

Responsabilidad social empresarial como expresión de avance del conocimiento del hombre desde la cultura organizacional¹

Corporate social responsibility as an expression of advancement knowledge of man from organizational culture

Responsabilidade social empresarial como expressão do avanço do conhecimento do homem desde a cultura organizacional

Nancy Piedad Díaz Ortiz.²

Resumen

Son claras las razones de la implementación de la responsabilidad social en las organizaciones, soportadas en los argumentos expuestos por las diferentes teorías -que estudian el fenómeno, las teorías instrumental, política, integradora y ética- El documento tiene como objetivo explicar la implementación de la responsabilidad social empresarial desde la cultura organizacional, como una expresión del avance del conocimiento del hombre. Esto se sustenta en el carácter voluntario de su aplicación y su relación de complementariedad con el sistema capitalista imperante.

Se analizan los elementos de la cultura organizacional en especial, desde la perspectiva de la escuela ecológica adaptacionista, y la teoría de sistemas. Se explica la necesidad de incorporar las prácticas de responsabilidad social, dado que la cultura de las organizaciones es un reflejo de la cultura en la sociedad, por encontrarse la empresa en un constante diálogo con el entorno en el que se mueve. Por su parte, la teoría de sistemas, que propone la organización como un sistema abierto y vivo, ofrece los argumentos necesarios para reforzar este planteamiento.

Palabra claves: responsabilidad social empresarial, cultura organizacional, escuela ecológico-adaptacionista, teoría de sistemas

Abstract

There are clear reasons for implementing social responsibility in organizations supported by arguments presented by different theories which study the phenomenon, such as: instrumental, political, ethical and inclusive theories. The paper aims to explain the implementation of Corporate Social Responsibility from the organizational culture as an expression of the advancement of human knowledge. This is sustained by the voluntary nature of its application and its complementary relationship with the prevailing capitalist system.

It analyzes the elements of organizational culture especially according to Ecological adaptations school, and systems theory. It explains the need to incorporate social responsibility practices given the fact that organizational culture is an image of culture in society, and the company is in constant dialogue with the environment in which it moves. Meanwhile, the System Theory proposed by the organization, as an open and alive system, gives the arguments needed to reinforce this approach.

Key words: corporate social responsibility, organizational culture, eco-adaptations school, systems theory.

Resumo

São claras as razões da implantação da responsabilidade social nas organizações, apoiadas nos argumentos expostos pelas diferentes teorias que estudam o fenômeno: teoria instrumental, política, integradora e ética. O documento tem como objetivo explicar a implantação da responsabilidade social empresarial desde a cultura organizacional como uma expressão do avanço do conhecimento do homem. Isto se sustenta no caráter voluntário de sua aplicação e sua relação de complementaridade com o sistema capitalista prevalecente.

Foram analisados, especialmente, os elementos da cultura organizacional desde a perspectiva da escola ecológica adaptacionista e a teoria de sistemas. Explica-se a necessidade de incorporar as práticas de responsabilidade social dado que a cultura das organizações é um reflexo da cultura na sociedade. Também porque a empresa se encontra em um constante diálogo com o ambiente em que se move. Por sua parte, a teoria de sistemas, que propõe a organização como um sistema aberto e vivo, oferece os argumentos necessários para reforçar esta abordagem.

Palavras-chave: responsabilidade social empresarial, cultura organizacional, escola ecológica adaptacionista, teoria de sistemas

Recibido 15/12/2012 Aprobado 15/04/2013

1. Artículo de reflexión

2. Magister en Administración de Empresas. Doctoranda en el Doctorado en Administración, Universidad Andina Simón Bolívar. Docente investigadora en la Universidad Estatal de Milagro, Guayas, Ecuador. diaznancy4@gmail.com

Introducción

Son muchas las razones que explican, por qué se debe aplicar la responsabilidad social empresarial (RSE) en las organizaciones contemporáneas. Los criterios que la sustentan en gran parte provienen del modelo económico capitalista, como la conveniencia económica, encaminados a fortalecer el buen nombre de la organización y por esa vía la utilidad o ganancia, también razones de orden político. Las organizaciones forman parte de un todo global, por tanto, las decisiones que tomen afectan al resto del mundo. Los argumentos que tratan de involucrar, a la sociedad representada en el conjunto de grupos de interés, que tienen expectativas e intereses en la organización; se cuestiona por razones éticas, las organizaciones como entes integradas por individuos y que forman parte de un colectivo, deben cumplir con unos códigos de conducta para poder ser aceptadas en la sociedad.

Todas las razones mencionadas corresponden a grosso modo a teorías que han sido desarrolladas por diferentes autores e instituciones de orden mundial para explicar la importancia de implementar de programas y prácticas de RSE. Existen una serie de instrumentos encaminados a verificar si la organización objeto de estudio aplica o practica la RSE, como es el caso de las certificaciones ISO y el Informe de Responsabilidad Social Empresarial o DS (*stakeholder report*), se han convertido en elementos que dan la idea de que la RSE es una moda pasajera, con pocas probabilidades de ser sostenida en el tiempo. De allí que sea necesario analizar si realmente existen razones para pensar en la implementación de la RSE a partir de las creencias en la cultura empresarial, es decir si existen criterios de peso para validar la RSE como sustancial para la organización, siempre que se vea la RSE, como una expresión del avance en el conocimiento del hombre desde el punto de vista holístico, que complementa el modelo económico capitalista, que ha fracturado lo económico con relación a lo social y ambiental.

Si se analiza la organización como un centro de toma de decisiones, integrado por individuos y para ellos, hace relevante el estudio y la comprensión de la cultura organizacional como el conjunto de creencias, hábitos y costumbres, que constituyen el carácter de la organización, el que la hace particular y única, y la diferencia de otras que se dedican a la misma producción de bienes o prestación de servicios. Este conjunto da forma lo que hacen los individuos y a la manera como enfrentan las actividades y funciones diarias de la empresa.

