de la segunda gran guerra, los socios alemanes fueron forzados a salir de Colombia y los nuevos accionistas de SCADTA fusionaron la entidad con el Servicio Aéreo Colombiano, dando así apertura al nacimiento de AVIANCA, es así como esta aerolínea es considerada una de las más antiguas del país y ha sido núcleo empleador de diferentes grupos sociales a lo largo de la historia de construcción económica del país en los diferentes contextos.

El informe de Responsabilidad Social Empresarial y Sostenibilidad de Avianca, demuestra detalladamente las políticas basadas en los lineamientos GRI (Global Reporting Initiative), los cuales se enfocan en la seguridad laboral, bienestar social, programas en los cuales coopera, ética e integridad y en el bienestar de los clientes. Al igual que sus valores enfocados en la seguridad, honestidad, pasión y calidez, equipo y excelencia. El informe igualmente se centra en el bienestar social teniendo en cuenta la rentabilidad, talento humano y las políticas ambientales.

La política ambiental se evidencia a nivel operacional y a nivel profesional, ya que se basa en la disminución de consumo de combustibles fósiles, de la generación de residuos peligrosos, y de emisiones de gases, además realiza capacitaciones y sensibilización ambiental por medio de seis módulos, los cuales fueron realizados por 10.789 personas en el 2014 (Avianca, 2014). Su gestión enfocada al desarrollo social de los trabajadores y a la mejora del clima laboral, se centra en la política de pasión y calidez, dialogo social, en el cual se tiene en cuenta los derechos humanos, laborales estipulados por la OIT, al igual que la libertad de asociación y la negociación colectiva.

Por otro lado, la responsabilidad social se evidencia en el bienestar de los clientes o usuarios, en el de los trabajadores, y en comunidades de bajos recursos. El primero, con el fin de obtener lealtad en los viajeros por medio de la calidad de sus servicios. El segundo por medio de capacitaciones, prevención de riesgos, prevención familiar, salud, y el fomento del liderazgo. Y el tercero, por medio de programas y proyectos de Avianca Holding S.A, entre los cuales esta Banco de Millas el cual se encarga de movilizar a personas que tengan problemas de salud y que necesiten de ese desplazamiento para mejorar su situación. Otro programa es “Niños por América”, el cual se basa en realizar actividades lúdicas entre menores de edad y funcionarios con el fin de generar conexión entre dos mundos y con el fin dar a conocer el trato que brinda Avianca, además este programa ofrece la experiencia de viajar a estudiantes con bajos recursos y excelente desempeño académico.

Por otro lado, existe un voluntariado llamado “Yo colaboro” en el cual por medio de una alianza entre fundaciones, se ayudan mutuamente como lo son: Doctora Clown, Voz Animal, Asociación Ámense, Best Buddies, Colegio Fontibón, coopera en arte y cultura como lo es la exposición de Federico Uribe en el museo de arte de Bavaria

Las industrias que no tiene un impacto del todo evidente en el medio ambiente como es el caso de las aerolíneas en donde dependen de las políticas nacionales y ubicaciones de terrenos donde pueden poner a funcional las maquinas, tienen un compromiso ambiental enmarcado en su gran mayoría con los destinos más recorridos en los viajes, muchas veces realizan alianzas con las campañas turísticas de algunos países intentando enfocar siempre sus intentos al apoyo a un

turismo responsable y el cuidado y mantenimiento de los recursos naturales de los territorios.

ALPINA

Los Suizos Walter Goggel y Maz Bazinger, al llegar a Colombia identificaron el alto potencial de la geografía y el terreno de la sabana de sopó, razón por la que decidieron consolidar en 1945 Alpina, haciendo referencia a su lugar de origen en Alemania, cuyo clima y geografía se asemejaban mucho al del pequeño municipio de Cundinamarca. La buena calidad de los productos y el propósito de alimentar saludablemente que buscan prosperidad colectiva han sido los pilares de acción de la industria láctea Alpina y es así como se lograron posicionar como uno de los casos de emprendimiento y crecimiento más importantes del país.

En el caso de la industria de lácteos los lineamientos sociales y empresariales se basan en la confianza en los alimentos, término que llama la atención, y que además engloba una serie de acciones que propician dicha materialización: en la medida en que para que exista una confianza en los alimentos, los trabajadores deben hacer su mayor esfuerzo en el proceso de producción y confiar en sí mismos y en los otros, para transmitir esa calidad y generar la confianza en el consumo del producto. Otro valor es el respeto entre cliente-comunidad y trabajador o colaborador con el fin de aportar el desarrollo y bienestar colectivo. Un tercer valor es el “querer y ser querido” (Alpina, informe de sostenibilidad, 2014 p. 192), en donde además de tener relaciones de respeto se deben tener relaciones de aprecio en la cadena de valor con el objetivo de gestionar aprecio del cliente por el producto y en esa medida se genera un valor por el trabajo que hay de tras de la producción del artículo material que se vende, de esta manera se materializa el respeto, el amor y la confianza en Alpina a través del consumo del producto.

El informe de Sostenibilidad de Alpina, enuncia la cultura organizacional, además de exponer sus lineamientos e impactos de acuerdo a lo exigido por la Metodología GRI 4, en donde expone su práctica y seguridad laboral, en formación, educación y en la diversidad e igualdad de oportunidades, además de tener en cuenta la protección de los derechos humanos en términos de discriminación, explotación infantil, seguridad, y trabajo forzado. También cuentan con una línea ética en el cual por medio de relaciones anónimas se pueden llevar a cabo quejas, y consultas con el fin de mejorar el ambiente laboral. Igualmente existe Vicepresidencia de talento humano en el cual se debe verificar a través del plan Integral el cumplimiento por el desarrollo social interno, para fomentar el arraigo el orgullo y el amor con el fin de socializar las experiencias, el valor de trabajar en equipo y el bienestar que tiene la empresa en la familia de los trabajadores y en sus respectivas comunidades.

