



**Determinación de Brechas Estructurales en la
Integración de la Responsabilidad Social en grandes
Empresas del Sector Metalmecánico de la Región Centro
Sur de Caldas**

GLORIA CECILIA HERNÁNDEZ ATEHORTÚA

**Maestría en Administración de Negocios- MBA
Facultad de Estudios Sociales y Empresariales
Universidad Autónoma de Manizales**

**Manizales, Colombia
2015**

Determinación de Brechas Estructurales en la Integración de la Responsabilidad Social en grandes Empresas del Sector Metalmecánico de la Región Centro Sur de Caldas

GLORIA CECILIA HERNÁNDEZ ATEHORTÚA

Trabajo de investigación presentado como requisito parcial para optar al título de:

Magister en Administración de Negocios

Tutor y Co-Investigador:

M. Sc. Olga Lucía Ocampo López

Grupo de Investigación: *Línea de Investigación*

Diseño Mecánico y Desarrollo Industrial: *Optimización de procesos Industriales*

Ética y Política: *Ética de la Empresa*

Empresariado: *Gestión Organizacional*

Desarrollo Regional Sostenible: *Capital Social*

Universidad Autónoma de Manizales

Facultad de Estudios Sociales y Empresariales, MBA Cohorte VII

Manizales, Colombia

2015

A mis padres

*Quienes siempre me acompañan desde ese
más allá que llaman cielo.*

*A mis hermanos, quienes me apoyan en toda
acción académica que emprendo, especialmente a
Omaira, quien me motiva, cada vez para enfrentar
los retos y me alienta para no desfallecer.*

*A mis sobrinos y a mi Madrina, por estar ahí
presentes.*

*A la asesora, por su paciencia y sus grandes
enseñanzas.*

*A los maestros que en esta etapa de la vida,
contribuyeron en la formación profesional.*

Resumen

Esta investigación de tipo explicativo identificó las brechas estructurales para la incorporación de la Responsabilidad Social en grandes empresas del sector metalmecánico de la Región Centro sur de Caldas con base en los lineamientos internacionales establecidos por la guía ISO 26000. El análisis incluyó la correlación entre las políticas, prácticas, valores y objetivos corporativos con los principios de la Responsabilidad Social Empresarial –RSE-; la identificación de los mecanismos de relación con las partes interesadas; la caracterización de los enfoques, acciones y prácticas empresariales sobre las materiales fundamentales de la RSE y el análisis de las estrategias de comunicación y las acciones para la integración de la RSE. La investigación fue realizada a partir de la información primaria recolectada por visitas a la empresas seleccionadas, mediante las técnicas de la entrevista y la observación, empleando los instrumentos metodológicos definidos con base en la guía internacional ISO 26000 y la información secundaria disponible en páginas web. Los resultados del estudio permiten concluir, que es necesario desarrollar una cultura de RSE en el sector metalmecánico de Caldas y de Manizales, integrando todos los actores, para que sea incorporado en la gestión organizacional tanto internamente como externamente, viéndose reflejado la apropiación de la RSE en las dimensiones, social, económica, financiera y ambiental, de la región.

Palabras Clave: Responsabilidad Social Empresarial, partes interesadas, políticas, enfoques, ISO 26000.

Contenido

	Pág.
Resumen.....	IX
Lista de figuras	13
Lista de tablas	14
Introducción	15
1. Área problemática y Justificación	17
1.1 Descripción del área problemática.....	17
1.2 Formulación del problema	21
1.3 Justificación.....	21
2. Antecedentes	23
3. Objetivos	34
3.1 Objetivo general	34
3.2 Objetivos específicos.....	34
4. Referente teórico	35
4.1 Sostenibilidad y RSE	35
4.2 Concepto de RSE.....	37
4.3 Tendencias de la RSE.....	38
4.4 Guías de RES	41
4.5 La RSE en el contexto de una ética global	49
4.6 Contexto del sector metalmeccánico	53
4.7 Contexto del sector metalmeccánico en la región Centro Sur de Caldas	57
4.8 La RSE y su relación con el sector metalmeccánico	59
5. Estrategia Metodológica.....	62
5.1 Enfoque.....	62
5.2 Tipo de estudio.....	62
5.3 Operacionalización de las variables	63
5.4 Población y análisis	63
5.5 Diseño metodológico.....	64