El estudio de la cultura organizacional puede abordarse desde dos enfoques: uno, entiende la cultura como parte integrante del sistema socio-estructural, integrando el sistema sociocultural, “lo social es un

sistema de condiciones inherentes a las interacciones de los individuos constituidos en colectividades”³, este sistema sociocultural, alberga las escuelas: funcionalista, funcionalista-estructuralista y ecológica-adaptativa. El segundo enfoque estudia la cultura como un sistema de ideas, donde se construye con concepciones del mundo y con productos simbólicos; las escuelas de pensamiento que pueden integrarse en esta forma de análisis son: la escuela cognitiva o etnográfica, estructuralista y simbólica o semiótica.

El presente documento trata de sustentar la implementación de la RSE en las organizaciones desde una perspectiva sustancial, tomando como referencia la escuela ecológica-adaptacionista, esta escuela estudia la cultura desde un proceso esencial, dónde se incluye la dimensión temporal, para el desarrollo de culturas particulares.

El concepto de responsabilidad social empresarial

Existen muchos planteamientos alrededor del tema, propuestos por diferentes autores desde el campo de la administración, la economía, las ciencias políticas y sociales, por ejemplo Álvaro Regil Castilla, afirma,

“La Responsabilidad Social Corporativa es la obligación inherente que tiene cada entidad empresarial de responder por la forma en que su actividad impacta las dimensiones social, económica y ambiental de su entorno y de garantizar que este impacto genere beneficios equitativos y sustentables -y ningún daño a todas las partes interesadas en cuestión”⁴

Por su parte, José Luis Abreu propone que:

“la RSE es el estado de conciencia de la empresa, en el cual para la toma de decisiones, se está comprometido a hacer lo correcto, en el momento correcto, en el lugar correcto y con los medios correctos para lograr los resultados correctos, dentro del marco del desarrollo sustentable que respeta el equilibrio entre sociedad, naturaleza y rentabilidad”⁵

Haciendo un análisis de estos y otros planteamientos al respecto, se pueden determinar ciertas características que configuran la RSE. En primer lugar, se

3. ALLAIRE, Yvan, FIRSIROTU, Mihaela. Theories of Organizational Culture, documento de trabajo, DSA, UQAM, 1982, y publicado en *Organization Studies*, 1984,5(3), pp. 193-226. <http://oss.sagepub.com/cgi/content/abstract/5/3/193>
4. REGIL CASTILLA, Álvaro. Responsabilidad Social Corporativa, Disciplina Todavía en Estado de Inocencia, En los Breviarios Temáticos Lisidins, Alianza Global Ius Semper, 2003
5. ABREU, José Luis. Integración del modelo de RSE, en los programas de maestría de negocios, contaduría y administración. México: UNAM 2008

entiende que la obligación se asume libremente, como una reflexión de la organización al incluir además de objetivos económicos, los sociales y ambientales, en la medida que no existe norma jurídica que coaccione su implementación en las organizaciones. En segundo lugar, existe un ente sancionador implícito, la sociedad, que va a juzgar y tomar acciones respecto a lo que la empresa hace o deja de hacer. En tercer lugar se expande la responsabilidad de la empresa al accionar en lo social y ambiental en concordancia con los ámbitos en los que se desarrolla el hombre: económico, social y ambiental.

Si bien la implementación de la RSE, responde a propósitos meramente económicos, existen otros argumentos de mayor peso, para incorporar estas prácticas en las organizaciones. Quizá la más relevante sea la evolución del pensamiento transdisciplinario entendido como el conocimiento intelectual y de transformación- tecnología-, si no de la trascendencia de las decisiones y actuaciones de las personas en su entorno y con relación a otros individuos. Este tipo de conocimiento le da la capacidad de argumentación y de exigencia a las instancias necesarias y de esta forma, legitima las organizaciones en la sociedad. En relación a la diferencia entre creencia y conocimiento, se argumenta que “las creencias culturales son las ideas y pensamientos comunes a diversos individuos que gobiernan su interacción, y difieren del conocimiento, ya que no son descubiertas empíricamente, ni analíticamente probadas”⁶

Este ensayo, se basa en esta distinción en tanto parte del hecho de que el individuo toma conciencia como ser holístico y por tanto, traslada esa concepción a la empresa como colectividad de individuos y como espacio de desarrollo social, económico y político, componente fundamental para la construcción de capital social. Desde la perspectiva social, la RSE, se convierte entonces en un complemento del sistema capitalista, ya que hace viable las demandas sociales y ambientales, en estos términos se plantea una evolución en el conocimiento de la sociedad pues, la responsabilidad social no descarta los objetivos económicos, los integra, esta perspectiva de ver al hombre de forma holística, no es típica del sistema económico-capitalista- generalizado en la época.

La RSE al ser una práctica voluntaria, constituye la oportunidad de empoderamiento del desarrollo de una región o de un país, siempre que exista una concientización de lo que debe ser la empresa en la sociedad. De allí la importancia de la cultura organizacional como diálogo entre el entorno y la organización, conside-

rada ésta como una subcultura dentro de una cultura mayor; o se pretende entonces, utilizar la cultura corporativa con el propósito de insertar la RSE en su que hacer, se trata de afinar dentro de la organización un estado de conciencia del individuo generalizado en el entorno, ya que “la organización es un proyecto humano”⁷ y los valores de la sociedad se legitiman en las organizaciones.

Así, la “cultura organizacional puede ser considerada como un activo o como una obligación, según las circunstancias en forma de activo genera altos niveles de cooperación, dada la existencia de unas creencias y valores compartidos; como obligación demanda obediencia y subordinación, impidiendo una adecuada alineación de creencias”⁸. En este sentido la cultura organizacional con respecto a la RSE se convierte en un activo en la medida que es producto de la convicción no de una imposición normada desde instancias gubernamentales.

La RSE, también constituye una forma de aceptar que cada individuo tiene algo de responsabilidad frente a lo que pasa en el entorno, por acción o por omisión; aunque para muchos este planteamiento sea una falacia en contra del capitalismo imperante, más que una teoría administrativa, esto no es así, si se considera que el paradigma económico dominante en el sistema fortaleció y se desarrolló en 200 años, un tiempo corto en comparación con toda la historia de la humanidad.