La empresa, se enfoca en la acción de cada trabajador y su capacidad de ascender, como factor fundamental para el desarrollo personal, en el cual por medio de su desempeño y las posibilidades de movilidad al interior de la empresa genera un aprecio, un beneficio personal, de aprendizaje y económico. Además de potenciar sus capacidades, habilidades y confianza, lo cual favorece a su círculo social interno y externo, para que se lleve a cabo y se verifiquen los procesos anteriormente mencionados, los líderes en acción, son los encargados de velar por la seguridad y salud de las personas.

Alpina ejecuta una acción social coherente a su producción, puesto que se enfoca un futuro sostenible a través de la seguridad alimentaria y nutricional y el fomento del desarrollo social de niños, niñas, madres gestantes y lactantes, adultos mayores, colombianos de escasos recursos, víctimas del maltrato, y que e integrantes de familias disfuncionales, esto, por medio de un seguimiento nutricional a niños y niñas además de un apoyo en sus actividades curriculares y extra curriculares, con el fin de cubrir satisfactoriamente sus hábitos alimenticios además de aportar a su desarrollo y bienestar social. 30.000 colombianos se benefician de la donación de productos y del Banco de Alimentos de Alpina, los cuales tienen siete días de vida (antes de que se venzan) los cuales se usan también para los desayunos saludables para niños que estén en edad escolar. Además de aportar a la alimentación de las personas, reducen la pérdida y desperdicio de alimentos y se hace un uso adecuado de las personas que necesitan de ello.

Otro de los programas de los cuales Alpina ejecuta por medio de su fundación, es el apoyo en la recuperación de pozos, de prácticas agrícolas y manejo e animales con el fin de incrementar la producción de alimentos para el consumo humano esto en comunidades Wayuu (Guajira, Uribía, Manaure).

A pesar de los valiosos casos expuestos en los últimos párrafos y teniendo en cuenta la calidad de algunas intenciones de RSE y la ausencia de un responsabilidad ambiental específicamente y en consecuencia responsabilidad con comunidades, podemos afirmar que es necesario reevaluar el imaginario de la RSE en Colombia, entendiendo que este no solo implica las acciones mismas de la empresa sino las dinámicas de acción interinstitucional entre Estado, organizaciones de carácter internacional, sociedad civil y agentes de control.

En este sentido, es necesario cambiar de mirada y evaluar la forma en que la sociedad percibe las acciones de la empresa, y de esta manera poder evaluar desde los derechos humanos y condiciones dignas, hasta las normas ISO y Gt 180 o cualquiera que rijan estas acciones. No es necesario argumentar o mirar de qué manera se puede demostrar que se cumplen con las normas, cuando la sociedad que esta alrededor derrumba o desmitifica su RSE utópica. Es necesario

crear sistemas de referencia, vigilancia y control que se acoplen a los contextos locales y que realmente quieran enfocarse en el bienestar social.

Como ha sido expuesto en los diferentes casos de acciones sociales realizadas por algunas de las industrias y empresas más representativas de la economía colombiana, la RSE se ha acercado en gran medida a la realidad de las comunidades y personas con y para quienes se trabaja, sin embargo es necesario resaltar que estos esfuerzos están siendo enmarcados en los beneficios tributarios que representan para cada empresa, lo que quiere decir que aun si los resultados sociales son completamente positivos y las motivaciones no estén necesariamente vinculadas a la masificación de ganancias y disminución de costos, existen normas en las que se enmarca cada acción. En este orden de ideas podemos entonces hablar de la propuesta que a este trabajo argumentativo concierne: la formulación de una política de RSE enmarcada en un escenario de posconflicto.

Teniendo como premisa que se ha puesto en evidencia las acciones que han beneficiado los intereses de la industria respondiendo a valores que benefician a trabajadores y comunidad y acciones que aparentan estos mismos resultados pero en términos prácticos no han logrado mitigar las consecuencias negativas. Lo cierto es que con el desarme del grupo subversivo más grande del país se genera un marco contextual que permite pensar un cambio social positivo como resultado de una RSE que apoye la transición de un conflicto armado interno a un país en democracia con una economía sólida, sostenible y justa.

CAPÍTULO 4: LA RSE EN COLOMBIA UNA PROPUESTA DE PAZ

La inversión extranjera y las operaciones empresariales también tienen lugar en países en conflicto debido que al tener recursos naturales para explotación, y tener costos de producción bajos se convierte en mercados importantes, atractivos para inversionistas. Cabe resaltar que Colombia al ser un Estado en vía de desarrollo recibe auxilios económicos de organismos multilaterales “los cooperantes en asuntos humanitarios (OCHA, PMA, ACNUR, ECHO, MAPP-OEA, OIM) con el acompañamiento de APC-Colombia han aportado más de US\$ 90 millones, mediante la financiación de programas...” (“Cooperación: la nueva cara de la moneda”, 2014) sin embargo su economía también tiene un gran componente de inversión privada, de acuerdo con el Banco Mundial en un comunicado de prensa, para el año 2014 Colombia fue parte de los 5 países a nivel mundial que obtuvieron mayor inversión privada con \$6.969 millones de dólares “...el país puso en marcha tres proyectos de infraestructura energética y nueve proyectos de transporte” es así que se evidencia que “La aportación de estos capitales privados es, en algunos casos y a lo largo del tiempo, equivalente o superior a la ayuda procedente de donantes internacionales” (“Colombia, en el top 5 en inversión privada del Banco Mundial”, 2015). Teniendo en cuenta la dimensión de las inversiones realizadas en el país por parte del sector privado, es necesario hacer una propuesta para focalizar estos recursos de manera adecuada que equilibren el impacto que tienen en la sociedad en este sentido “...esta inyección de divisas puede sentar las bases para la consolidación de la paz o, por el contrario, puede contribuir a reavivar las causas del conflicto...” (Prandi y Lozano, 2010, p. 17), de esta manera la RSE es fundamental para colaborar en el cambio social que se necesita para establecer las bases de finalización del conflicto y/o la continuidad de la paz en el contexto colombiano.