5.6	Técnicas e instrumentos de recolección de información	65
5.7	Plan de análisis.....	66
5.8	Análisis de resultados de la encuesta	68
6.	Resultados y Discusión	68
6.1	Enfoques de RSE	69
6.2	Marco Estratégico y políticas de RSE	76
6.3	Principios de RSE.....	78
6.4	Materias fundamentales de RSE	84
6.5	Partes interesadas.....	90
6.6	Estrategias de comunicación e integración RSE.....	99
6.7	Cumplimiento General de RSE	102
6.8	Brechas estructurales de RSE	104
6.9	Estrategias para el cierre de brechas.....	106
7.	Conclusiones.....	109
8.	Recomendaciones.....	112
9.	Trabajos Futuro	115
	Bibliografía	117

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Factores relacionados con la competitividad	17
Figura 2. Modelo del concepto de sostenibilidad	36
Figura 3. Enfoque Metodológico	62
Figura 4. Enfoques de RSE	70
Figura 5. Análisis de frecuencias Enfoques de RSE	71
Figura 6. Nivel de cumplimiento de los Principios de RSE.....	79
Figura 7. Análisis de Frecuencia de los Principios de RSE.....	81
Figura 8. Resultados de Materias Fundamentales de la RSE	85
Figura 9. Análisis de Frecuencia Materias Fundamentales RSE.....	87
Figura 10. Reconocer la RSE e involucrarse con las partes interesadas	90
Figura 11. Análisis de frecuencias capítulo 5 ISO 26.000	91
Figura 12. Identificación y relación con los Stakeholders	93
Figura 13. Frecuencias de la relación con Stakeholders.....	94
Figura 14. Frecuencia de las Estrategias de Comunicación e Integración de RSE	100
Figura 15. Frecuencia de las Estrategias de Comunicación e Integración de RSE	101
Figura 16. Cumplimiento general de ISO 26000	102
Figura 17. Frecuencias del Cumplimiento RSE según ISO 26000	103

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadística descriptiva del cumplimiento de Enfoques de RSE	70
Tabla 2. Estadística descriptiva del cumplimiento de Enfoques de RSE	78
Tabla 3. Estadística descriptiva Nivel implementación Materias Fundamentales RSE...	84
Tabla 4. Coeficiente de variación Orientación sobre Integración de RSE en la Organización.....	99

Introducción

La RSE es fundamental para potenciar todos los niveles de productividad, competitividad y desarrollo empresarial, en el marco de la rentabilidad social, la sostenibilidad y la generación de informes no financieros. En el sector metalmecánico de la región centro sur es todavía un conjunto de conceptos y de prácticas que se están integrando e institucionalizando voluntariamente. La investigación parte de un planteamiento de la problemática en donde se expresan las razones y se describen las circunstancias reales que muestran su existencia y la necesidad de emprender un proceso de investigación. Esta descripción sirve como insumo para efectuar un recorrido por los antecedentes empíricos y bibliográficos del problema en los que se relaciona las dificultades específicas en la apropiación de la RSE en las empresas metalmecánicas del sector metalmecánico de Manizales con las emergencias y desarrollos que se han dado al respecto en Europa y América Latina.

Planteada la problemática, se introducen los argumentos de justificación y desde ahí se construyen los objetivos que orientan todo el proceso investigativo. En el referente teórico se elabora un tejido de lenguaje sobre tres hilos conductores: Definición del sector metalmecánico, La RSE y su relación con el sector metalmecánico y la RSE en el contexto de una ética global. A partir de estas reflexiones se procede a explicar la estrategia metodológica de todo el proyecto, en ella se define el tipo de investigación, se establecen los criterios para la selección de la muestra y se dan a conocer los aspectos que orientaron la organización de la encuesta y del análisis documental como instrumentos, medios para recolectar y capturar información en las empresas seleccionadas en el muestreo.

