

Formación Gerencial, Año 22. N° 1, mayo 2023
ISSN 1690-074X

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: COMPROMISO ÉTICO PARA DESARROLLAR UN CLIMA ORGANIZACIONAL ESTABLE

Adonis Marcano Domínguez*

Anamaria Vera Matos**

Recibido: Febrero 2023

Aprobado: Abril 2023

RESUMEN

La investigación de tipo documental no experimental trata sobre la responsabilidad social empresarial, entendida como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, mediante campañas que estimulen lo mejor del ser humano. Para conseguir ese propósito es indispensable responder a la contribución activa y voluntaria de las empresas, enfocadas en servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas, procurando condiciones de trabajo dignas, manteniendo la ética empresarial, asegurando el ahorro de recursos al respetar el medio ambiente, mejorando al mismo tiempo las posibilidades y oportunidades de las comunidades donde se opera. Algunos autores que sustentan esta investigación son: Guevara (2013), Miquilena (2011), Robbins (2004), Cortina (2003), Drucker (1998), entre otros. Como conclusión está la necesidad de que las organizaciones creen su identidad para así fomentar y promover el sentido de pertenencia organizacional a fin de conseguir el bienestar grupal, lo que se traduce en recompensa para todos los trabajadores por haber alcanzado los objetivos propuestos. De esa manera, se encontrarán los suficientemente motivados para continuar realizando sus tareas con mayor énfasis y entusiasmo.

Palabras clave: Organizaciones, ética, Responsabilidad social empresarial, trabajadores.

* Licenciado en Comunicación Social. Periodista. MSc. en Gerencia de la Comunicación. Corrector de publicaciones de la Revista Arbitrada Impacto Científico de la Universidad del Zulia, Núcleo Costa Oriental del Lago. E-mail: adonismarcano@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6673-8938>

** Economista. Diplomado en educación superior UNERMB. Docente en la unidad educativa nocturna Alejandro Fuenmayor. Cabimas, Venezuela. E-mail: acvm1978@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6298-6053>

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: ETHICAL COMMITMENT TO DEVELOP A STABLE ORGANIZATIONAL CLIMATE

ABSTRACT

Non-experimental documentary research deals with corporate social responsibility, understood as the active and voluntary contribution to social, economic and environmental improvement by companies, through campaigns that stimulate the best of the human being. To achieve this purpose it is essential to respond to the active and voluntary contribution of companies, focused on serving society with useful products and fair conditions, seeking dignified working conditions, maintaining business ethics, ensuring savings of resources by respecting the environment, while improving the possibilities and opportunities of the communities where it operates. Some authors who support this research are: Guevara (2013), Miquilena (2011), Robbins (2004), Cortina (2003), Drucker (1998), among others. In conclusion is the need for organizations to create their identity in order to promote and promote the sense of organizational belonging in order to achieve group welfare, which translates into a reward for all workers for having achieved the proposed objectives. In this way, they will be sufficiently motivated to continue carrying out their tasks with greater emphasis and enthusiasm.

Keywords: Organizations, ethics, corporate social responsibility, workers

INTRODUCCIÓN

En entornos estables, las organizaciones pueden lograr un desempeño eficiente con una estructura establecida, sistemas formales de información y control, tareas de rutina, estrategia competitiva y una cultura estable. De acuerdo a Daft (2011), la estrategia es formulada por altos directivos e impuesta en la organización. Los altos directivos piensan en la forma de hacer que la organización responda mejor a la competencia, utilizan los recursos con eficiencia y manejan los cambios en el entorno.

En efecto, para que esos procesos logren el propósito deseado es indispensable fomentar la apertura de la igualdad, la mejora continua y el cambio, de ello depende que las personas que trabajan en esa organización estén conscientes de todo el sistema del cual forman parte y puedan interactuar con el entorno sin discriminación. Ciertamente cada persona es un contribuyente valioso y la organización se convierte en un lugar para crear una red de relaciones que permite a ese núcleo desarrollar y aplicar todo su potencial.

Hoy día, las organizaciones han incluido en sus planes la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en la que generan actividades sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sociedad en general. Al aplicar estas funciones las empresas son conscientes y responsables de toda actividad que desarrollan y satisfagan las necesidades de sus empleados, clientes, proveedores y de todos aquellos que se benefician directa e indirectamente.

De esta premisa surge la necesidad de presentar este artículo que busca establecer la relación que hay entre responsabilidad social y ética, ya que ambas funciones facilitan una convivencia en ambientes sanos, lo que deriva en mejor desempeño, armonía en el entorno laboral y produce en los trabajadores el sentido de pertinencia y la convivencia entre sus compañeros.

Hacia la definición de RSE

Guevara (2013), afirma que la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), nace en el siglo XX y se fortalece en los años 50 y 60, que se inició por la idea de que si las empresas usan recursos que posee una sociedad, el solo hecho de

su uso genera un deber ético y por consiguiente de alguna manera este uso de devolver a la sociedad dichos beneficios. En tanto, Bull (2003, citado por Paz y Miquilena, 2014), la define como un ámbito de acción bajo tres vertientes principales del negocio que son: ganancia, impacto ambiental e impacto.