En el 2015, en América solo se registraba el conflicto armado interno de Colombia, el cual tiene sus orígenes en siglo XX en la década de los cincuenta a causa de la concentración de las tierras y de las riquezas, y a la ineficiencia del Estado de garantizar unos mínimos en salud, educación, seguridad, y empleo en todo el territorio nacional. Es así que el conflicto bélico más antiguo del hemisferio occidental tiene sus orígenes en falencias sociales que hasta el día de hoy el Estado no ha podido suplir, es por esta razón que las empresas deben participar en la solución del conflicto con miras a tener una sociedad más equitativa e incluyente donde la paz se convierta en un activo fijo que permita ofrecer mejores servicios y productos a una población con derechos fundamentales garantizados.

En algunos municipios del país, los grupos al margen de la ley determinan los gobernantes de turno (alcaldes, concejales, ediles, entre otros) y a su vez determinan las empresas qué pueden o no ejercer su actividad en este territorio a cambio de las denominadas “vacunas” o extorsiones. Las condiciones en las

cuales las empresas deben prestar sus servicios no es segura por tal razón las organizaciones privadas deben tener en cuenta al conjunto de la población civil donde "...tanto las víctimas como los responsables de crímenes de guerra forman parte del conjunto de stakeholders..." (Prandi y Lozano, 2010, p. 18) es decir que la empresa debe tener en cuenta el contexto en el cual va a desempeñar su actividad económica "...no solo con el objeto de minimizar riesgos, sino también para identificar en qué medida pueden aportar elementos de construcción de paz que sirvan a la vez a sus intereses y a la consolidación de la paz en el país." (Prandi y Lozano, 2010, p. 18).

De acuerdo con el informe "Empresas y derecho internacional humanitario" del Comité Internacional de la Cruz Roja (citado en Prandi y Lozano, 2010) se expresa que la mayoría de empresas que se desarrollan en estos entornos, respetan los derechos humanos pero no el Derecho Internacional Humanitario, el cual establece una reglamentación de protección al personal y a los activos de las compañías en contextos bélicos, como se ha analizado hasta el momento, en Colombia la RSE se ejerce de acuerdo a los intereses de las empresas de una manera libre donde en algunos casos el impacto social es mínimo. A lo largo del conflicto armado las empresas han tomado un papel activo, no solo en la producción de bienes y servicios y en la generación de empleo, sino también como actores financieros de la guerra. En términos legales de acuerdo con el artículo "Reemplazan impuesto al patrimonio por el de la riqueza en la reforma tributaria" del diario el País, por medio del pago del impuesto a la riqueza (anteriormente impuesto al patrimonio) el gobierno espera recaudar 53 billones de pesos entre el periodo comprendido entre el 2015 y el 2018, parte de estos recursos serán destinados para defensa y seguridad, en otras palabras para aumento de pie de fuerza e infraestructura militar.

Sin embargo la financiación no se limita solo al pago de impuestos al Gobierno debido a que en territorios que se encuentran bajo la influencia de grupos al margen de la ley también se hacen extorsiones por parte de estos actores a empresas y/o grandes terratenientes, es así que se podría decir que las personas naturales o jurídicas que poseen altas sumas de capitales pagan un impuesto ilegal adicional para que se les apruebe desarrollar sus actividades, lo cual no permite que se despliegue la economía de manera adecuada trayendo consigo al país subdesarrollo.

Se debe adquirir un esquema en el cual la RSE para la paz sea orientada por un ente apolítico de naturaleza privada que aglomera un gran conjunto de empresas y tenga un fin social, que es el caso de las Cajas de Compensación Familiar (CCF) las cuáles serían las encargadas de focalizar la ayuda de las diferentes empresas que están afiliadas de acuerdo a sus diferentes objetos sociales y las necesidades del país. Las CCF tienen su origen en 1954 por un grupo de empresarios de Antioquía que decidieron ayudar a sus empleados por medio de un subsidio monetario por cada hijo aportando el 4% del valor de la nómina, en este mismo

año en la Asamblea de la Andi se propone esta idea y es así que se crea la primera Caja de Compensación, Comfama, encargada de administrar el subsidio de los trabajadores de 45 compañías, el cual hasta ese momento era voluntario. En 1957 el gobierno decide introducir el tema de las CCF en el código sustantivo del trabajo (decreto 118) con lo cual surge el sistema de subsidio familiar. No obstante, las CCF por iniciativa propia deseaban prestar servicios sociales a sus afiliados, es así que en 1961 por medio del decreto 3151 se les autoriza suministrar además del subsidio en dinero, servicios subsidiados en el campo de la salud, los supermercados, la educación, la recreación y la cultura. En la actualidad "... hay 43 cajas que administran recursos por el orden de los 5 billones de pesos; y 22 de ellas manejan, entre otras cosas, salud a través de las EPS." ("Investigan a 7 cajas de compensación por mal uso de dineros públicos", 2015), la influencia de las CCF se da nivel nacional y se distribuyen a nivel departamental.

Se considera que las Cajas de Compensación Familiar deben ser las entidades encargadas de llevar acabo la propuesta que se realiza en este trabajo de grado, debido a que tienen un contacto directo con las empresas a nivel nacional, dentro de su estructura organizacional existe el consejo directivo conformado por representantes de las empresas vinculadas, por lo cual se tienen un grado de confianza entre los niveles directivos y se puede intervenir desde el management (decisiones administrativas de los directivos). Las Cajas tienen alcance a nivel nacional, cada departamento sin importar si tuvo o no presencia de grupos al margen de la ley cuenta con los servicios de una CCF por lo cual en muchos casos las empresas que en estos territorios ejercen sus actividades tienen mayor grado de influencia en la población que el mismo Estado, actuando como stakeholders ya que se establece una relación reciproca con las empresas y aporta al bienestar social, económico y cultural de los empleados. Por otra parte las actividades en función de la paz se pueden ejercer directamente por las empresas, esto permite que haya mayor transparencia, menos corrupción, y que las mismas entidades evidencien los cambios logrados desde su intervención en la sociedad por medio de la gestión de las Cajas de Compensación Familiar.