La estrategia metodológica, se diseñó con base en un enfoque cuanti-cualitativo, en el que la aplicación de la encuesta permitió conocer de qué manera las grandes empresas del sector metalmecánico manizaleño están aplicando los aspectos contemplados por la RSE en la guía ISO 26000 y que giran en torno a temas y asuntos como: cumplimiento de la norma, principios de la RSE, reconocimiento e involucramiento con las partes

interesadas, orientación sobre las materias fundamentales, orientación sobre integración de RSE en la organización y enfoques.

En la discusión de resultados, se presenta un análisis de estos en función de los objetivos de la investigación y como parte de los conceptos que se incluyen en los hallazgos de la misma. Las conclusiones muestran de qué manera el proceso investigativo responde al objetivo general que se planteó como propuesta para que la empresa metalmeccánica disminuya las brechas que se evidencian en la implementación de la RSE. Las recomendaciones se formulan como lecciones aprendidas para los empresarios, gerentes, empleados, trabajadores, los jefes de talento humano y la Universidad Autónoma de Manizales.

1. Área problemática y Justificación

1.1 Descripción del área problemática

En un contexto competitivo, existen otros factores fuertemente relacionados con la sostenibilidad que afectan la productividad (Figura 1) y que deben ser analizados. Como lo afirman Porter y Kramer, (2011), la cadena de valor de la compañía inevitablemente es afectada por numerosos factores como el uso de los recursos naturales, la eficiencia energética, las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, el impacto ambiental, entre otros. Algunos de estos factores son llamadas externalidades y surgen cuando las empresas crean costos sociales que tienen que soportar. Sin embargo, estas externalidades son oportunidades para crear valor (Porter y Kramer, 2011; Ocampo et al., 2014).



Figura 1. Factores relacionados con la competitividad

Fuente: Adaptada (Porter and Kramer, 2011)

Para lograr mejorar la competitividad, además de buscar una mayor productividad y eficiencia, se requiere favorecer el desempeño económico de largo plazo. Las empresas

no sólo deben procurar por el uso y gestión eficientes de los recursos, buscando un enfoque preventivo que promueva una mayor responsabilidad ambiental; sino también comprometerse a alinear sus estrategias y operaciones en medio ambiente, estándares laborales y ética corporativa (Consejo Privado de Competitividad, 2012); en otras palabras sus estrategias y prácticas en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (Ocampo et al., 2014).

Con una industria altamente demandante de recursos y con intereses que parecen estar encontrados, no ha sido fácil estructurar y adelantar un modelo de crecimiento que responda al desarrollo sostenible (Isamary, 2006)

Desde el punto de vista del impacto ambiental, puede afirmarse que las empresas se convierten en focos de contaminación ambiental por el manejo inadecuado de los residuos líquidos y sólidos, la emisión de gases tóxicos y el deterioro de los recursos hídricos de su entorno: estos son algunos de los elementos que dejan exponer la presencia de problemas que afectan la vida de las comunidades y los ecosistemas aledaños y son manifestaciones externas de dificultades relativas a la ausencia de una política clara, consistente, integral de responsabilidad social en estas empresas.

En el caso de Manizales por ejemplo, los impactos causados a nivel ambiental, se han hecho evidentes, según Bastidas (2010): La Quebrada Manizales compite con los ríos más contaminados del país, ya que sus aguas negras, recorren el sector industrial de la ciudad, y afectan a las personas que por allí transitan o son vecinos del lugar.

Los aspectos medioambientales son sólo una de las materias fundamentales de RSE, que considera además gobernanza, derechos humanos, prácticas laborales, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad (ISO, 2011).

En Colombia, según la Encuesta de Responsabilidad Social de la Asociación Nacional de Industriales ANDI (2013), la RSE ocupa un lugar cada vez más importante en las organizaciones pues se cuenta con políticas o estrategias de RSE, pero se presentan

diferentes barreras en su incorporación entre las cuales es relevante mencionar la dificultad en el entendimiento del tema de RSE y la falta de direccionamiento estratégico.

Se evidencia confusión en las empresas al abordar las prácticas y asuntos de Responsabilidad Social y en consecuencia se tienen diferentes enfoques según el grado de evolución en la organización: precursora, filantrópica, crítica, orientada a los problemas, en el reconocimiento, en el compromiso (Yepes et al., 2007; Ocampo et al., 2014).

