

Responsabilidad social, un desafío organizacional: un análisis de enfoques y modelos de implementación

María Alejandra Bravo Claros ¹ Daniela Rivillas López ² Adriana Rosa Rojas Carrillo³

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar los principales modelos o enfoques de Responsabilidad Social y su aplicabilidad en las organizaciones, donde se identificar la herramienta metodológica, que mejor se adapte a las características de las organizaciones de la región.

Mediante revisión de información secundaria, se seleccionaron metodologías en materia de Responsabilidad Social. Posteriormente, se realizó el análisis comparativo y la factibilidad de la implementación de metodologías como el Pacto Global, la Teoría de Stakeholders, Global Reporting Initiative (GRI) y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); por consiguiente, al definir los criterios complementarios en cuanto a ventajas y desventajas de cada una de ellas: características, alcance, requerimientos (nacionales e internacionales), desafíos para las empresas en la implementación, entre otros factores; se pueda establecer la metodología pertinente de aplicación en las empresas.

Aspectos como los grupos de interés, el contexto de sostenibilidad, elementos internos y externos de la organización, el cumplimiento de normatividad, la filantropía, entre otros, juegan un papel fundamental para el análisis de cada una de las metodologías.

Palabras claves: Responsabilidad Social Organizacional (RSO), Metodología, GRI, Stakeholders, Prácticas socialmente responsables, Mipymes.

¹ Estudiante Administración de Empresas. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Miembro del Semillero de Investigación ECOS de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Correo: maleja.bravo521@gmail.com

² Estudiante Administración de Empresas. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Miembro del Semillero de Investigación ECOS de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Correo: dani.h2823@gmail.com

³ Estudiante Trabajo Social. Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Miembro del Semillero de Investigación ECOS de la Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium. Correo: arojascarrillo@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this article is to analyze the main models or approaches of Social Responsibility and its applicability in the organizations, where the methodological tool is identified, that best suits the characteristics of the organizations of the region.

Methodologies were selected for Social Responsibility, followed by comparative analysis and the feasibility of implementing methodologies such as the Global Compact, Stakeholder Theory, Global Reporting Initiative (GRI) and Sustainable Development Objectives (ODS); Consequently, in defining complementarity criteria as to the advantages and disadvantages of each of them: characteristics, scope, requirements (international and national), challenges for the companies in the implementation, among other aspects; It is possible to establish the relevant methodology of application in companies.

Aspects such as interest groups, the context of sustainability, internal and external factors of the organization, compliance with regulations, philanthropy, among others, play a fundamental role for the analysis of each of the methodologies.

Keywords: Organizational Social Responsibility (RSO), Methodology, GRI, Stakeholders, Socially responsible practices.

INTRODUCCIÓN

Para definir las metodologías que son aplicables en una organización en la identificación de la Responsabilidad Social Organizacional o las Prácticas Socialmente Responsables, se debe tener en cuenta la evolución del concepto a lo largo de la historia empresarial, por tanto, se analizan aspectos como los propuestos por Carroll (1979), quien en la Pirámide de Responsabilidad Social Corporativa, establece los siguientes factores: económico, legal, ético y filantrópico, como punto de partida para establecimiento de la RSC dentro de una organización. Estos forman parte de las metodologías que hoy en día se utilizan en el establecimiento de la RSO en las empresas.

Las entidades reconocen la importancia de llevar de manera correcta la responsabilidad social, conscientes que esta debe ser conocida por cada uno de los trabajadores de la empresa, buscando el éxito y el buen reconocimiento de la marca o servicio.

“En su nivel más general la RSC trata de la relación entre los negocios y la sociedad” (Jenkins, 2009, pág. 69). Para Jenkins (2009), la RSC es un concepto extenso y variable, referente a los actores sociales principalmente responsables que se encargan de realizarlo, enfocado en los Grupos de Interés (GI) y orientado a la línea de triple sostenibilidad de lo económico, social y medioambiental. El concepto es cambiante en cuanto al nivel de desarrollo de un país.

Un país desarrollado dirige sus actos hacia lo sostenible y en cuanto a un país en “vía de desarrollo” buscará resolver problemas de corrupción de los agentes estatales que afectan la nación (Méndez Picazo, 2005).

Así, Jenkins (2009), considera que los antecedentes del concepto de RSC provienen de “el nuevo modelo de trabajadores en los años 1850 y 1860 en Inglaterra y el movimiento del mejoramiento industrial en EE.UU durante el último cuarto del siglo XIX”. Teniendo en cuenta que la actividad corporativa surge después de la Revolución Industrial al finalizar el siglo XVIII.