No se espera que las CCF reemplacen el deber del Estado sino que por el contrario trabajen de manera conjunta con el sector privado y el sector público con el fin de aportar al bienestar de la sociedad. En términos de la presente investigación y para dar claridad a la función primordial en cuanto a RSE se refiere, se describirán los roles a continuación:

- El Estado: es el encargado de garantizar la seguridad física de la infraestructura y de la población, ejecutar o financiar proyectos sociales (salud, educación técnica, y trabajo formal entre otros) a lugares del territorio de la nación que durante el conflicto se encontraban abandonados.

- Sector Privado: interiorizar, difundir y ejecutar la RSE para la paz en todos los stakeholders, y lograr de esta manera que las estigmatizaciones que se tengan con los diferentes actores del conflicto armado (víctimas, excombatientes y/o población vulnerable) sean abordadas por medio de la igualdad de oportunidades. Adicionalmente deben conocer las necesidades y la cultura de las comunidades donde van a intervenir para no perjudicarla y por el contrario adaptarse para mejorar la relación entre el individuo con su entorno.
- Cajas de Compensación Familiar: es la entidad encargada de socializar y orientar a las empresas afiliadas hacia una RSE para la paz, y de concientizar a los directivos de su papel primordial para que la paz perdure. A su vez podrían colaborarle al Estado, en casos donde sea necesario y el gobierno destine recursos adicionales, la oferta de servicios de educación, salud y recreación. Las Cajas de Compensación actúan como un canal de comunicación y como una herramienta que aporta a una cultura corporativa de paz.

Mediante los tres actores anteriormente descritos se intenta estimular una iniciativa que permitirá mejorar las condiciones de vida de la sociedad que ha estado inmersa en el conflicto (víctimas, reinsertados, campesinos, empresas, entre otros).

Se debe tener claro que el objetivo por el cual fueron creadas las Cajas de Compensación Familiar estuvo enfocado en otorgar una ayuda adicional a los trabajadores el cual en sus orígenes fue considerado como RSE, David Bojanini Presidente del Grupo Sura manifiesta que “el empresario es una persona educada que con buena información es capaz de formarse una idea de lo que está pasando, por eso es tan importante la pedagogía, tener una estrategia de comunicación más clara” (“los empresarios y la paz”, 2015) es por esa misma razón que estas entidades deben ser las encargadas de iniciar el proceso por el cual se concientizará a las empresas del sector privado para hacer cambios que aporten a la construcción de paz en el país. A continuación se hablara de los puntos que se propone para la ejecución de las RSE como herramienta de paz para las empresas.

EDUCACIÓN EMPRESARIAL PARA UNA RESPONSABILIDAD ENFOCADA EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Para lograr una formación empresarial basada en responsabilidad social no solo es necesario concientizar a los diferentes stakeholders de un cambio en las políticas empresariales, sino capacitarlos para que se sientan parte de la compañía, para lo cual se utilizará el termino agencia expuesto en los anteriores

capítulos, que será de gran utilidad para desarrollar la capacidad de todos los individuos de la cadena de valor. Con esto se logra que todos aquellos se sientan parte de la visión de RSE y dentro de las políticas empresariales de las cuales se está haciendo parte.

La RSE debe redirigirse a los aspectos que marcan de cierta forma el desarrollo del país, las empresas colombianas deberán enfocar sus esfuerzos al trabajo comunitario y hacia una cultura empresarial de transformación, donde por medio de la Responsabilidad Social Empresarial se realicen procesos profundos de evolución de nivel micro a nivel macro (sociedad - empresa – colaborador...etc.).

Para lograr lo anterior, se debe partir de la educación, una pedagogía que sea compartida a todo el gremio empresarial para que sucesivamente se generen ambientes de cambio positivos que de cierta forma contribuyan a la sociedad. Basándose en una educación con ánimo de transformar entornos, se propone que sean las empresas las que conscientemente desarrollen programas corporativos que no solo hagan RSE por mantener una imagen, sino que realicen estudios de su cadena de valor para así poder hacer recíproco el trabajo que se realiza desde cada una de las fuerzas. Dicha pedagogía debe ser impulsada por los directivos y ejecutada en todos los sectores de la empresa, para así poder generar conciencia de paz y responsabilidad en cada persona.

En este sentido el sector privado debe apostarle a la inclusión social en donde la empresa se adapte a las dinámicas culturales y laborales de cada contexto para así poder impactar de forma positiva. En esta medida la educación debe ser legítima en la cotidianidad de cada región y debe ser una educación horizontal en la cual se pueda comprender el punto de vista de la sociedad y de la empresa con el fin de establecer diálogos comunes que permitan avanzar en los sentidos: económico y social. De esta manera, se propone realizar un informe de sostenibilidad enfocada en la paz, en donde se evidencien y se socialicen la forma en que las empresas han agenciado tanto internamente como externamente.

Si bien los empresarios son capacitados para lo que concierne en sus temas de interés, Colombia en términos de educación en RSE no está a la vanguardia, las empresas grandes como Bavaria, Alpina o Alquería entre otras, han trabajado adecuadamente en su responsabilidad social también se espera que las pequeñas y medianas empresas lo logren desde el lugar en que se encuentren interviniendo en su entorno y en su cadena de valor. Independientemente del capital de las empresas o de sus activos, estas deben incorporar en sus actividades un papel positivo y activo frente a los estándares de RSE y ser conscientes de hacia dónde se debe apuntar en su gestión. Se busca proponer una educación que genere conciencia colectiva y se enfoque en lograr el bienestar en la comunidad, para que esto sea posible es necesario concientizar internamente la empresa, para así poder crear redes de socialización y solidaridad en el sector público.