Respecto al análisis de los efectos del capitalismo, fundamentado en la economía clásica,

“la economía clásica ha contribuido a la separación radical de los aspectos económicos del tejido social y su constitución como ámbitos autónomos independiente de la ideología y la moral, que obedecen a las leyes positivas, dejando de lado que esta convicción es producto de un trabajo ideológico que se ha llevado a cabo, incorporando justificaciones cubiertas por el discurso científico, según las cuales las leyes positivistas de la economía estarían al servicio del bien común; en particular la idea que la persecución del interés individual contribuye al interés general que ha sido objeto de un largo trabajo de profundización a lo largo de la historia de la economía clásica”⁹

6. TOCA, Carlos Enrique; CARRILLO, Juan. Asuntos Teóricos y Metodológicos de la Cultura Organizacional. Civilizar Vol 9, No 17, p.117-135, ISSN 1657-8953.2009

7. RESTREPO. Nicanor. Nuevos Retos y Perspectivas del Pensamiento Administrativo: Responsabilidad Social Ambiental. Bogotá: ASCOLFA 2008

8. TOCA, Carlos Enrique; CARRILLO, Juan. Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. Civilizar Vol 9, No 17, p.117-135. 2009 Disponible en: <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/civilizar%20-%202017/Civ%2017.%20art.%206.pdf>

9. BOLTANSKY, Luc, CHIAPELLO, Eve. El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: editorial Akal 2000 p.48 y ss.

Estado de la responsabilidad social empresarial

En el desarrollo de la responsabilidad social empresarial (RSE) se puede identificar tres grandes periodos históricos. Aunque no necesariamente existe una línea recta en el desarrollo de sus teorías, sí se evidencia una tendencia marcada en cada periodo. Las primeras contribuciones se inician en la era antes de Cristo, en manos de los filósofos y pensadores, alrededor del tema de la convivencia en sociedad y de la finalidad del hombre en la Tierra. En el segundo periodo, hay una expansión de la teoría, después de la Segunda Guerra Mundial, alrededor de los años de 1960, como consecuencia de la sensibilidad social que desató la guerra y el cuestionamiento del papel de la empresa en la sociedad por parte de la población más joven afectada por este fenómeno, como es el caso del movimiento hippie en Estados Unidos. El tercer momento se puede ubicar a partir de los años de 1990, cuando se desarrolla la RSE en respuesta al impacto generado por el uso inadecuado de los recursos naturales por parte de las empresas. En este sentido, es interesante el caso de la empresa Shell, que implementó un código ético después de una dura batalla con el movimiento ecológico Greenpeace. Este grupo de activistas se encargó de analizar el impacto en el medioambiente a causa del manejo de la plataforma Brent Spark, lo que ocasionó una disminución del 30% de ventas de la Shell en Europa. Aquí se puede ver cómo el uso descontrolado de los recursos naturales tiene un efecto en el marketing empresarial y por tanto en las ventas en el mercado global.

De acuerdo con las corrientes de pensamiento, que estudian la RSE, a lo largo de estos tres periodos históricos, se pueden identificar cuatro escuelas, que a su vez, albergan diferentes teorías con elementos comunes de análisis; la ética, instrumental, política e integradora, todas ellas estudiadas y agrupadas por Elisabet Garriga y Domenec Melé en *Corporate Social Responsibility Theories: Mapping the territory. Journal of business ethics*.¹⁰

La **Escuela Ética** reúne las diferentes percepciones de la ética en las organizaciones. Se pueden subdividir en cuatro subclases: teoría normativa de los grupos de interés, derechos humanos, desarrollo sostenible y enfoque del bien común. De acuerdo con lo expuesto por Garriga y Melé, el enfoque primario de esta categoría se centra en “los requerimientos éticos

que cementan las relaciones entre las empresas y la sociedad”¹¹

En este sentido, los antecedentes más remotos de la RSE, se relacionan con los argumentos éticos del individuo en comunidad, En Persia por el año 1767 antes de Cristo, existió el filósofo Zaratrusa, propuso en su tratado *Los Gathas*, que cada persona debe servir a la sociedad y al mundo viviente, teniendo en cuenta, “tres principios básicos: buenos pensamientos, buenas palabras y buenas acciones, referentes a la armonía del hombre con la naturaleza”¹². Por su parte, Aristóteles, planteó “la comunidad-polis como el origen y fin de la condición humana”¹³, para indicar que el ser humano no se agota en el individuo mismo, en sus características biológicas si no que se expande en relación con sus semejantes y con la naturaleza que los rodea. Estas concepciones tempranas de ética, se han ido atemperando y han evolucionado, hasta la ética aplicada, la ética en las organizaciones que es el tema de interés en la RSE.

En Aristóteles, la autoridad funge como el elemento indispensable para dirigir mejor los destinos de los ciudadanos, en beneficio de la comunidad; y de exigir, al mismo tiempo, el mejor ejercicio de las funciones de los demás, las cuales se inscriben dentro del ámbito de coordinación de las actividades que realiza la autoridad, de manera que siempre existe una relación directa entre el trabajo y la virtud¹⁴

Si se entiende la comunidad, como la necesidad y la capacidad del hombre de vivir con sus semejantes, en medio de la libertad que tiene cada individuo y dotado de la misma facultad de raciocinio y de aspiraciones, la ética ofrece las pautas necesarias para vivir en esa comunidad, en procura del bienestar de todos, lo que implica privilegios, pero también obligaciones. Desde este punto de vista, la ética es inherente al hombre y a su relación con la comunidad; la ética de las organizaciones implica asumir la condición social de la empresa, “la ética sólo puede comprenderse mediante el comportamiento humano, de modo que cuando se refiere a la ética de las organizaciones se está haciendo

10. GARRIGA, Elisabet, MELÉ Domenec . Corporate social responsibility theories: Mapping the territory Journal of business ethics. 2004. Pp.51-71