En los años 60 y 70, salieron a relucir los problemas y escándalos que involucraron corporaciones que realizaron publicidad engañosa; a la cual Jenkins (2009) llama la fase de la primera ola de RSC. En los años 90 ya el concepto comienza a dirigirse en el tema de la sostenibilidad, la cual está controlada en su mayoría por Europa y que incluye también los Derechos Laborales y los Derechos Humanos (Tello & Rodríguez, 2014).

Por tales motivos, se refiere que la responsabilidad social corporativa debe contar con dos tipos de dimensiones, una interna que abarque la salud integral de los trabajadores y la seguridad de estos en cada puesto de trabajo, tener buena adaptación a diferentes cambios que se puedan llegar a presentar para cada día buscar mejoras en la operación interna de la organización, teniendo en cuenta los intereses y necesidades de cada uno de los afectados, manejar bien la gestión de recursos humanos para así realizar buenas prácticas de responsabilidad social cuando sea momento de contratar el personal, para que las personas que ocupen las vacantes disponibles, no se sientan discriminadas, ya sea por su raza, creencias, entre otros. Asimismo, las organizaciones deben fomentar nuevas formas de aprendizaje para que todos sus empleados o trabajadores mejoren su formación y aumenten sus conocimientos, y por último el buen cuidado del medio ambiente, buscando diferentes prácticas que ayuden a contribuir con la preservación de los recursos naturales, ya sea disminuir el consumo de energía o fomentar nuevas prácticas de reciclaje y/o reusar materiales, entre otros.

La dimensión externa, consta de todos los grupos de interés, ya sea los mismos trabajadores, proveedores, accionistas, consumidores, entre otros; integra la organización con su entorno local, generando nuevos puestos de trabajo, mejores salarios, exigiendo a la organización a dar a conocer su producto o servicio de manera correcta y legal, sin dejar a un lado la ética, siendo lo más eficaz posible para lograr ser ecológicos y así ayudar con los problemas ambientales desde el funcionamiento interno de la organización.

Taneja & Gupta, (2011) como lo cita el autor Tello & Rodríguez (2014), comprueban con elementos ampliamente analizados que la RSC no solo abarca las corporaciones sino cualquier organización (2011). Acusa que las entidades pequeñas y medianas, hacen parte de las redes sociales en que participan las grandes corporaciones; por consiguiente, la RSC no solo incluye las empresas, como organizaciones o unidades con ánimo de lucro; sino a que toda organización o asociación debe tener obligaciones sociales, ya sea con sus empleados, clientes o el grupo de interés (Tello & Rodríguez, 2014). De aquí la idea que el concepto de RSC se queda demasiado corto frente a tales relaciones anteriormente mencionadas y surge la Responsabilidad Social Organizacional – RSO como concepto de mayor amplitud, que involucra y da alcance a los demás enfoques RSE y RSC, evitando así caer en discusiones redundantes que dificultan la selección de los enfoques o modelos a analizar.

Este estudio puede aportar a la comprensión de los enfoques y modelos, además de la identificación de las limitaciones que surgen para las organizaciones o empresas, al momento de identificar las prácticas socialmente responsables, estas realmente realizan (Randall & Gibson, 1990).

MARCO TEÓRICO

La evolución del concepto que hoy en día se reconoce como RSO tiene en cuenta las dos dimensiones ya mencionadas de los factores internos y externos a la organización, sin embargo, existen dos tendencias frente a la Responsabilidad Social Organizacional, como las plantea el autor Assländer (2011), citado por Tello y Rodríguez (2014). Se reconoce una tendencia Estadounidense dirigida principalmente hacia la filantropía y la ética de los negocios, donde uno de sus principales exponentes es Carroll (1979) y el otro, la tendencia europea que se plantea desde la triple línea de base y lo sostenible, debido a que las políticas del continente europeo han estado orientadas al Estado de Bienestar.

En la tendencia estadounidense, el concepto moderno de Responsabilidad Social Organizacional comienza alrededor del año 1950 como Responsabilidad Social Corporativa, con autores como Bowen (1953), que brinda nociones sobre las obligaciones de los empresarios de encontrar políticas para tomar decisiones, que sigan líneas de acción favorables en términos de los objetivos y valores de la sociedad, brindando apertura hacia futuro sobre una guía empresarial en materia de Responsabilidad Social, en 1960 con la aparición de más literatura con relación al tema autores, como Keith Davis (1960) y William Frederick (1960), refiriéndose al concepto de Responsabilidad Social, plantean que se debería entender como operaciones de un sistema económico que cumple con las expectativas del público, donde se analizan las diversas implicaciones, posturas de la sociedad, frente a lo económico, recursos humanos y cómo complacen a fines sociales y no sólo a intereses particulares o a firmas. Además, establecen la obligación de una persona, para considerar los efectos de las decisiones y acciones en todo el sistema social, refiriendo que las empresas deben identificar las necesidades de quienes pueden ser afectados por las acciones empresariales, ver más allá de lo que hacen y de sus intereses económicos y técnicos (Carroll A. , Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct, 1999).