Un cambio cultural que apunta a generar valor en las empresas por medio de la RSE: transformar sus políticas corporativas para aportar a la sociedad teniendo en cuenta el momento coyuntural que atraviesa Colombia en términos de los acuerdos de paz. Es importante que las empresas ejerzan un papel dinámico y desarrollen programas de Responsabilidad Social encaminados a aportar a la paz, desde diferentes perspectivas estos gestos de paz por parte del sector privado traerá desarrollo y competitividad al interior del país, logrando así en muchos casos atraer inversión extranjera y mejorando las finanzas del gremio empresarial, la RSE bien realizada es un término en el que ganan todos los sectores, teniendo en cuenta que “aproximadamente la mitad de los países en situación de reconstrucción postbélica reanudan el conflicto en el plazo de 5 años” (Prandi y Lozano, 2010, p. 25), el mejor escenario que podrían adoptar los sectores privados sería aportar a la construcción de la paz, la cual portara beneficios económicos, y por ende una mejora en el desarrollo humano.

Según lo anterior, la forma en que se llevaría a cabo las actitudes empresariales de paz, es de la siguiente manera: por medio de la ética empresarial y del trabajo se pretende divulgar valores comunes que aporten a la inclusión, respeto y a una cultura de paz, si bien la paz está relacionada con la convivencia también está relacionada con la calidad de vida de las personas, en esta medida se deben hacer diferentes cursos que ayuden a la vida familiar, social, cultural, económica y física de cada empleado y de la sociedad con el fin de construir un imaginario social de paz.

SECTOR RURAL EN COLOMBIA: DESAFÍOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Si bien se conoce que Colombia es potencialmente agrícola, también se debe decir que el Estado ha descuidado sus más valiosos recursos, por tanto para el contexto que concierne esta tesis en cuanto a RSE se refiere, se “debe tener por objetivo la superación de las causas previas del conflicto poniendo las bases para una paz sostenible facilitando la construcción de paz.” (Prandi y Lozano, 2010, p. 118) de esta manera dirigir los esfuerzos al campesino es una buena forma de practicar RSE teniendo en cuenta que el conflicto armado tiene sus inicios en el campesinado y de lo cual los grandes empresarios del país son conscientes, como lo manifiestan los empresarios: José Alejandro Cortes (J.A.C.), fundador del Grupo Bolívar; David Bojanin (D.B.), Presidente del Grupo Sura; Cesar Caicedo (C.C.), Presidente de Colombina y Antonio Celia (A.C.), Presidente de Promigás en una entrevista realizada por Revista Semana (Ver Anexo 1).

Teniendo en cuenta las iniciativas expuestas por los empresarios y tomando como base las conclusiones presentadas en el informe de la misión para la transformación del campo: “El campo colombiano: un camino hacia el bienestar y la paz.” realizado por el Departamento Nacional de Planeación, en el cual se muestran los resultados de un estudio para tener conocimiento de las falencias del campo en Colombia se plantea que la RSE se dirija al sector agrícola y se encamine a mitigar las causas originales del conflicto armado en el país que de acuerdo con Prandi y Lozano de manera explícita establece que “ se deben promover actividades de desarrollo y fortalecimiento de la empresa privada para la creación de empleo, la recuperación de los mercados y los intercambios comerciales, y el incremento de inversiones en la región afectada” (p. 119), para lo cual se propone que las Cajas de compensación Familiar encaminen la educación empresarial de responsabilidad social en base a una construcción de paz estable en conjunto con el Gobierno Nacional, además de crear condiciones que permiten que permanezcan en el campo y no que busquen oportunidades en las grandes ciudades, sin embargo, las Cajas de Compensación Familiar deben tener conocimiento de las consecuencias del conflicto armado para así poder impactar de forma positiva en los sectores más afectados.

Cabe resaltar que la RSE tiene que ser una decisión tomada desde los niveles directivos de las empresas, sus programas empresariales y sus políticas corporativas deben tener en cuenta las necesidades y el contexto en el cual se van a desarrollar, en el caso colombiano las familias agrícolas, tal y como lo menciona el Director de Misión Rural, José Antonio Ocampo “la construcción del desarrollo rural se debe hacer desde abajo” (Morales, 2015, 4 de Diciembre, p. 1)

Es así que la pedagogía para la paz debe enfocarse en cuatro temas principales para que realmente tenga la RSE de las empresas impacto hacia la paz, inicialmente la pedagogía se plantearía de la siguiente manera

Pedagogía para la paz:

- Unificar el concepto de paz entre comunidad y empresas:
¿Qué es la paz?: es el respeto de las diferencias de los demás de una manera pacífica, permitiendo que desarrollen sus proyectos ideológicos culturales mediante la igualdad de condiciones.
- Derecho Humanitario y Derecho Internacional Humanitario: Las empresas privadas deben tener claro que deben cumplir con los estándares del DIH en casos de conflicto armado y las posibles consecuencias que pueden llegar a tener en el incumplimiento de los mismos. Además se deben hacer foros en los cuales los trabajadores comprendan el deber ser de las empresas y su respectiva gestión en protección de derechos humanos.
- El valor de la paz en la economía: Se les demostrara a las empresas privadas que tener un país en paz tienen una taza de retorno reflejada en: reducción de impuestos para la guerra; permitir una mayor inversión de

capital por parte de las mismas empresas que se proyectan en el aumento de la producción; y el gobierno destinará recursos en infraestructura (vías, puertos, etc.) que incrementaran los niveles de exportación de los productos nacionales.

- Una retroalimentación constante de la comunidad respecto a los impactos de la RSE.
- La RSE para la paz: concientizar a las empresas que son un agente importante en la consecución y mantenimiento de la paz.