11. GARRIGA, Elisabet, MELÉ Domenec . Ibid.

12. ABREU, José Luis. Op cit.

13. CRUZ SOTO, Luis Antonio. El fundamento ético en las organizaciones. México: Instituto mexicano de estudios sociales. 2010

14. CRUZ SOTO, Luis. El concepto de autoridad en el pensamiento de Aristóteles y su relación con el concepto de autoridad en el comportamiento administrativo. En Contaduría y Administración, UNAM, No. 231, 2010. Disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/n231/n231a4.pdf>

alusión implícitamente al comportamiento colectivo que concreta una finalidad social”¹⁵

En términos generales, esta escuela afirma que la ética no se puede desligar de los negocios, porque en primera instancia constituye los parámetros internos del individuo, aquello con los que se puede entender con sus semejantes. Es un lenguaje no hablado, traducido en actos con los demás: “los valores éticos son estados de consciencia que se desarrollan progresivamente con el proceso de aprendizaje en el individuo o de la organización, que se conforman en la percepción interna de la gente para la toma de decisiones y el comportamiento ético”¹⁶, la teoría de los derechos humanos y el bien común, se enfocan en este planteamiento.

El segundo argumento es que la ética es transversal a la misma realidad humana, constituye el componente esencial que une a los individuos y, en el caso de las empresas, a las organizaciones con la sociedad, siempre que estas constituyen principalmente un grupo humano: “la ética es toda la realidad humana y social, que deriva de su propia esencia, es por consiguiente en el análisis mismo de esa realidad y de su funcionamiento donde se pueden encontrar los criterios éticos que deben inspirarla, esto también afecta la ética empresarial”¹⁷. La teoría del enfoque del bien común y del desarrollo sostenible se basa en este argumento.

En la actualidad los problemas de corrupción, entendida por la Organización no Gubernamental, Transparencia Internacional, como abuso de posiciones de poder o de confianza, para beneficio particular en detrimento del interés colectivo, incrementan los costos de transacción planteados por la Teoría de Agencia, se estima por ejemplo, que en el 2010 en Colombia, el porcentaje promedio a pagar por la obtención de un contrato en una entidad pública es del 12.91% teniendo en cuenta estos costos, el 84,4% de los empresarios se abstiene de participar en procesos de contratación con el Estado, porque considera que la competencia no es justa, que existe politización en el proceso de contratación y pagos no oficiales.¹⁸ Otro problema es la crecientemente desigual de la pobreza,

el 1% de los adultos más ricos acapara el 40% de los activos globales, y el 10% concentra el 85.1% de la riqueza global; en el extremo opuesto, la mitad más pobre de la población adulta del mundo, únicamente posee el 1.1% de la riqueza global¹⁹. En este contexto, la necesidad de implementar la RSE, ligada a la ética empresarial, es relevante.

Esta primera escuela asume la responsabilidad social empresarial por medio de los códigos de ética, que comprenden valores y principios que regulan las relaciones entre los integrantes de la empresa y el entorno. Los denominados códigos de conducta constituyen los estándares mínimos, respecto a los derechos humanos y los derechos laborales.

La Escuela Instrumental está integrada por tres teorías: maximización del valor de los accionistas, estrategias para lograr ventajas competitivas y marketing relacionado con alguna causa. Las tres están enfocadas hacia el cumplimiento de los objetivos económicos mediante la realización de algunas actividades sociales sustentadas por el marketing. Desde el punto de vista de estas teorías, la RSE se convierte en un medio para alcanzar objetivos financieros e incrementar la utilidad en las organizaciones.

El origen de esta escuela está asociado al fortalecimiento del capitalismo en la economía mundial. Este modelo económico, cimentando en el interés particular del hombre como valor moral y la libertad individual, transpolada a los ámbitos económico, político, social, confiere al Estado unas acciones muy concretas:

“primero, defender a la sociedad contra la violencia e invasión de otras sociedades independientes; segundo, proteger en lo posible a cada uno de los miembros de la sociedad de la violencia y de la opresión de que pudiera ser víctima por parte de otros individuos de esa misma sociedad, estableciendo una recta administración de justicia; y tercero, la de erigir y mantener ciertas obras y establecimientos públicos...[que sean] muy remuneradores para el gran cuerpo social”²⁰

En consecuencia, los particulares toman todas las demás decisiones respecto a la economía y otros asuntos, teniendo en cuenta las necesidades de las personas en cuanto a producción de bienes y prestación de servicios pertinentes, así como a los intereses

15. ABREU José Luis. *Ibid*

16. ABREU, José Luis. Reporte preliminar de investigación sobre responsabilidad social corporativa explicada por la neuroeconomía: el modelo Daena. *Journal of Good Conscience*. 2009

17. PATRON MARTINEZ, Claudia. El problema de la ética en los negocios. Editorial Miguel Ángel Porrúa: México 2010

18. TRANSPARENCIA INTERNACIONAL.(Consulta: 8 de mayo de 2012) Disponible en: <http://www.transparenciacolombia.org.co/LACORRUPCION/tabid/62/language/es-ES/Default.aspx>,

19. REVISTA VECTOR ECONÓMICO. (consulta: 8 de mayo de 2012) Disponible en: <http://vectoreconomico.com.mx/files/pdfs/r19032007.pdf>

20. SMITH, Adam. Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones. Madrid: Fondo de cultura económica 1958

individuales de los dueños del capital. En esta forma el capitalismo, expresión de las máximas liberales planteadas por Smith, da potestad al hombre para acumular toda la riqueza que le sea posible obtener en el mercado, en función de dicha libertad, mediante la utilización de los factores productivos, con la idea implícita de la infinitud de los recursos naturales. Al respecto el profesor Renán Vega realiza una crítica de los preceptos de la economía clásica:

“responsabilizar al neoliberalismo de los grandes abismos de riqueza y pobreza incluso en los países de alto desarrollo, también genera antidemocracia política representado en las medidas homogeneizantes del Fondo Monetario Internacional... tal vez la crítica más fuerte la hace en contra del Estado, manifiesta la confusión entre el cambio de rol del por el de la desaparición o debilitamiento de este organismo, que tiene como función proporcionar bienestar a la sociedad”²¹

Desde esta perspectiva, la RSE es un medio para incrementar el *good will* de las empresas, considerado como un activo intangible, en el ámbito del mercado global, donde la competencia es cada vez más agresiva y el valor agregado de los bienes y servicios es contundente a la hora de ganar clientes, aunque claramente desde el punto de vista de la sociedad, esta estrategia no tenga efectos sustanciales. Si bien es cierto que la RSE no descarta ni va en contravía de los intereses económicos, si propone ampliar su campo para alcanzar resultados sociales y ambientales.