En 1970, toma mayor fuerza, el desempeño social corporativo como la Responsabilidad Social Corporativa, donde textos como los de Sethi (1975), discutieron sobre “las dimensiones del desempeño social corporativo”, que dio lugar al proceso de distinguir entre el comportamiento corporativo que debe ser llamado “obligación social”, “responsabilidad social” e “interés social” (Carroll A. , 1999, pág. 279). Luego, se integra Votaw (1973), quien expone que el término de Responsabilidad Social, puede significar diferentes cosas para las empresas, es decir, para unos puede ser la responsabilidad, una obligación o carga, así como para otros puede estar relacionado con el sentido ético o para otros sectores, el significado que se transmite es que la empresa es “responsable por”, de un modo causal (las causas de ciertas operaciones que generan) y para muchos simplemente son contribuciones caritativas, a lo que Votaw (1973), plantea:

Muchas de estas definiciones eran adoptadas fervientemente, de tal forma que tuvieron “legitimidad” en el contexto de pertenecer o ser apropiada a la definición de RSC, otras empresas, tomaron la RSC como una especie de deber fiduciario o impuesto, que impone las normas de

comportamiento a nivel empresarial, más que a los ciudadanos en general. (Carroll A. , 1999, pág. 280)

Se empiezan a visualizar algunos de los aspectos que Carroll incluye en la pirámide de RSC, así, para Sethi (1975), la obligación social es un comportamiento corporativo “en respuesta a fuerzas de mercado o restricciones legales, presentando dos dimensiones: las económicas y legales” (Carroll A. , 1999, pág. 282), también la Responsabilidad Social, implica llevar a la empresa a ser coherente entre su comportamiento corporativo frente a las normas sociales predominantes, los valores, expectativas e intereses sociales, donde no sólo se responde a las presiones o solicitudes sociales, sino que también deberían ser proyectadas a largo plazo dentro del dinamismo que presenta el sistema social.

Por lo tanto, en 1979 se propuso una definición en cuatro partes de la RSC, las cuales, conforman el modelo conceptual de desempeño social corporativo que plantea Carroll (1979), por consiguiente, para este modelo se incluyen las responsabilidades económicas, legales, éticas y voluntarias, donde algunos otros autores, entre los años 80 y 90 desarrollan los conceptos con base en este modelo. Así, en 1991, para que la Responsabilidad Social Corporativa fuera aceptada a conciencia, de forma empresarial y personal, debían estar en el rango de las responsabilidades empresariales contenidas en lo económico, legal, ético y filantrópico (Carroll A. , 1999) (Figura 1).

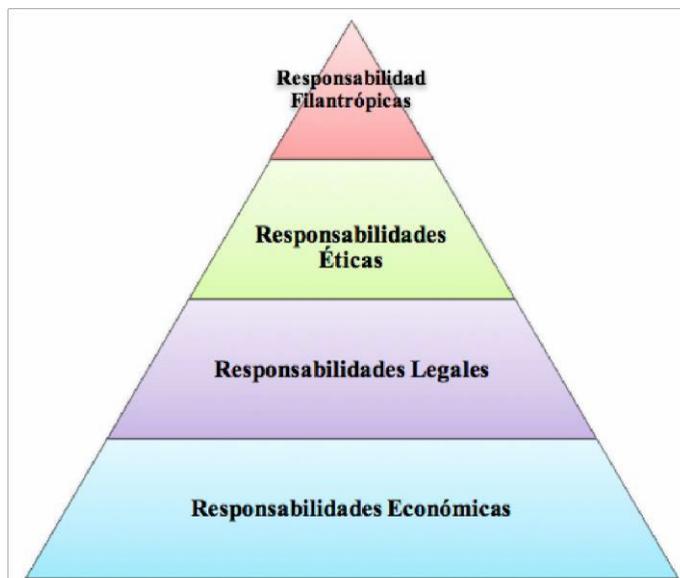


Figura 1. Pirámide de Carroll. Fuente: (Carroll, 2016) / Elaboración: Propia

Por lo tanto, la pirámide que plantea Carroll (1991, pág. 42), considera que las responsabilidades económicas son la base sobre las cuales recaen los demás aspectos de la definición de RSC, que se encuentran directamente relacionadas con el compromiso de ser lo más rentable posible, lograr la maximización de ganancias, la competitividad, el mantenimiento de un alto nivel de operación eficiente, teniendo una imagen corporativa exitosa definida al mismo tiempo que el consistente crecimiento económico. También, se encuentran, las responsabilidades legales, que están relacionadas con los requerimientos del gobierno y la ley, donde se espera que la empresa cumpla con varias regulaciones federales, estatales y locales, donde al ser respetuoso de la legislación que