La misma constituye una estrategia de proyección en las organizaciones actuales, ya que estas como miembros activos de la comunidad deben comportarse como buenos ciudadanos corporativos, ajustando su actuación con el entorno desde la premisa del compromiso hacia la ética, la moral, respeto por las personas, la cultura y el medio ambiente, en este sentido ser portavoz de un compromiso responsable desde adentro para ser transferible hacia afuera, representando desde su actuación en elementos de ventajas competitivas la cultura.

Entretanto, Amdani (2017), la define como virtud o valor marca profundamente a los seres humanos, y nos lleva de un nivel a otro nivel al comprender que debemos ser individuos responsables para convertirnos en

colaboradores, empresarios y gobernantes responsables, pudiendo entonces desarrollar empresas y por qué no, sociedades responsables.

De manera que para efectos de este artículo, la RSE se basa en una organización que responde a criterios éticos de comportamiento en pro de una comunidad, a través de valores y respeto hacia los empleados, comunidades y el ambiente.

Se hace indispensable siempre que las organizaciones tengan su responsabilidad social y que sean activas dentro de las comunidades donde residen, ya que allí radica ese compromiso y las actividades que realicen no solo sean en pro de ese sector, sino de todo el entorno que lo rodea.

Para conseguir ese propósito es indispensable conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, de los empleados a fin de promover sus virtudes y potencialidades para integrarlos en un solo grupo con la intención de lograr una mejor calidad de vida.

Estos procesos como afirman Paz y Miquilena (2014) han facilitado la incursión y recuperación de una

perspectiva integral mediante las mezclas entre la población humana, dando así la participación activa en el escenario social, donde hoy día las empresas están llamadas a proyectar su identidad no solo desde la perspectiva de generar bienes y servicios para obtener resultados económicos sino convertirse en fuente de proyección socio-cultural, responsables para la construcción de una sociedad sostenible y sustentable.

Guevara (2013) asegura que la RSE en las empresas constituyen el paradigma cuyos fundamentos se encuentran en la ética cívica, la cual deviene de la relación de factores entre los cuales se destaca el cambio de concebir la generación de riqueza, la dignidad del ser humano, el trabajo digno y en general la racionalidad económica de determinados grupos que perteneciendo a la sociedad capitalista, empiezan a detectar errores y desaciertos en el sistema de libre mercado cuando se materializa a ultranza.

En otras palabras, las empresas son conscientes de sus actividades y tratan de evitar daños perjudiciales hacia las comunidades, esto es posible a los planes y estrategias que ellas realizan diariamente, así como su organización

matricial, en la que detalla los departamentos de atención para responder a esa sensibilidad social.

Por tanto, las organizaciones han incorporado estrategias dentro de sus planes corporativos para que la responsabilidad social no afecte los programas, proyectos y/o objetivos planificados. Se trata de un valor agregado a los objetivos organizacionales.

Drucker (1998), augura que el sistema de valores de cada organización se determina por su tarea, por la contribución esencial de la comunidad, de desempeñar sus tareas y administrarse de la misma manera con lo que la cultura de la organización trasciende de la comunidad.

Si la cultura y los valores de la organización chocan con los valores de la comunidad, no habrá contribución social.

Sánchez de Lara (2016), manifiesta que el éxito no se puede garantizar porque genera frustración, por lo que es necesario saber gestionar las expectativas, sin comercializarla. Por tanto, los mecanismos de control tienen dos partes: La coercitiva en la que si eres

corrupto tiene consecuencia y lo social porque ya nadie ve bien a nadie que meta la mano.

Es por ello, que la ética es parte fundamental para el desenvolvimiento de una empresa.

El valor de la ética empresarial

Para Miquilena (2011), la ética se consolida en función de una vigente necesidad de combinar las practicas socio-culturales, para el alcance de la excelencia humana promoviendo su crecimiento interior, a través de la construcción y formación personal, de desarrollo creativo, así como de entera satisfacción de sus necesidades, valores éticos y morales, necesarios para cumplir con la misión, visión establecida, la cual garantice el desarrollo de las comunidades en las que están insertas.

Por su parte Robbins (2004), señala que la ética es una normativa en un sentido indirecto por la naturales de su objeto, pero no en un sentido directo ya que no se proporciona una lista de deberes y de no deberes, esto significa que no incurre en una prescriptiva.

La ética es una sensación y un pensamiento propio, tú tienes una ética y

tú te manejas por la vida de una forma que tú sabes que es la correcta. Resume el cambio interno, de hacer lo correcto y lo que te permitirá sobrevivir a cualquier contratiempo, por lo que el comportamiento humano va medido a través de principios o normas basadas en valores universales, por lo que Cortina (2003), revitaliza las instituciones modernas, generando cambios positivos en la empresa o en la institución y en última instancia en la sociedad en general.