El enfoque de RSE que se pretende llevar a cabo en las diferentes empresas por parte de las Cajas de Compensación Familiar será dirigido a la inclusión social y productiva que tiene como objetivo disminuir las desigualdades entre los habitantes rurales y los de la ciudad por medio de la educación y oportunidades laborales. Las acciones a emplear por parte de las empresas en RSE para la paz son las siguientes tres líneas que se explicaran a continuación:

- Educación empresarial para el campo, donde la prioridad sea capacitar a la población rural para que optimice sus recursos y pueda tecnificar sus procesos agropecuarios. Esto permitiría un aumento en la producción que se vería reflejado en el no desplazamiento de la familia a la ciudad sino que por el contrario, poder trabajar en territorio trayendo consigo arraigo y desarrollo social y territorial a su región.
- Programa de asociatividad productiva, en la actualidad la producción agrícola en muchos casos se hace de manera individual donde las grandes industrias le compran al campesino su producción de manera directa a un costo no competitivo lo cual hace que el campesino se esfuerce más y obtenga menos, se pretende que por medio de esta figura las mismas empresas compradoras de los productos o insumos incentiven a esta población a asociarse con sus vecinos o con su entorno para que así optimicen la producción y logren crear empresa formal, competitiva e inclusiva.
- Oportunidades al joven rural, se espera que las empresas que tienen parte de su cadena de valor en el sector rural otorguen becas escolares y/o técnicas a esta población. Integrar desde los dos últimos años de bachillerato a una cantidad determinada de jóvenes rurales con buenas calificaciones escolares a ser parte de la compañía, garantizando así empleo y posteriormente becas en capacitación técnica que les ayude en su vida laboral.

Las acciones anteriormente descritas tendrán que ir acompañadas de un esfuerzo gubernamental en materia de bienes de interés social como lo especifica el informe de la misión para la transformación del campo el cual habla de alimentación, educación, salud, protección social, vivienda, y saneamiento.

CONCLUSIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial es una herramienta voluntaria que permite generar mejoras en la calidad de vida de los contextos en los cuales se desarrolla una empresa. El trabajo de grado demostró que en Colombia hay empresas que si tienen en cuenta y le dan importancia a la RSE, sin embargo también hay empresas que simplemente lo tienen estipulado de forma y no de fondo, además es importante incorporar este concepto a las pequeñas y medianas empresas concientizando a los directivos de las mismas que la responsabilidad social hace parte de toda persona natural o jurídica de una cadena de valor y no solo basta con ayudar a un grupo de stakeholders sino ver integralmente la relación entre empresa-sociedad. Por consiguiente lo que se procuró fue acercar unos lineamientos de RSE en el contexto colombiano y no de forma general como están planteados a nivel mundial con el libro verde, el libro blanco o la GTC 180, en este sentido tomando la investigación realizada por el DNP se plantearon nuevos enfoques hacia donde debe estar dirigida la RSE en el país para disminuir la inequidad entre lo rural y lo urbano y de la misma forma atacar las condiciones que dieron origen al conflicto armado interno en Colombia.

Las Cajas de Compensación Familiar cumplirán un rol significativo para que las empresas conozcan la importancia de su papel como actores de paz en el país y aporten de manera voluntaria iniciativas corporativas para lograr una paz perdurable, inclusiva, y equitativa en Colombia.

Las Cajas de Compensación Familiar deben actuar como un stakeholder donde se preocupe por las acciones empresariales que se tomen al interior de las empresas para fomentar el empleo formal, de igual forma sus acciones estarán destinadas a concientizar por medio de la pedagogía para la paz.

Con lo anteriormente expuesto se lograría una **Cultura corporativa de paz** que crearía la iniciativa voluntaria de los empresarios en hacer parte del cambio por medio de la inclusión en oportunidades laborales sociales y culturales que junto con el gobierno les permitiría un mayor acceso a la educación, la salud y a proyectos productivos destinados a las personas afectadas directa o indirectamente por el conflicto armado.

La comunidad que será la directamente afectada es la encargada de aprobar o no, si lo realizado por las empresas tiene un efecto positivo en la sociedad. Es en este sentido que la ética y el valor común son fundamentales al momentos de realizar sus actividades empresariales y de diseñar y ejecutar proyectos de RSE en el marco de la paz.

En esta medida, es necesario comprender la importancia de la comunidad y sus prácticas y costumbres laborales, con el fin de incluirla en las dinámicas empresariales enfocadas en la paz. De esta manera, se crea un valor común enfocado en el bienestar individual, colectivo y empresarial aportando así al desarrollo económico de la empresa, al desarrollo social de los trabajadores y bienestar del entorno.

De esta manera la educación, y el papel de las cajas de compensación son cruciales para poder llevar a cabo prácticas, concientización, y empoderamiento en cada individuo con el fin de crear condiciones óptimas y duraderas para una cultura de paz donde todos (empresa privada, instituciones públicas y sociedad civil) en Colombia aporten al cambio dando como resultado una sociedad consiente de que lo público es de todos.

ANEXOS

Entrevistas

Anexo 1

Revista Semana (mayo 9 de 2015) “Los empresarios y la paz”

¿Cómo visualizan que se va a financiar el posconflicto? ¿Qué papel jugarán los empresarios? (Ver Anexo 1)

J. A. C.: “Me parece que esa financiación debe estar orientada al empleo en el campo. Tenemos que tener en cuenta que estamos en un mundo de competencia global y debemos buscar el equilibrio entre inversión en el campo, trabajo digno, inclusión social y carga tributaria razonable para poder competir...”

C. C.: “Yo creo que la clave de la paz duradera está en una buena inversión productiva en el campo. Y esa la van a hacer las empresas privadas y no el Estado...”

D. B.: “...Pienso que hay que hacer inversiones que propicien el desarrollo dentro de la misma dinámica de la economía. Una combinación de privados generando productividad y Estado ofreciendo bienes públicos. Todo hay que hacerlo sostenible.”

A. C.: “En el tema de tierras, sabemos que en los documentos ya acordados quedó claro que podrán subsistir los pequeños campesinos y los grandes inversionistas...”

C. C.: “La inversión que realmente va a desarrollar el agro colombiano tendrá que venir del sector privado nacional e internacional. Si queremos aprovechar la vocación productiva del campo colombiano y ser competitivos, y darle trabajo digno e ingresos estables a los campesinos, el resultado del acuerdo de La Habana tiene que ser crear las condiciones para invitar a esa inversión y no alejarla.” (“los empresarios y la paz”, 2015).