supervisa a las empresas, que mantengan una imagen exitosa así como en el cumplimiento de las obligaciones legales que le son exigidas en los diferentes mecanismos de regulación, de igual forma, proporcionar productos (mercancías y servicios) que por lo menos cumplan con los mínimos requisitos.

Asimismo, otro componente del modelo son las responsabilidades éticas, relacionadas con la forma consistente que se cumplen las expectativas y norma éticas que establece la sociedad, con base en el reconocimiento y respeto por toda la configuración del sistema de valores y normas tanto nuevas como evolución de estos aspectos, que son adoptados en la colectividad, evitando que éstas normas comprometan el logro de los objetivos corporativos. De igual forma que los productos y servicios que brinda las empresas, cumplan con las expectativas morales y éticas, que presente un escenario no sólo del cumplimiento de requerimientos y normas para regulación, sino de verdadero compromiso social de las operaciones que se realizan a nivel empresarial.

En la cúspide de la pirámide se encuentran las responsabilidades filantrópicas, donde se considera que las empresas son una buen ciudadano corporativo, contribuyendo con sus recursos a la comunidad en el mejoramiento de la calidad de vida, donde se deben hacer aportes significativos para ayudar o apoyar a la parte cultural (artes) y recreativa (deportiva), siendo fundamental brindar ayuda a las instituciones de educación públicas y privadas. Es importante ayudar voluntariamente a proyectos que se enfoquen en el mejoramiento de la “calidad de vida” de la población con los que la empresa tenga contacto o impacte, directa o indirectamente.

Por tal motivo, con base en el análisis que se realiza del concepto de responsabilidad social organizacional, se seleccionan las metodologías que contienen dimensiones externas e internas de la organización, como las tendencias de pensamiento ya mencionadas, haciendo mayor énfasis en los aspectos de la pirámide de Carroll (1979) y la triple sostenibilidad, que presentan un escenario de posibilidades para las organizaciones, orientándolas en la identificación de las prácticas socialmente responsables que desarrollan a diario en sus operaciones y como impactan a nivel externo con los resultados planteados desde su gestión organizacional, en todos los procesos que comprenden la parte estratégica, operativa, de recursos, mejoramiento continuo y el control de productos o servicios.

Así, dentro de la información consultada se encuentran metodologías para orientar a las empresas en la identificación de las prácticas socialmente responsables que desarrollan dentro de sus operaciones; algunas de ellas no tienen conocimiento de cuáles son y qué hacen en materia de Responsabilidad Social, como es el caso de las empresas que enfocan y direccionan sus estrategias hacia sus Stakeholders: empleados, clientes, proveedores, consumidores o usuarios, y accionistas, además de la creación de planes que contribuyan ambientalmente y la actividad social, que podrían considerarse como actividades de RSO.

Otro aspecto que ha permitido que existan diferentes definiciones de Responsabilidad Social Organizacional es la globalización, donde los mercados y el ámbito empresarial sobrepasan las barreras políticas, sociales y económicas, así, la empresa puede incluir la RSO, buscando beneficios para la organización y fijando objetivos más allá de lo que las leyes o reglamentos les proponen, que estas tomen la decisión ya sea por presión social o porque desde el punto de vista

de estas organizaciones se puede pensar que si se esfuerzan en realizar procesos que incluyan la RSO supondría una mejora de los resultados económicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se realiza el análisis de diferentes metodologías de RSO, de tal forma que orienten a identificar qué tipo de prácticas socialmente responsables se realizan en las organizaciones, ya sea de forma externa o interna, que hagan parte de su funcionamiento. Este análisis se realizará con las siguientes metodologías:

- **Pacto global:** abarca el estudio de los Derechos Humanos, medio ambiente, estándares laborales y la anticorrupción. Metodología que utiliza como herramienta el PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Ajustar), que permite la evaluación de los procesos y gestión de la organización en materia de RSO, empezando por un diagnóstico de la organización.

