
EDITORIAL

Beneficios de aplicar políticas de Responsabilidad Social Empresarial

La globalización de la economía consolidada desde la década de los ochenta, generó modificaciones sobre el trabajo, el mercado de trabajo y sobre la forma de su organización generando un nuevo escenario capitalista, donde estamos enfrentando una grave crisis que exige transformaciones radicales basadas en valores sociales como la solidaridad y la equidad. Hoy, la globalización sólo puede inquietarnos y angustiarnos, por la crisis general del desempleo global que se manifiesta, como la más importante consecuencia negativa del sistema. Esta situación que se ha evidenciado como insostenible para la humanidad, ha conducido a manifestar la necesidad del cambio, proponiéndose diferentes soluciones para la supervivencia de las empresas, las que hasta el momento se basan en maquillar la imagen actual del sistema económico, pero que no definen aún con objetividad un futuro sostenible.

Algunos de los aspectos que justifican esa necesidad de cambio son: el evidente fracaso del modelo neoliberal, el incremento de la pobreza y el deterioro de grandes masas poblacionales, los cambios en el ecosistema que amenazan el desarrollo sustentable, la falta de equidad y oportunidades, el desarrollo de una conciencia que demanda políticas basadas en valores éticos y humanistas, y las limitantes que tienen muchos gobiernos de establecer legislaciones o de regular todo sin que les acusen de violar los derechos humanos o las libertades.

En los últimos años se ha incrementado en el mundo el interés por los problemas sociales, medioambientales y de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), producto del impacto negativo en el medioambiente y la calidad de vida y de las crisis económicas financieras que ha tenido su clímax en los Estados Unidos de América (EUA), con un arrastre, también globalizado a nivel mundial. En este contexto actual, se ha potenciado en algunos actores sociales la inquietud de cómo podemos o qué tenemos que hacer para mejorar los niveles de vida de la población y de los trabajadores, sin limitar un desarrollo sostenible.

En este convulso panorama, a esta interrogante, desde hace unos años se le pretende dar respuesta en los países desarrollados (capitalistas), promoviendo como solución mediática, el denominado “Sistema de Responsabilidad Social Empresarial” (RSE), que fue aprobado como norma ISO 26000 en noviembre de 2010. El mismo se trata de una propuesta basada en valores, del papel que deben jugar las empresas (lo quieran o no) en el desarrollo económico y la estabilidad social.

Observado el problema en el ámbito de la Gestión de Riesgos Laborales y Medio Ambiente, no existe un paradigma de sistema en los países desarrollados, que se ajuste, objetivamente, a las necesidades que demandan las realidades económicas más generales de nuestros países, a no ser en determinados sectores productivos o en grandes empresas, muchas de ellas multinacionales. No obstante, consideramos importante estudiar este sistema, ya que está basado en principios éticos y valóricos, que pueden promover el cumplimiento de los acuerdos internacionales y de las legislaciones de los diferentes países respecto a los derechos de los trabajadores y su familia y al mejoramiento de la inestabilidad del ecosistema.

El concepto de responsabilidad social está relacionado con el de estado de bienestar que tiene antecedentes tan antiguos como la civilización china, o sea, no es algo nuevo en nuestro contexto, ya

que siempre han existido empresarios “humanistas” capaces de generar ganancias pero cuidando del bienestar social de sus trabajadores. Por desgracia, consideramos que este tipo de empresario es la minoría, que coexiste con otro conjunto que tiene como objetivo la rentabilidad a toda costa, aunque esto se alcance en base a violaciones de la ética y la deshumanización del trabajo. Lo primero es tener claro que toda empresa es un “ente social”, ya que sólo por ser fuente de empleo y contribuir con sus impuestos al estado está generando riqueza social. De esta manera, la empresa tiene como responsabilidad esencial producir mercancías o servicios para satisfacer las necesidades sociales, pero este proceso no se puede llevar a cabo sin cumplir con otras obligaciones éticas como pueden ser el cuidado de la Seguridad y Salud del Trabajo y del medioambiente. Para aplicar esta estrategia con éxito, el empresario debe estar convencido que tiene que desempeñarse con ética, ya que este sistema está impregnado de valores morales, que son fáciles de violar y difíciles de controlar.