El instrumento o metodología que utiliza esta escuela de RSE, para hacer seguimiento a su aplicación, son las normas de sistemas de gestión, como SA 8000, AA 1000, ISO 26000, o ISO 18000 que le permiten de una forma u otra a la empresa valorar y socializar el impacto de sus actividades en el ámbito social y medio ambiental.

La Escuela Política comprende tres teorías: constitucionalismo corporativo, teoría integradora del contrato social y ciudadanía corporativa. Estas teorías comparten, el argumento que existe “en las interacciones y conexiones entre las empresas y la sociedad, y en el poder y la posición de las empresas una inherente responsabilidad”²². En general, la responsabilidad es la capacidad de toda persona de conocer y aceptar las consecuencias de un acto suyo inteligente y libre, así como la “relación de causalidad que une al autor con

el acto que realiza, vinculando en aquél las relaciones nacidas de los efectos de éste”²³

La naturaleza del hombre es ser político en el contexto de la sociedad, esto implica que tiene la posibilidad de tomar partido, posición y decisión, respecto a los intereses y percepciones de lo que debe ser la vida en comunidad. En esta escuela de RSE, se puede ver la influencia de la responsabilidad colectiva, es decir que existe un análisis complementario al tema de responsabilidad individual, entendida como la capacidad que tiene toda persona de aceptar las consecuencias de sus actos, que se convierte en la capacidad de responder, de dar cuenta de algo a alguien, aunque en el lenguaje común se entiende la palabra responsabilidad en términos negativos, se utiliza para denotar la acción negativa de una persona natural o jurídica y como tal, es sancionada socialmente.

Al respecto Hanna Arendt, propone la categoría de responsabilidad colectiva, para referirse a la responsabilidad intersubjetiva. Esta implica que el individuo es responsable no solo por las consecuencias de sus actos respecto a sí mismo, sino también porque se debe responder ante otros. Desde esta perspectiva, se dimensiona al hombre como un ser global, como ciudadano global, y por consiguiente a la empresa como una colectividad de dichos individuos. Arendt, citada por Guerra, plantea que: “la no participación en los asuntos políticos del mundo ha sido siempre susceptible del reproche de irresponsabilidad, de abandonar nuestros deberes hacia el mundo que compartimos con los otros y con la comunidad a la que pertenecemos”²⁴

Escuela Integradora, comprende la teoría de gestión de grupos de interés, desempeño social corporativo, aspectos administrativos o de gestión y principio de responsabilidad pública. Reconoce la empresa desde una visión pluralista en relación con las expectativas de los diferentes individuos relacionados con ella. Busca cómo integrar las demandas sociales en las organizaciones, argumentando que los negocios dependen de la sociedad para su existencia: “Nosotros podemos esperar que las organizaciones sean socialmente responsables, porque eso es parte del contrato por el cual ellas fueron creadas, una condición del permiso que la sociedad otorgó en un principio para que ellos existan”²⁵

21. VEGA, CANTOR, Renán. Los economistas neoliberales: nuevos criminales de guerra. Caracas: Centro Bolivariano 2005

22. GARRIGA, Elisabet; MELE Domenec. Op cit, p.9

23. SOLANO SANTOS, Luis Fernando. Fundamentación lógico formal de la responsabilidad social corporativa. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 2006

24. GUERRA, María José. Responsabilidad ampliada y juicio moral. Isegoría . 2003. P.35-50.

25. CARROLL, Archie. Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct. Business and Society. 1999. p. 268-295.

La teoría más representativa de esta escuela es la de gestión de los grupos de interés llamados *stakeholders*. Esta denominación podría ser interpretada como una categoría que contrasta la de *shareholders*, los accionistas y sus intereses meramente económicos en la organización. Los grupos de interés pueden ser internos o externos. Los primeros se refieren a los accionistas y los empleados; los segundos a los proveedores, los consumidores, el Estado con sus intereses sociales y financieros.

Las críticas a este modelo se encuentran en la denominación de los que debería catalogarse como *stakeholders*, es decir, ¿son todas las personas que tienen algún interés en la organización los que se deberían tener en cuenta? En concordancia con este interrogante, se puede decir que además de las personas que tienen intereses en la organización, existen también unos intereses comunes a los individuos, relacionados con las demandas sociales, económicas y ambientales.

Una vez estudiados y analizados los planteamientos centrales de cada uno de estos enfoques o escuelas de pensamiento, desde una perspectiva holística del hombre estas no son excluyentes más bien constituyen un complemento y un argumento fuerte de la necesidad de comprender el ser humano, en relación con los ámbitos en los que participa: lo económico, lo social y lo ambiental.

Responsabilidad social empresarial y cultura organizacional

Partiendo de la idea que la administración no constituye una ciencia pura, en tanto no se sustenta en sí misma, sino que tiene influencias de otras ciencias, como las sociales y exactas, los estudios sobre cultura han sido desarrollados y adaptados a las organizaciones, desde los referentes antropológicos y sociológicos, por ejemplo,

“desde la antropología social, la cultura se considera como un conjunto compartido de valores sobre asuntos de relevancia societal, tales como la vida, la muerte, las relaciones de consanguinidad, la religión y la etnia de sus miembros; desde la perspectiva sociológica, como el agregado de relaciones que sirven y corresponden a las necesidades de la estructura social en los agrupamientos de trabajo”²⁶

La administración como ciencia social aplicada tiene la difícil tarea de estudiar al hombre en las organizaciones. Por un lado, cada individuo y su conocimiento, aptitudes y actitudes e intereses ingresan a la organización. Por otro lado, se encuentran los objetivos organizacionales que son colectivos, internos pero en

constante relación y en relación con la sociedad. El estudio de la cultura permite de alguna forma identificar y analizar la combinación de características y rasgos propios de la organización, lo que la hacen particular, con el supuesto de, que si la cultura tiene un alto impacto en una región o un país, de la misma forma la cultura organizacional en la empresa.