Cada uno cumple un papel importante a la hora de evaluar la organización, y estos incluyen diez principios universalmente aceptados que se clasifican en las cuatro categorías anteriormente mencionadas. El de los Derechos Humanos busca proteger los derechos establecidos mundialmente de los trabajadores de toda empresa; el medio ambiente busca que las organizaciones se comprometan de lleno con el tema ambiental y así poder formar un mejor futuro para el planeta; con los estándares laborales se intenta eliminar el maltrato infantil, el trabajo bajo coacción, la discriminación; y la anticorrupción se busca erradicar por completo comprometiendo a las organizaciones como actores principales para lograrlo.

- **Teoría de los Stakeholders:** comprensión de la empresa en plural, tener relación es de perspectivas jurídicas, sociales y morales, evaluar desde el punto ético a la organización, manejar la comunicación y el diálogo. En el texto *La Teoría de los Stakeholders, Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y la Responsabilidad Social Corporativa*, (González, 2007) propone la Teoría de los Stakeholders como una metodología de gestión empresarial para identificar las actividades éticas y sociales que las empresas desempeñan, así que estas puedan pasar de la teoría a la práctica.

- **El Global Reporting Initiative (GRI):** institución independiente creada para brindar el primer estándar mundial de lineamientos, para la elaboración de memorias de sostenibilidad de aquellas compañías que desean evaluar su desempeño económico, ambiental y social. Es un centro oficial de colaboración del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). Por tanto, el GRI produce a nivel mundial una gran estructura de aportes para impulsar la transparencia en materia de sostenibilidad. Por consiguiente, GRI utiliza como metodología a nivel corporativo, un manual para la realización de memorias de sostenibilidad, donde las empresas podrán consignarlas en su estructura, perfil, gestiones, análisis, indicadores de gestión, participación entre otros aspectos necesarios para cumplir con los principios que exige el contenido de la memoria, enmarcados en lo siguiente: en primer lugar, la participación de los grupos de Interés, donde la organización debe identificarlos y explicar cómo responde a sus expectativas o intereses, en segundo lugar, el contexto de sostenibilidad, donde se debe manifestar lo que la organización contribuye o intenta contribuir a mejorar o empeorar las condiciones, avances en materia de lo social, económico y ambiental. En tercer lugar, la materialidad, con relación a los factores internos y externos de la organización que permitan la evaluación y la toma de decisiones y finalmente, la exhaustividad, abarcando su materialidad y

cobertura en las dimensiones de alcance y tiempo que reflejen efectos de la triple sostenibilidad y que los grupos de interés analizan el desempeño de la organización, también refiriéndose a la recopilación de información de modo razonable y adecuada. Esta metodología a través de memorias solicita que las empresas realice acciones con relación a las categorías establecidas en la guía como lo son la económica, Derechos Humanos, medio ambiente, desempeño social (Prácticas laborales, trabajo digno, responsabilidad sobre productos y sociedad).

- **La guía para la acción empresarial en los ODS** (Objetivos de Desarrollo Sostenible)(SDG Compass, GRI, United Nations Global Compact, & wbcscd, 2016), publicada por la SDG Compass (Brújula de los ODS) y desarrollada por el GRI, United Nations Global Compact y Wbcscd, este modelo tiene en cuenta los 17 objetivos y metas de desarrollo sostenible (Agenda de desarrollo sostenible a 2030), pretende orientar a las organizaciones para que puedan alinear sus estrategias y medir su contribución a los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), esta guía presenta cinco pasos para la orientación a las empresas donde, se reconoce la responsabilidad que tienen todas las entidades para cumplir con la legislación pertinente, respetar los estándares internacionales mínimos y abordar como prioridad todos los impactos negativos sobre los Derechos Humanos y el medio ambiente, prevaleciendo un enfoque de afuera hacia adentro de la de la organización, estableciendo necesidades globales y sociales en concordancia con los 17 objetivos de desarrollo sostenible . Esta guía se encuentra desarrollada con un enfoque en las grandes empresas multinacionales, sin embargo, anima a la Mipymes a utilizarse como fuente para asumir la RSO. Por lo tanto a continuación se presentan 5 pasos de la guía:

El primer paso, entendiendo los ODS (familiarización con ODS); en segundo, definiendo prioridades (evaluación desde impacto positivo como negativo actual con respecto a los ODS en toda su cadena de valor); el tercero, estableciendo objetivos (alineados con los ODS que demuestre el compromiso de la alta dirección con el desarrollo sostenible); el cuarto, integrando (se integra con la principal actividad y gobernanza de las empresas como en sus funciones y áreas); finalmente, reportando y comunicando, (permite reportar el desempeño del desarrollo sostenible a través de indicadores comunes y prioridades compartidas, de igual forma, la comunicación y reporte a partes interesadas).