Durante todo el siglo XX muchos países establecieron sistemas de gobierno que alcanzaron grandes conquistas sociales para sus ciudadanos y los trabajadores en particular. No obstante, si analizamos los diferentes sistemas aplicados, en todos los casos se puede observar que existió un elevado grado de participación y regulación estatal, tanto en los países escandinavos, Alemania, Gran Bretaña, etc., como en el extinto campo socialista europeo. La implantación en las últimas décadas del neoliberalismo y el manejo financiero del empresariado, ha llevado a un escenario con grandes inequidades, donde el hambre, la pobreza, el deterioro del medio ambiente, ha generado una conciencia social de enfrentamiento a estos problemas que amenazan a la existencia de la humanidad. A esta situación se trata de dar una respuesta conciliatoria, con esta “nueva cultura empresarial” de Responsabilidad Social Empresarial, que contribuya a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

Aunque las empresas de forma inmediata no tienen la capacidad de enfrentar y cumplir con todas las responsabilidades que incluye este tipo de comportamiento, esto no puede ser óbice para no implantar esta nueva estrategia basada en valores humanos y principios éticos, ya que toda la información actual, promueve que la sustentabilidad futura de las empresas dependerá en gran medida de esta actuación, que hasta hace unos años podía calificarse de utópica.

Sin embargo, como este modelo de gestión admite la posibilidad de interpretar el concepto y el contenido de manera diferente para las personas, es posible que si el modelo carece del control estatal y se entrega la acreditación o certificación a empresas privadas, como ya se ha hecho, se genere el peligro en la práctica, de conductas no responsables con los principios éticos que sustenta el sistema.

Se han concebido diferentes modelos que han tratado de evaluar esta conducta social responsable del empresariado, pero que no son de obligatoriedad en su aplicación por las empresas y cuyo objetivo es normalizar los procedimientos y acciones de las mismas, para conseguir sus objetivos guiados por un carácter ético en beneficio del bienestar de los trabajadores. Entre los de mayor aplicación están: Modelo de Balance Social de ANDI-OIT, el Modelo SA 8000 (Social Accountability), el Modelo GRI (Global Reporting Initiative), la Norma SGE 21 y la ISO 26000.

En general, las guías o normas de responsabilidad social descritas, pueden coadyuvar a desarrollar una nueva cultura empresarial con más ética, pero con excepciones no garantizan un comportamiento responsable en lo que a Gestión de Riesgos Laborales se refiere, lo que implica considerar en todos los casos la existencia de un sistema de gestión específico. La implantación de estos modelos presenta la paradoja que, por un lado, beneficia la gestión integral y, por otro, la hace más compleja, en particular para la pequeña empresa.

Tenemos que reconocer, que este nuevo modo de gestión empresarial es fruto de dos cuestiones fundamentales, la necesidad de mantener la pervivencia de la empresa ante la crisis económica y las presiones de la ciudadanía ante los impactos sociales en el marco de la calidad, los derechos

laborales (SST) y el medioambiente. No en todos los casos es resultado de un proceso de evolución de la conciencia social del empresario, sino que ante una situación creada se brinda una solución filantrópica por los teóricos, para que pueda subsistir el régimen de explotación establecido basado en la economía de libre mercado (neoliberal). No es posible olvidar que la responsabilidad social se promueve en un marco teórico, que podría admitir otras muchas variantes, como una tendencia en sintonía con la liberalización del comercio y la reducción del papel del Estado ante “las fuerzas del mercado” y “la globalización”.

Cuando se analizan los documentos sobre la RSE se puede detectar la existencia de tres diferentes tendencias, que fluctúan desde aquella en que se adopta porque no queda otra alternativa que transformar la gestión, hasta la más radical que plantea transformaciones de fondo en el sistema económico y de mercado imperante. La primera tendencia responde a una lógica *economicista-neoliberal*, una segunda tendencia que podemos denominarla *negociadora* y en tercer lugar, encontramos la posición de los más radicales, que podemos denominar como “*humanista*”, es la menos frecuente y se encuentra dentro de las corrientes anti-neoliberales. Esta variante preconiza los cambios sociales profundos y el rescate del poder regulador del estado en el mercado e insta en el accionar con un profundo sentido humanista de la empresa en pos de eliminar la pobreza, la inequidad, la degradación ambiental y demás problemas acuciantes y atribuibles al modelo vigente. Hay que decir que todas las tendencias coinciden en la necesidad de la interrelación más estrecha y la participación de los grupos sociales para el éxito de la gestión.

Santos Prieto Fernández

Ingeniero Industrial, Doctor en Ciencias Técnicas
Máster en Salud Ocupacional y Gestión de Recursos Humanos

Ernesto García Machín

Lic. en Tecnología de la Salud, especializado en Higiene y
Epidemiología, experto en Prevención de Riesgo y
Seguridad y Salud en el Trabajo



RIF. G-20006221-5

Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldon



Nuestras Publicaciones pueden ser encontradas en nuestra pagina web: www.iaes.edu.ve