El informe latinoamericano de Forum Empresa 2011 expone que para los ejecutivos, los principales obstáculos para el avance de la RSE son: Actitud pública ante RSE (30%), Falta de confianza en el sector privado (23%), Ambiente legal (19%), Régimen impositivo (13%) y otros (15%).

La ANDI (2014) afirma que las organizaciones deben comprender la RSE como un modelo integral de gestión que supera el ámbito tradicional de la filantropía y que supone que las compañías garanticen un desempeño sostenible en un triple dimensión: económica, social y ambiental (Ocampo et al., 2014).

Esta necesidad es remarcada en los siguientes términos para el departamento de Caldas en las siguientes palabras: “La Responsabilidad Social ha ido evolucionando y toca puntos no solamente del arcaico altruismo, por medio del cual generalmente unas empresas boyantes vestidas de muy generosas daban un aporte para el Festival de Teatro, o para los Juegos Florales o para alguna actividad histórico-cultural o deportiva”. (Gómez, 2013).

En Caldas, se ha fomentado la iniciativa Caldas Socialmente Responsable que busca contribuir a la construcción de paz y al desarrollo local y regional, desde la edificación y mejora de la responsabilidad social en y entre los sectores público privado y la sociedad civil, con criterios de corresponsabilidad y sostenibilidad (ANDI, 2013; Fundación Caldas Socialmente Responsable, 2012).

La Fundación Caldas Socialmente Responsable (2012) ha planteado como líneas estratégicas la información-comunicación-formación, el voluntariado corporativo, la investigación y desarrollo, la evaluación y seguimiento, la asesoría y consultoría y el diálogo con la política pública. Entre los referentes de actuación, se tienen los Objetivos de Desarrollo del Milenio, el Pacto Global, Global Report y la ISO 26000 (Ocampo et al., 2014).

Sin embargo, los productos son poco visibles y no se encuentran disponibles para su análisis, “Qué bueno que un ente independiente hiciera el monitoreo del nivel de responsabilidad social de las empresas, sería un aporte muy valioso para que el sector empresarial, tanto privado como público, creciera en su impacto positivo hacia la sociedad y el medio ambiente.” (Gómez, 2013)

Es evidente la necesidad de acentuar mucho más el trabajo en RSE en la empresa de la región, ligado a la articulación de esfuerzos e iniciativas para que se le den un nuevo impulso. Las empresas vienen haciendo un esfuerzo gerencial importante en este tema, aunque no suficiente para apreciar que la RSE es el modelo de gestión prevaleciente. (La Patria, 2014).

Es por tanto, fundamental una revisión más detallada con base en los lineamientos internacionales de la ISO 26000 que permita la identificación de las brechas estructurales para la integración de las estrategias y prácticas de RSE en las organizaciones (Ocampo et al, 2014)

La Universidad Autónoma de Manizales como una “comunidad educadora, comprometida con el desarrollo sostenible” viene adelantando una serie de investigaciones desde sus grupos que buscan hacer frente a los retos que este desarrollo sostenible impone y que permita mejorar los niveles de productividad, competitividad y sostenibilidad de las industrias de la región.

La Identificación de brechas estructurales para la integración de la responsabilidad social en las empresas de la región centro sur de Caldas es un macroproyecto de investigación

liderado por los grupos de investigación de Empresariado, Ética y Política y Diseño Mecánico, Desarrollo Industrial y Desarrollo Sostenible. Este proyecto está enmarcado en esta investigación que busca no sólo el análisis del grado de implementación de la guía de Responsabilidad Social ISO 26000, sino que también busca un análisis holístico que permite identificar las brechas para la integración de la RSE en las organizaciones. Para su realización se consideran las grandes empresas del sector metalmecánico de la región Centro sur de Caldas.

1.2 Formulación del problema

¿Cuáles son las brechas estructurales para la integración de la responsabilidad social empresarial en grandes empresas metalmecánicas de la región Centro Sur de Caldas?

1.3 Justificación

La RSE se constituye en una fuente de competitividad pues otorga a las empresas una serie de herramientas para monitorear su entorno identificando ventajas y oportunidades que se puedan transformar en ventajas competitivas si se explotan sus potencialidades y se fortalecen sus debilidades (Ocampo et al., 2014).