Por lo anterior, de acuerdo con los documentos consultados con bases de datos científicas, académicas y bibliografía de autores como Carroll (1979), Tello (2012) y Freeman (1994), se realiza una comparación de las metodologías indagadas, como se observa en la Tabla 1: Cuadro comparativo de metodologías de Responsabilidad Social Organizacional, donde se analiza la relación de aspectos o elementos de cada modelo frente a las categorías de análisis, en este caso las definidas en la pirámide de Carroll y las dimensiones de la organización en materia de RSO, tanto interna como externa.

Se logró identificar que las metodologías como el Pacto Global, el GRI-G4 y la Teoría de los Stakeholders, con relación a las categorías de responsabilidad económica, legales y éticas tienen mayor correspondencia. En cuanto a la medición del impacto de sus actividades y las responsabilidades éticas y filantrópicas, se encuentra mayor asociación en la Teoría de los Stakeholders y la metodología GRI-G4, donde los intereses y beneficios de los agentes involucrados con la organización deben establecerse desde lo correcto, respetando las normas sociales, sin evitar el perjuicio de los diferentes actores que convergen, a su vez el GRI-G4

contempla en su categoría de sociedad medir y evaluar la organización frente a la devolución, cuidado, bienestar e impacto que presentan hacia sus actores externos, comunidades aledañas a la organización, teniendo en cuenta por ejemplo mecanismos para la evaluación del impacto social.

Por otra parte, el enfoque de la guía para la acción empresarial en los ODS, presenta la sostenibilidad de forma global que tiene repercusión en las actividades que realiza la empresa en conjunto, tomando los ODS a partir de la integración de los elementos externos de la organización. Por lo anterior, se evidencia en la Tabla 1, el modelo que presenta categorías que evalúan en amplitud los ítems necesarios en materia de RSO es el GRI G4, este modelo presenta la guía para la elaboración de memorias en materia de sostenibilidad, por tanto, para el presente documento se realizó un análisis detallado poniendo como principal énfasis en dos diferentes aspectos, los cuales facilitan la participación interna y situar a cada grupo de interés en el eje de su respectivo proceso, permitiendo así dar a conocer las ventajas y desventajas que tiene este modelo al ser implementado en las diferentes organizaciones de acuerdo a su tamaño y tipología.

RESPONSABILIDAD SOCIAL ORGANIZACIONAL					
Pirámide RSC de Carroll	MODELOS			GUÍA PARA LA ACCIÓN EMPRESARIAL EN ODS (SDG COMPASS)	Dimensiones de la RSO
	PACTO GLOBAL	TEORÍA DE LOS	GRI – G4 STAKEHOLDERS		
Responsabilidades Económicas	resultados económicos-	Maximización a largo plazo de Stakeholders consecución de -Presencia en el mercado innovadora, oportunidades de negocio, financieros que cumplan indirectas las TIC para reducción de emisiones y con expectativas de los residuos, entre otros. accionistas y sus -Mejoramiento del valor de la intereses. sostenibilidad corporativa, fortalecer	Categoría Economía Primer Paso Entendiendo los ODS para permitir la -Desempeño económico (Tecnología		
Responsabilidades Legales	Principios de Derechos Humanos	Comprensión de la empresa en plural, la dirección debe procurar	Categoría Derechos Humanos -Inversión	prácticas laborales y medición del desempeño organizacional con base en la sostenibilidad. -Fortalecimiento elaciones con partes y nteresadas, la operación de la mpresa, reducción de riesgos egales, resiliencia frente a ostos e impuestos. ón -enguaje común y propósito ompartido. n Segundo Paso Definiendo n prioridades n Mapeo cadena de valor	Dimensión Externa e Interna
		-Protección de los DDHH la consecución no de negociación colectiva reconocidos universalmente en su objetivos propios	-No discriminación -Trabajo infantil y forzoso -Libertad de asociación -Medidas de seguridad -Derechos de la poblaci -Evaluación de proveedores sociedad civil, materia de DDHH proveedores entre otros. -Mecanismos de reclamación materia de DDHH		
	Principios de Medio Ambiente	-Prevenición para el favorecimiento del medio ambiente -Iniciativas que promuevan la sostenibilidad responsable -Desarrollo de tecnologías respetuosas del medio ambiente.	Categoría Medio Ambiente -Materiales -Energía -Agua -Biodiversidad -Emisiones Tener claro el impacto de -Efluentes y Residuos en temas de -Productos y servicios de -cumplimiento regulatorio -Transporte -Evaluación ambiental de los proveedores -Mecanismos de reclamación en materia ambiental	-Seleccionar indicadores y recolectar datos en materia de ODS -Definir prioridades teniendo en cuenta magnitud, gravedad y probabilidad de impactos negativos frente a los ODS. Tercer Paso Establecien	