Existen diferentes apreciaciones a cerca de la cultura organizacional:

“La cultura empresarial es la articulación armoniosa de valores, ideología, imaginarios y rutinas; este diseño de empresa sólo es viable, posible y certero si de manera simultánea se fortalece y se hace operativa en dos niveles de la organización: en la concepción ética de la empresa y en la arquitectura cultural propia”²⁷

Schein,²⁸ define la cultura organizacional, como un modelo de supuestos básicos compartidos, inventados, descubiertos o desarrollados por un grupo determinado, al ir aprendiendo a enfrentar sus problemas de adaptación externa e integración interna. Por su parte George Herbert²⁹, caracteriza la cultura organizacional como el pegamento que mantiene unida la organización y que incorpora valores, normas de conducta, políticas y procedimientos.

A pesar de las múltiples opiniones y conceptos sobre qué es la cultura organizacional, se pueden identificar unos factores comunes. Primero tiene vida en tanto se adapta o muta, pasa de un estado a otro, según las condiciones del entorno; además se fortalece o se estanca de acuerdo con el individuo y la colectividad. Segundo, “la cultura es individual y colectiva”³⁰, en la medida que un individuo puede gestar un cambio en la cultura y a su vez la colectividad puede influir en el individuo: “los individuos que ingresan a la organización tienen un alto impacto porque cuando se requiere de nuevas maneras de ver la realidad, el cambio cultural en cada organización significa nuevos actores, no la conversión de los antiguos actores.”³¹ De acuerdo con esta perspectiva, la cultura no transfiere la infor-

27. HERRERA, Juan; ABREU, José Luis. Cómo gestionar la responsabilidad social empresarial en las Pymes Colombianas. Daena: international journal of good conscience, 2008. p.2-32.

28. SCHEIN, E. H. La cultura empresarial y el liderazgo. España: Plaza & Janes. 1988. P-25

29. HERBERT, G. Corporate culture. Great businesses turn on a little pin, en Mitchell Charles, A short course in international business culture. Novato: World Trade Pres, 2000. P. 148.

30. LOPEZ CASTAÑO, Samuel. Aproximaciones al concepto de cultura organizacional. Gestión y Región, No 4. 2007. P.91-107.

31. DENISON, Daniel. Cultura corporativa y productividad. Legis editores. Bogotá 1991

26. TOCA, C., CARRILLO, J., Op cit,

mación al individuo; este la modifica pues mediante su interpretación puede transformar la realidad del colectivo. Tercero, la cultura organizacional no es una imposición; es reconocida por los individuos que la conforman, quienes la desarrollan e interiorizan y legitiman para ser institucionalizada, por medio de prácticas rutinarias homogeneizantes que ayudan a controlar la incertidumbre y a concebir colectividades coordinadas, como lo plantean Meyer y Rowan.³² Cuarto: la cultura organizacional se identifica en la medida que se compacta, es decir se institucionaliza por medio de la caracterización y apropiación, del comportamiento social en la empresa.

La institucionalización de la cultura organizacional, inicia con el individuo en la sociedad y se configura en la empresa. De allí seguramente proviene la debilidad de los cambios institucionales impuestos por normas y leyes en gran parte de los países latinoamericanos, que no tienen en cuenta la cultura de las organizaciones, sobre todo en el sector público, es necesario destacar la importancia que se ha dado de este tema en las empresas particulares. Cuando la persona llega a la organización no parte de cero, no funciona como un vaso vacío al cual hay que llenar para que sirva de instrumento en el cumplimiento de los objetivos organizacionales; por el contrario, trae consigo un proceso de formación y unas creencias propias fruto de lo aprendido en su entorno socio-cultural, pero también de su proceso de formación intelectual que no solo es producto de la academia, sino también de su interpretación y posición frente al mundo. En este sentido el papel de los directivos de la organización es potencializar y fortalecer ciertos rasgos traídos del entorno en la organización “los directivos pueden verse como actores simbólicos cuyas funciones primarias es promover y desarrollar modelos deseables de significado”³³ Aunque los directivos se convierten en grandes impulsores de la cultura organizacional, no tienen el monopolio del poder sobre la interiorización de la cultura a nivel sustancial puesto que su campo de acción se encuentra en una de las dimensiones de la cultura organizacional, la estratégica.

Con el objetivo de abordar y explicar el campo de acción de la cultura organizacional, Schein 1985

y Lundberg 1990³⁴ reconocen tres dimensiones: esencial, estratégica y manifiesta. En la primera, se encuentran los valores, los supuestos, las ideologías y los conocimientos, que en conjunto impactan fuertemente las acciones organizacionales. Gran parte de estos provienen del entorno. La segunda agrupa las convicciones de los líderes que se expresan en el uso del poder para alcanzar los objetivos organizacionales. La tercera está representada por todo lo que es visible identifica a los miembros de la organización: artefactos simbólicos, conductas modeladas, actividades ritualista y el lenguaje.

La cultura organizacional, puede entenderse de dos maneras: por un lado, como un sistema de ideas, situado en el espíritu de los portadores. Tres escuelas comparten esta noción: cognitiva o etnográfica, estructuralista y simbólica o semiótica; por otro, se entiende como un sistema socio-cultural, donde estos dos ámbitos existen en armonía, coherencia e isomorfismo, y donde lo cultural se engloba en lo social.³⁵ Aquí pueden ubicarse cuatro escuelas: la funcionalista y funcionalista-estructuralista, estudian la cultura organizacional en momentos históricos precisos y lugares definidos, con un enfoque sincrónico; la escuela histórica-funcionalista y la ecológico-adaptacionista, estudian la dimensión temporal y los procesos esenciales para el desarrollo de culturas particulares.