BIBLIOGRAFÍA

Revista:

Cuellar, O y Moreno, F. (2009 mayo-agosto), "Del crecimiento económico al desarrollo humano: Los cambiantes usos del concepto de desarrollo en América Latina, 1950-2000. En Revista Sociológica (Mex) [en línea], vol. 24, n.70, pp. 83-114. disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/soc/v24n70/v24n70a4.pdf> , recuperado 20 de septiembre de 2015

Daugareilh, I. (2009) "Responsabilidad social de las empresas transnacionales: análisis crítico y prospectiva jurídica" [en línea], disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0909120077A/32243> , recuperado: 15 de Octubre de 2015

Dinero (agosto 26 de 2015) "La informalidad en Colombia recupera fuerzas" [en línea], disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/informalidad-colombia-2015/212697> , recuperado: 9 de Diciembre de 2015

Franco, Osorio, B & Betancur, Rendón, C.A & Posada, D.M. () La responsabilidad social empresaria: una mirada desde el cooperativismo .Lupa Empresarial (15). Recuperado de: <http://www.ceipa.edu.co/lupa/index.php/lupa/article/view/132/259>

Gómez, Patiño, D.P (2011) El Pacto Global de las Naciones Unidas Sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad. Revista Prolegómenos, (15), 217-231. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3850795>

Guerrero, D.E & Sandoval, J.H (2011). La responsabilidad social como generadora de valor empresarial: hacia la contribución de un modelo de balance social para las Mipymes. Revista U.D.C.A Actual (14). Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262011000200019&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Ibarra Padilla, M.A (2013) Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. Revista de derecho de la división de ciencias jurídicas, universidad del norte, (41), Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/rt/printerFriendly/5443/6600>

Illera Correal, A. (2009) El significado de la responsabilidad social empresarial. Ediciones Unisalle (3), Recuperado de <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/977/884>

La evolución del concepto STAKEHOLDERS en los escritos de Ed Freeman (2009), University of Navarra, “la Caixa” Chair of Corporate Social Responsibility and Corporate Governance, Newsletter No 5 – Otro punto de vista, Noviembre de 2009. [en línea], disponible en: http://www.iese.edu/es/files/La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20concepto%20de%20stakeholders%20seg%C3%BAn%20Freeman_tcm5-39688.pdf , recuperado: 12 de Octubre de 2015

Pérez, Rincón, M.A (2011). La locomotora del agro y su impacto ambiental y socioeconómico. El caso de Las Pavas. Revista Semillas. (49) [en línea]. Disponible en: <http://semillas.org.co/es/revista/modelos-de-desarrollo-agrario-y-conflictos-socio-ambientales>, recuperado: 9 octubre de 2015

Piñeros E, R. (2007). Medición diagnóstica de la ética y de la responsabilidad social empresarial como factores de perdurabilidad. Rev. Universidad & Empresa (Colombia). (12), p. 225-260.

Piñeros, R. A. (2007) “Medición diagnóstica de la ética y de la responsabilidad social empresarial como factores de perdurabilidad”, en Univ. Empresa, Bogotá (Colombia) 6 (12): p. 225-260, junio de 2007 [en línea], disponible en: http://www.urosario.edu.co/urosario_files/7d/7d4b4bb6-d879-4d55-a7e5-9a777a9ec281.pdf recuperado: 10 de Octubre de 2015

Prado, J.M, García Sánchez J.M, Gallego-Álvarez, I. (2014) Características del Consejo de administración e información en material de responsabilidad social corporativa. Revista Española de Financiación y Contabilidad (38), 107-135. [en línea] Disponible en: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02102412.2009.10779664> recuperado 20 de octubre de 2015

Porter M.E & Kramer M.R (2002) The Competitive advantage of corporate Philanthropy. Harvard Business Review. [en línea] Disponible en: <http://www.expert2business.com/itson/Porter%20HBR%20Corporate%20philantropy.pdf> recuperado 17 de noviembre 2015

Libros:

Bernal, H. et al. (2007) “Biomimesis: La única vía hacia la sostenibilidad, Amazonía. Biodiversidad sostenible, Bilbao, Universidad del País Vasco

Bowen, H. (1953), social Responsibilities of the Businessman, Nueva York, editorial Harper & Brothers.

Freeman, E. (1984) *A Stakeholder Approach*, Nueva York, Cambridge University.

Global Reporting Initiative (2013) *Carrots and Sticks. Governance in África*. Disponible en: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Carrots-and-Sticks.pdf>

Marx, K & Engels, F. (1993) *Manifiesto del partido comunista*. Bogotá, D. C: Panamericana Editorial.

Paladino, M. (2004) *Responsabilidad de la empresa en la sociedad*, Barcelona, Editorial Ariel.

Postigo, J. et al. (2013), *Cambio climático, movimientos sociales y políticas públicas una vinculación necesaria*, Santiago de Chile, Julio C. Postigo.

Prandi, M & Lozano, J “La RSE en contextos de conflicto y posconflicto: de la gestión del riesgo a la creación del valor. España: Escuela de cultura de Pau”. [en línea] disponible en: <http://escolapau.uab.cat/img/programas/derecho/webRSE.pdf> recuperado 3 de diciembre de 2015

Tesis:

Herrera Díaz, J.R. (2004) *La aplicación de las normas laborales en el espacio*. [Trabajo de grado], [en línea], Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, profesional en Derecho. Disponible en: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere6/DEFINITIVA/TESIS54.pdf> recuperado el 6 de diciembre de 2015

Quiroga Manrique, A (2012) *Construcción del territorio Minero campesino en el nordeste de Antioquia, Colombia, Movimientos socioterritoriales y derechos humanos en contra del modelo económico multinacional 1970-2010*. [Trabajo de grado], [en línea], Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/9703/1/andreacatalinaquirogamanrique.2012.pdf> , recuperado el 6 de diciembre de 2015

Informe:

“Cumbre para la tierra + 5” (1997) [en línea], disponible en: <http://www.un.org/spanish/conferences/cumbre&5.htm> , recuperado: 1 de Octubre de 2015

Alpina, (2014), Informe de Sostenibilidad 2014, Bogotá, Juan Pablo Ferro para Jimeno Acevedo & Asociados

Avianca, (2014), “Informe de Responsabilidad Social y Sostenibilidad 2014”, Bogotá, Dirección de Comunicaciones y Asuntos Corporativos Avianca

Bavaria, (2014), Informe de Desarrollo Sostenible BAVARIA: UNA RENOVADA APUESTA POR LA SOSTENIBILIDAD, Bogotá, Bavaria.