<p>jurídicas, Laborales -Libertad de asociación y reconocimiento del derecho a la entendida y la dirección -Apoyar la eliminación del trabajo como el conjunto de forzoso o realizado bajo coacción. stakeholders en red, -Apoyar la erradicación del trabajo infantil - Apoyar la abolición de las que divergentes o posibles empleo y ocupación.</p>	<p>Relación desde sociales y morales. agentes.</p>	<p>Categoría Desempeño Social Principios de Estándares (Prácticas laborales y trabajo digno) -Empleo -Relaciones entre los trabajadores negociación colectiva. -La empresa -Salud y seguridad en el trabajo -Capacitación y educación- -Diversidad e igualdad de constante sobre interés oportunidades -igualdad de retribución entre prácticas de discriminación en el</p>	<p>do los objetivos: -Establecer el alcance de las metas con base en aspectos Económicos, sociales y ambientales. -Definir línea base y seleccionar tipo de objetivo (absoluto y relativo) con relación a los ODS. -Establecer el nivel de ambición (impactos e incentivar la innovación y creatividad de acuerdo a lo proyectado como objetivo) - Anunciar los compromisos con los ODS.</p> <p>Cuarto paso Integrando: -Anclar los ODS dentro de la organización a las funciones, tareas y procesos entre otros. -Participar en alianzas (en los sectores empresariales, asociaciones, establecimiento de objetivos compartidos, etc.)</p>	<p>Dimensión Interna</p>
<p>Principio de Anticorrupción -Lucha contra la corrupción mercadotecnia</p>	<p>reputación de marca -Ver cambios positivos dentro de la operación</p>	<p>Permitir que mejore la Categoría Responsabilidad organización y de su sobre productos -Salud y seguridad de los clientes -Etiquetado de los productos y servicios extorsión y soborno. -Comunicaciones de interna -Privacidad de los clientes -Cumplimiento regulatorio</p>	<p>Quinto paso Reportando y comunicando: -Procesos de reporte y comunicación, puede integrarse con los reportes del GRI para brindar información del desempeño de la empresa con relación los ODS.</p>	<p>Dimensión Externa</p>
<p>Responsabilidades Éticas y filantrópicas</p>	<p>Evaluar desde el punto de Comunidades locales Comunicación y diálogo. la -Política pública gestión empresarial y la -Prácticas de competencia desleal dimensión moral dela -Cumplimiento regulatorio actividad empresarial y -Evaluación de la repercusión la acción directiva. social de los proveedores -Mecanismos de reclamación por impacto social</p>	<p>Categoría Sociedad ético a la organización Interrelación entre la -Política pública -Prácticas de competencia desleal dimensión moral dela -Evaluación de la repercusión la acción directiva. social de los proveedores -Mecanismos de reclamación por impacto social</p>	<p>Quinto paso Reportando y comunicando: -Procesos de reporte y comunicación, puede integrarse con los reportes del GRI para brindar información del desempeño de la empresa con relación los ODS.</p>	<p>Dimensión Externa</p>

Tabla 1 Modelos de Responsabilidad Social Organización. Fuente: (Carroll A. , 1991, pág. 42), (Tello & Rodriguez, 2014), (SDG Compass, GRI, United Nations Global Compact, & wbcasd, 2016) (Red Pacto Mundial Colombia, 2010) (González, 2007).

Lo que realmente interesa con este modelo es realizar un análisis (Benchmark) para así determinar es por eso que se analiza las prácticas que se realizan en el sector y cada uno de sus retos, diferentes normas, leyes o alguna guía en la cual algunos competidores se basan para implementar sus prácticas socialmente responsables.

MODELO GRI G4			
Dimensión para implementación	Conceptos y teoría relacionada	Principios contenido de memorias	Ventajas de implementación
Externa e Interna a la organización (evaluación de aspectos positivos y negativos)	-Teoría de Stakeholder	Participación de los grupos de interés (respuesta a intereses y expectativas razonables)	Presenta la triple sostenibilidad en materia social, ambiental y económica. Mide los desempeños organizacionales a través de indicadores. Permite la retroalimentación de las empresas con relación a sus memorias, permitiendo el aprendizaje de prácticas sostenibles de diferentes empresas a nivel mundial. Al estar de forma genérica a nivel mundial, permite su aplicación en grandes organizaciones multinacionales que tengan sedes o franquicias en diferentes países. Los parámetros o principios que expone para evaluar la calidad de las memorias, exige a las empresas que presenten información tanto negativa como positiva con relación a las categorías que se evalúan.
	-Desarrollo Sostenible- Objetivos de Desarrollo Sostenible	Contexto de Sostenibilidad (Económico, Social y Medio ambiente)	
	Sostenible O Agenda a 2030.	Materialidad (aspectos significativos para la organización en la toma de decisiones, evaluación y grupos de interés)	
	-Pirámide de Carroll (Responsabilidades económicas, éticas, legales y filantrópicas)	Exhaustividad (alcance, cobertura y tiempo)	