En este caso se analizará cómo la cultura organizacional de las empresas contemporáneas; ampara la implementación de la RSE desde la perspectiva de la escuela ecológico adaptacionista. Esta propone que las organizaciones toman la forma a medida que se adaptan a las características del entorno. También señala que existe una relación simbólica entre las organizaciones y el entorno, en la medida en que estas influyen en los ambientes y a la vez modifican al individuo, lleva a la organización valores creencias del entorno, allí se fortalecen y se traducen en acciones y decisiones desde la empresa hacia el entorno, y por último nacen, se fortalecen y mueren en función de las circunstancias del entorno que las favorecen o las debilitan. En este contexto cobra importancia el origen del término cultura; este proviene del latín *cultum*, que significa “cultivo” y se refiere a la práctica de sembrar semillas en la tierra y realizar las labores

32. MEYER, John W., ROWAN, Brian. Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony Reviewed work(s): Source: American Journal of Sociology, Vol. 83, No. 2 (Sep., 1977), pp. 340-363. Published by: The University of Chicago Press Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2778293>

33. MORGAN, Gareth. Imágenes de la organización. Madrid: RA-MA Alfaomega, 1998.

34. Ver TOCA TORRES, Claudia Eugenia, CARRILLO RODRIGUEZ, Jesús. Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura Organizacional pp. 120-121. Civilizar 9 (17): 117-136, julio-diciembre de 2009

35. ALLAIRE, Yvan, FIRSIROTU, Mihaela. Theories of Organizational Culture, documento de trabajo, DSA, UQAM, 1982, y publicado en Organization Studies, 1984,5(3), pp. 193-226. <http://oss.sagepub.com/cgi/content/abstract/5/3/193>

necesarias para obtener los frutos. Desde la perspectiva de la escuela ecológico-adaptacionista y basados en la etimología del término se puede plantear que la cultura organizacional, es el “terreno” sobre la cual se dan los frutos en la organización. Este indica cómo actúan las personas en las empresas, Murray Sayle³⁶, señala el caso del auge japonés después de la Segunda Guerra Mundial. A pesar de la devastación y las limitaciones en cuanto a recursos naturales el país se convirtió en una potencia mundial. En su opinión, la empresa japonesa combina, los valores culturales del campo de arroz con el espíritu de servicio del samurai: “Mientras lo primero es esencial para comprender la solidaridad en la fábrica, lo segundo aúna muchas de las características de dirección y el modelo de relaciones inter empresariales que ha jugado un papel tan crucial en el éxito económico japonés”³⁷

A partir de la ilustración de Sayle, y siendo coherentes con la escuela mencionada, se puede plantear que la tierra, provista para el cultivo es la misma dentro y fuera de la organización, los individuos que integran la organización, provienen del entorno. En la organización, entonces es fortalece la semilla o las creencias y prácticas, mediante “elementos no verbales de tipo colectivo, como hábitos ritos y ceremonias; fabricados como emblemas y signos; naturales como ecología y clima; elementos verbales como representaciones retóricas, mitos y cuentos”³⁸. Sin embargo, esto no quiere decir que la cultura organizacional de diferentes empresas sea la misma, puesto que existen otras variantes que particularizan, a cada una. En este proceso de diferenciación desempeña un papel importante, el que hacer de la organización, y su dirección, por eso, se habla de un carácter propio: “la noción de cultura incluye el conocimiento tácito y el conocimiento generado fuera de la organización, y las normas que codifican los entendimientos y las prácticas informales de interacción, autoridad y demás”³⁹

Desde esta perspectiva de la cultura organizacional, se refuerza el planteamiento que la organización es un sistema vivo porque existe y depende del entorno en el que se desarrolla. En ella, el individuo, es un componente esencial de la organización. Al respecto Morgan plantea una especie de biología que integra, individuos,

grupos, organizaciones y poblaciones, en compasión con las moléculas-células-organismos y especies. “cuando se intenta comprender la ecología de las organizaciones, surge la necesidad de comprender que las organizaciones y sus entornos van en el mismo carro del modelo de cocreación donde cada uno produce al otro”⁴⁰

Las organizaciones, entendidas como sistemas orgánicos vivos, mantienen una comunicación continua con el entorno, en procura no solo sobre vivir sino de conservar un conjunto de valores y rasgos característicos de la cultura organizacional. Toda organización, al estar compuesta por individuos en comunión con el entorno, puede presentar cambios constantes, puesto que uno de sus componentes tiene la facultad de modificar el sistema. En medio de los cambios que se puedan suscitar de forma sostenida, existe una tendencia a la estabilidad y a la autorregulación, denominada homeostasis. Otra característica del sistema es la habilidad de evolucionar en respuesta a los retos que le impone el entorno, lo cual potencializa las oportunidades.

Utilizando la misma metáfora del cultivo en el significado de la cultura organizacional desde el punto de vista de la escuela histórico-difusionista, se podría decir que la calidad de la tierra, representada en el talento humano, ha ido variando y evolucionando con el tiempo, producto de un proceso histórico. Desde esta perspectiva, la responsabilidad social empresarial ha fortalecido sus argumentos a través de los tiempos y de las circunstancias. De manera que “la organización en sí misma es un fenómeno cultural que varía según el estado de desarrollo de la sociedad y que la cultura varía de una sociedad a otra... la organización es humana en el más completo sentido.”⁴¹

Conclusiones

- › El concepto de lo que hoy se conoce como Responsabilidad social empresarial (RSE) ha evolucionado por diferentes causas y desde diferentes perspectivas, éticas, políticas, instrumentales e integradoras, en la percepción del individuo y por tanto de la sociedad. Esto ha fortalecido paulatinamente los argumentos para implementar la RSE en las organizaciones. Con esto y de manera simultánea, la RSE se ha desarrollado en la conciencia del individuo como una forma de vida, que traslada a las organizaciones donde labora y a las cuales exigen en su calidad de consumidor o usuario.