Cancino, C. y Morales M. (2008), Responsabilidad Social Empresarial, Santiago, Universidad de Chile, Departamento Control de Gestión y Sistemas de Información de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.

Cerrejón, (2013), “Cerrejón Minería Responsable”, Guajira, Cerrejón

Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (CONFECAMARAS), (2007) “Programa de Incorporación de Practicas de RSE en Pymes Colombianas, Modelo y Metodología para la gestión en Responsabilidad Social Empresarial”, Bogotá, Roberto Solarte Rodríguez.

Confederación sindical internacional. Proteger, respetar, remediar. Bélgica: ITUC CSI IGB. [en línea] Disponible en: http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/12-04-21_ruggie_briefing_note_mk_es.pdf , recuperado el 25 de noviembre de 2015.

Declaración Universal De Derechos Humanos, (1948), [en línea], disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/BDL/2001/0013> , recuperado: 15 de Octubre de 2015

Dirección Nacional de Planeación (DNP), (2015), “El campo colombiano: un camino hacia el bienestar y la paz”, Bogotá, DNP.

Franco, N. et al. (2015), “Caso: ¿Alquería: más que un vaso de leche?” Universidad de los Andes [CD ROM], Bogotá, Universidad de los Andes.

Fundación ideas para la paz (2012) Libro blanco sobre empresas y derechos humanos en Colombia, [en línea] recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107038/Entorno_de_conocimiento/Unidad_3/Tema_2/Libro_Blanco_Version_1.pdf , recuperado: 12 de noviembre de 2015.

Greenpeace: sobre su origen, valores, visión de futuro, [en línea], disponible en: <http://faircompanies.com/news/view/greenpeace-sobre-su-origen-valores-vision-futuro/> , recuperado: 15 de Octubre de 2015

Human Rights Council (2008) Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development. Agenda Item: 3. [en línea] Disponible en: <http://business-humanrights.org/en/documents/2008-report-by-john-ruggie-to-human-rights-council-and-related-material> recuperado el 8 de diciembre de 2015

Instituto de Innovación Social, (2009), “Gestión de la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) en las Pymes, Modelo de Indicadores de RSE para Pymes”, España, Instituto de Innovación Social.

Monclus, A y Saban, C. (1997) La escuela global. La educación y la comunicación a lo largo de la historia de la Unesco, FCE/UNESCO

Observatorio de multinacionales en América Latina (2014). Ideas y propuestas para avanzar hacia un tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales. [en línea] Disponible en: <http://omal.info/spip.php?article6438> recuperado el 2 de diciembre de 2015.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2008), Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Ginebra, OIT.

Pardo, R. (2015) “Plan de acción forestal en los trópicos para América Latina...” Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la Agricultura (FAO), [en línea], disponible en: <http://www.fao.org/docrep/s5780s/s5780s09.htm> , recuperado: 18 de septiembre de 2015.

PNUD (1990) Desarrollo humano informe 1990. Bogotá, Colombia: Tercer mundo editores [en línea] Disponible en: http://biblioteca.hegoa.ehu.es/system/ebooks/1007/original/Informe_sobre_Desarrollo_Humano_1990.pdf recuperado 21 de diciembre de 2015

PNUD (2000) Lo Que usted debe saber sobre los objetivos del milenio. Sistema de las Naciones Unidas en Colombia. [en línea] Disponible en: http://www.comfenalcoantioquia.com/Portals/descargables/Formacion_de_alcaldes/Recorrido_por_Colombia/Recorrido_po_colombia_lo_que_usted_debe_saber_sobre_los_objetivos_de_desarrollo_del_milenio.pdf , recuperado el 28 de diciembre de 2015

PNUD (2013) Informe sobre desarrollo humano 2013 el ascenso del sur: progreso humano en mundo diverso. Washington: Communications Development Incorporated. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), (1990), Desarrollo Humano Informe 1990, Bogotá, Tercer Mundo Editores.

Red de responsabilidad social (2006) Calidad con Responsabilidad Social. [en línea] Recuperado en: http://www.comunidadandina.org/atrc/41/Presentaciones_CALIDAD/6_Calidad%20y%20responsabilidad%20social_V%C3%A1squez.pdf , recuperador el 15 de junio de 2015.

Remón, M. M. (2015) "OIT (Organización Internacional del Trabajo)", [en línea], disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx> , recuperado: 3 de septiembre de 2015

Sánchez, B. (2012), "¡¡Cerrejón La Muerte Negra!!" [en línea] [Video], en <https://www.youtube.com/watch?v=7ow5y0gczKA>

Schuster, Susanne. (2013) "El Cerrejón: las catastróficas consecuencias de la extracción de carbón y los movimientos de resistencia", [en línea], disponible en: <http://www.tlaxcala-int.org/article.asp?reference=9807> , recuperado: 12 de octubre de 2015

Social Accountability International (SAI), (1997), Responsabilidad Social SA 8000, Nueva York, SAI

Diario:

Medina, P. (2013, Marzo 14) En Colombia todavía no existen empresas socialmente responsables. *La república*. Disponible en: http://www.larepublica.co/responsabilidad-social/%E2%80%9Cen-colombia-todav%C3%ADa-no-existen-empresas-socialmente-responsables%E2%80%9D_34130

Redacción (2014, 22 de Marzo) Nueva Renuncia contra la Drummond por contaminación. *El Heraldó*. Disponible en: <http://www.elheraldo.co/local/nueva-denuncia-contra-la-drummond-por-contaminacion-146940>