Para conseguir una buena ética dentro de una organización es indispensable que respetemos a nuestros compañeros y a la vida, que creamos responsabilidad dentro del área laboral, de tener coraje para enfrentar los retos que se presentan, ser honesto y tener integridad, de esta forma puedes cambiar el mundo a través del tuyo, vender tus servicios, sintiéndote útil ayudando a los demás.

Así lo plantea Miquilena (2011), la ética es un tipo de saber que pretende orientar la acción humana en un sentido racional, es decir, obrar racionalmente. A diferencia de los saberes preferentemente teóricos, contemplativos, la ética es esencialmente un saber para actuar de un

modo racional en el conjunto de la vida, consiguiendo de ella el saber ordenar las metas que permitan alcanzar una vida inteligente.

Asimismo, Amdani (2017) argumenta que las organizaciones son cada vez más conscientes de la necesidad y los beneficios de un comportamiento responsable, dejando atrás que su único objetivo debe ser solo obtener resultados económicos y lucrativos.

Hoy día las grandes, medianas y pequeñas empresas comprenden los aspectos básicos de la RSE, por lo que alinean sus procesos con un fin social, promoviendo el desarrollo humano sostenible.

Hacia la convivencia en ambientes sanos y sostenibles

Una empresa consigue el objetivo trazado si sus miembros tienen las mejores facilidades para desenvolverse, es una premisa para cualquier campo laboral, este proceso puede ser concebido como una interacción entre sus integrantes lo que genera un alto impacto sobre la satisfacción, el grado de motivación y otros elementos que permita un nexo vincular y una

retroalimentación en cada proceso que realiza dicha organización.

Para lograr ese propósito y tener una convivencia sana y sostenible, las organizaciones bajo el programa de RSE, deberán enfocarse en lo siguiente:

- Seleccionar al personal idóneo facilita que el clima laboral sea más eficaz entre el personal, por lo que se presta a que cumplan con los valores institucionales de esa empresa.
- El respeto a la convivencia laboral, en ella los empleados cumplirán con las pautas de horario y conducta para su desenvolvimiento, esto a su vez se reflejará en mejores dividendos y regalías para todo el entorno.
- Respeto a la estructura matricial, el empleado tendrá a su disposición departamentos donde se desenvolverá y tendrá la oportunidad de ascender de acuerdo a su rendimiento, lo que eleva la productividad de esa organización.
- Dejar de lado los problemas externos, esto trae como consecuencia un mal desempeño en

sus tareas y el entorno puede verse afectado a esto.

CONCLUSIÓN

Una vez definido los principios de Responsabilidad Social Empresarial y ética se hace indispensable que las organizaciones tengan en sus nóminas a personas idóneas y que estén capacitadas para las tareas deseadas, pues ellos serán los responsables de esas actividades lo que establecerá liderazgos y responsabilidades, que se traduce en mejores resultados.

Toda esta responsabilidad estará asumida en los comportamientos y lineamientos de la organización, facilitando una recompensa en los trabajadores que lograron los objetivos propuestos y estarán los suficientemente motivados para continuar realizando sus tareas con mayor énfasis y entusiasmo. Además, es trascendental el establecimiento de distintos tipos de desafíos que aseguren un alto nivel de dinamismo y de una búsqueda constante de superación individual y grupal.

De igual modo, para que la convivencia laboral se mantenga es necesario la cooperación y actividades en

conjunto, por lo que las empresas a través de sus programas de RSE promoverán un fortalecimiento de los lazos humanos entre compañeros y subordinados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amdani, Y. (2017). La responsabilidad social, un compromiso de todos. *Revista Estrategia y Negocios*. Disponible en: <https://www.estrategiaynegocios.net/opinion/1067395-345/la-responsabilidad-social-un-compromiso-de-todos>

Cortina, A. (2003.). *En la ética en la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial*. Editorial Trota. Madrid.

Daft, R. (2001). *Los valores y la ética en el liderazgo*. Editorial. Internacional Colombia.

Drucker, P. (1998). *Hacia la nueva organización*. *Harvard Deusto Business Review*. (82). 22-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=63200>

Guevara, Sandra (2013). *La responsabilidad social empresarial en la corporación minera MINESADCO*

perteneciente al cantón Portovelo provincia de El Oro. Universidad Técnica Particular de Loja.

Miquilena, Dioneira (2011). Estandares éticos como eje integrador de las organizaciones multiculturales en la gestión local. V Jornadas del Centro de Investigación DE Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG). Universidad Rafael Beloso Chacín.

Paz Marcano, Annhery y Miquilena, Dioneira (2014). Responsabilidad social: compromiso estratégico con rostro humano multicultural en empresas carboníferas. Revista Ide@s CONCYTEG. (9) 105. Guanajuato, México

Sánchez De Lara, Cruz (2016). La importancia de la gestión ética en las organizaciones. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=86kD33jjSYA>