36. SAYLE, Murray. El misterioso síndrome de Japón. 2012. Fundación Caja Madrid. Disponible en: <http://www.revistadelibros.com/articulos/el-misterioso-sindrome-de-japon>

37. MORGAN Gareth. Op cit

38. ABRAVANEL, Cultura organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Bogotá: Legis .1992

39. HANNAN. Michael T., PÓLOS, László, CARROLL Glenn R., The fog of change: opacity and asperity in organizations. Administrative Science Quarterly. Vol 48 No 3, 2003. p.399-432

40. MORGAN Gareth. Op cit.

41. MORGAN. Gareth. Op cit.

- › La responsabilidad social empresarial se convierte en un escenario de expresión del avance en el conocimiento del hombre y de su visión holística del mundo, su implementación; en las organizaciones es un acto voluntario, que amplía sus perspectivas de acción en el ámbito en el que se desenvuelve. Dicho acto está motivado por razones instrumentales de aplicación y se ubica en la necesidad de impactar su entorno teniendo en cuenta que de allí depende su permanencia como organización y como parte de ese todo en el que está inmerso. Para los individuos y la comunidad en general, la RSE se convierte en una forma de control social, por medio de sus elecciones de compra, que expresan sus creencias, y necesidades de bienestar individual.
- › Desde el punto de vista económico, la responsabilidad social empresarial puede ser vista como un complemento del sistema capitalista, al integrar los objetivos económicos a los objetivos sociales y ambientales. Sin desconocer la importancia de lo económico necesario para la preservación de la organización, se integran otros objetivos que en el largo plazo contribuyen a que lo económico se cumpla, en tanto los factores medioambientales y sociales se lo permitan a la organización. Sin embargo lo más importante es la visión integral del individuo y la comunidad que desarrolla la organización, como parte de un todo que influye y afecta en el entorno.
- › El estudio de la cultura organizacional es de vital importancia para direccionar la organización, siempre que su compactación e institucionalización, permitan a sus dirigentes atender y entender el entorno y responder ante él, de forma efectiva.
- › Desde la escuela ecológico-adaptacionista de la cultura organizacional, la RSE es esencial en la medida que esta es un reflejo de la cultura del entorno ya que en la organización se afina y se legitiman los valores traídos que a ella se incorporan. La organización como sistema, da fuerza a esta apreciación en la medida en que su diálogo con el entorno, es prioritario para sus recursos y creencias pervivan.

Bibliografía

- ABRAVANEL et Al. *Cultura Organizacional: aspectos teóricos, prácticos y metodológicos*. Bogotá: Legis .1992
- ABREU, José Luis. *Integración del modelo de RSE, en los programas de maestría de negocios, contaduría y administración*. Méjico:UNAM 2008
- ABREU, José Luis. Reporte preliminar de investigación sobre Responsabilidad Social Corporativa explicada por la neuroeconomía: el modelo Daena. *Journal of Good Conscience*. 2009.
- ALLAIRE, Yvan, FIRSIROTU, Mihaela. *Theories of Organizational Culture*, documento de trabajo, DSA, UQAM, 1982, y publicado en *Organization Studies*, 1984,5(3), pp. 193-226. <http://oss.sagepub.com/cgi/content/abstract/5/3/193>
- BOLTANSKY, Luc, CHIAPELLO, Eve. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: editorial Akal 2000
- CASTILLA, Álvaro. *Responsabilidad Social Corporativa, disciplina todavía en estado de inocencia*. Madrid: Alianza Global 2003
- CRUZ SOTO, Luis Antonio. *El fundamento ético en las organizaciones*. México: Instituto mexicano de estudios sociales. 2010
- DENISON, Daniel. *Cultura corporativa y productividad*. Legis editores. Bogotá 1991
- GARRIGA, Elisabet, MELÉ Domenec. *Corporate social responsibility theories: Mapping the territory* *Journal of business ethics* P.51-71 2004
- HANNAN. Michael T., PÓLOS, László, CARROLL Glenn R., *The fog of change: opacity and asperity in organizations*. *Administrative Science Quarterly*. Vol 48 No 3, 2003. p.399-432
- HERRERA, Juan, ABREU, José Luis. *Cómo gestionar la responsabilidad social empresarial en las Pymes Colombianas*. Daena: *International Journal of Good Conscience*, p.2-32. 2008
- LOPEZ CASTAÑO, Samuel. *Aproximaciones al concepto de cultura organizacional*. *Gestión y Región*, No 4. P.91-107.2007
- MORGAN, Gareth. *Imágenes de la Organización*. Madrid: RA-MA Alfaomega, 1998
- PATRON MARTINEZ, Claudia. *El problema de la ética en los negocios*. Editorial Miguel Ángel Porrúa: México 2010
- REVISTA VECTOR ECONÓMICO. (consulta: 8 de mayo de 2012) Disponible en: <http://vectoreconomico.com.mx/files/pdfs/r19032007.pdf>
- SMITH, Adam. *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*. Madrid: Fondo de Cultura Económica 1958
- SOLANO SANTOS, Luis Fernando. *Fundamentación Lógico formal de la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 2006

TOCA, Carlos Enrique; CARRILLO, Juan. Asuntos teóricos y metodológicos de la cultura organizacional. *Civilizar* Vol 9, No 17, p.117-135, ISSN 1657-8953.2009 Disponible en: <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/civilizar%20-%2017/Civ%2017.%20art.%206.pdf>

TRANSPARENCIA INTERNACIONAL.
(Consulta: 8 de mayo de 2012) Disponible en: <http://www.transparenciacolombia.org.co/LACORRUPCION/tabid/62/language/es-ES/Default.aspx>,

VEGA CANTOR, Renan. Los economistas neoliberales: nuevos criminales de guerra. Caracas: Centro Bolivariano 2005