Tabla 2 Modelo GRI G4 Características y ventajas de implementación. Fuente: (SDG Compass, GRI, United Nations Global Compact, & wbcasd, 2016)

Por lo tanto, la Tabla 2 presenta una evaluación de las ventajas que posee el modelo escogido en el presente documento, donde presenta la relación que tiene esta herramienta con la teoría de los Stakeholders, los objetivos de desarrollo sostenible y la Pirámide de Carroll (1979), donde se evalúan los aspectos de la organización de manera interna y externa, para la toma de decisiones, el desarrollo de sus procesos organizacionales, el cumplimiento de expectativas a nivel de los grupos de interés, donde la integralidad de la modelo permite que la organización gestione sus actividades en líneas estratégicas y en ventajas competitivas a corto, mediano y largo plazo, de igual forma que las matrices o listas de chequeo, entrevistas o encuestas que se realizan para la implementación de este tipo de modelo permite que la organización pase de ser tradicional a desarrollarse en un plano relacional, donde el tejido social, las políticas, las normatividades ambientales, los planteamientos estratégicos y operativos, son concertados y cuentan con participación de directivos, empleados y grupos de interés propios de la entidad, que permiten a la organización contar con información para priorizar en sus aspectos materiales y el desarrollo de sus funciones que brinden a la esta mayor productividad y rentabilidad.

CONCLUSIONES

Es importante reconocer que a lo largo de la historia la Responsabilidad Social Organizacional, ha evolucionado para responder a las necesidades no sólo de la organización, sino a los que se involucran o tienen el impacto de esta (grupos de interés), que va más allá de un ejercicio filantrópico y de ayuda caritativa, que no solamente se debe optar por una dimensión externa para su implementación, debido a que las organizaciones a diario desarrollan actividades que pueden ser consideradas RSO y que en ocasiones las empresas no se percatan de ello.

De igual forma, es importante resaltar que modelos como la GRI G4, se encuentran alineadas con las políticas, tratados y objetivos internacionales que se han trazado los países para mitigar y aportar desde el ámbito organizacional, en la consolidación o construcción de un mundo a nivel social más equitativo y justo, a nivel medioambiental más responsable y consciente sobre el impacto de las actividades que desarrolla y a nivel económico más rentable, productivo y al mismo tiempo que devuelva a la sociedad valor agregado, ya sea que la empresa esté en mejoramiento continuo de sus procesos, inversión en proyectos hacia grupos de interés, aumento de la calidad de vida de empleados o promoción de prácticas socialmente responsables. La GRI G4, brinda a las organizaciones un camino para responder a todas las responsabilidades que Carroll (1971) plantea en su pirámide al igual que la corriente de sostenibilidad que busca dar respuesta a los planteamientos de la Agenda 2030.

BIBLIOGRAFÍA

Carroll. (2016). Carroll's pyramid of CSR: taking another look. *International journal of corporate social responsibility*, 1(1).

Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organitational stakeholders. *Business Horizons*, 39-48.

Carroll, A. (1999). Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct. *Business and Society*, 268-295.

Fernandez García, R. (2010, Julio 6). Diario responsable. Retrieved from <https://diarioresponsable.com/opinion/11467-dimensiones-de-la-responsabilidad-social-empresarial-sus-actores-papel-de-las-politicas-publicas>

González, E. (2007). La teoría de los stakeholders un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas*, 11(17), 205-224.

GRI. (2015). Guía G4 Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad. Global Reporting Initiative.

Jenkins, R. (2009). What is corporate social responsibility? *Handbook of economics and ethics*, 69-76.

Lavado, J. (2013, Noviembre 5). Diario responsable. Retrieved from <https://diarioresponsable.com/opinion/16857-gri-g4-ique-es-importante-y-ipara-quien-materialidad-y-grupos-de-interes-dos-caras-de-una-misma-moneda>

Red Pacto Mundial Colombia. (2010). Manual de autoevaluación para medir el desempeño frente a los 10 principios del Pacto Global. Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia.

SDG Compass, GRI, United Nations Global Compact, & wbcSD. (2016, Junio 3). Sdgcompass. Retrieved from www.sdgcompass.org

Tello, C., & Rodríguez, M. (2014). Categorías conceptuales para el estudio de la responsabilidad social organizacional. *Hallazgos*(22), 119-135.