Gallardo y Sánchez (2013) afirman que la RSE incide de forma directa en el éxito competitivo de las empresas y sus innovaciones; porque su incorporación constituye una nueva forma de hacer negocios, considerando las preocupaciones sociales, económicas y medioambientales en las acciones propias de la actividad de la empresa.

La industria colombiana debe procurar por la implementación de estrategias de RSE que redundarán en aumentos de productividad, competitividad, sostenibilidad y un mayor bienestar para las partes interesadas (Ocampo et al., 2014).

En la región, la Secretaría de Competitividad del municipio de Manizales, las mesas sectoriales y los gremios han manifestado la necesidad de caracterizar las industrias para

focalizar los problemas y optimizar los recursos existentes (UAM, 2012; Ocampo et al., 2014). La Política de Productividad y Competitividad propone la identificación de brechas que mejoren la competitividad en los sectores productivos (DNP, 2009). Debe considerarse que la cadena metalmeccánica es uno de los sectores seleccionados en el programa de transformación productiva (PTP, 2014).

La identificación de brechas estructurales para la integración de la RSE en las empresas de la región centro sur de Caldas, es un proyecto de investigación pertinente que puede generar información sobre los recursos y capacidades organizacionales; establecer proyectos de mejora en la gestión organizacional y fortalecer las estrategias competitivas que permitan la generación de valor compartido y la mejora de la productividad, la competitividad y la sostenibilidad, en el mediano y largo plazo (Ocampo et al., 2014).

La Universidad Autónoma de Manizales como una comunidad educadora, comprometida con el desarrollo regional sostenible debe apostar por proyectos que permitan su análisis en la región. La Universidad a su vez busca la participación activa en el planteamiento de alternativas para la evaluación de problemas locales de gran interés e impacto en la competitividad de la región. El proyecto es de interés y apunta con las líneas específicas de investigación de los grupos de Diseño Mecánico, Desarrollo Industrial, Ética y Política y Desarrollo Regional Sostenible (Ocampo et al., 2014).

2. Antecedentes

La problemática asociada a la responsabilidad social en las empresas del sector metalmeccánico en Caldas, no puede verse desligada de lo que acontece en esta materia en el plano global. Las prácticas inadecuadas que la afectan, los impactos socio-ambientales al igual que las dificultades específicas que se generan en el desarrollo de las jornadas laborales y la creación de ambientes saludables para el trabajo, se evidencian a nivel global.

Todo lo anterior porque el ciudadano de hoy, lo mismo que las instituciones de la sociedad civil y del gobierno y las organizaciones encargadas de efectuar una gestión del conocimiento, del saber técnico, de las prácticas culturales y de las apropiaciones medioambientales, se encuentran inmersas en un marco de referencia que transversalmente permea la sociedad globalizada y las comunidades locales. En este sentido, es importante recordar que *“el ser humano de hoy debe pensar globalmente y actuar localmente”*¹. Esta reflexión, invita a pensar la responsabilidad social desde un enfoque sistémico e interaccionista, en el cual el todo no puede comprenderse sin la comprensión de las partes y a su vez las partes carecen de sentido sin un claro entendimiento de la totalidad.

El papel estructurante de la comunicación, ligado a los avances en los campos de la ciencia y las tecnologías, evidencia la necesidad de ver los problemas que afectan al hombre desde una dimensión global. La RSE desde esta perspectiva se ha convertido, en los últimos años, en una preocupación común para todos los países de la tierra, si se tiene en cuenta el acelerado desarrollo de las grandes industrias, las empresas transnacionales y la producción a gran escala.

¹ Esta célebre frase fue pronunciada por el científico Norte-Americano de origen francés René Dubos (1901-1982) Desde la medicina realizó grandes aportes al estudio de la salud y del medio ambiente, por lo que recibió el premio Pulitzer y el del instituto internacional de la vida en 1972. Durante varios años trabajó para la fundación Rockefeller, con la cual se hizo conocido como un defensor de la vida humana, el desarrollo sostenible y la gestión ambientalista. Hoy en día, esta frase es utilizada indistintamente por organizaciones y personas que investigan, escriben y publican acerca de las problemáticas que afectan el equilibrio y la sostenibilidad del planeta.

Es por esta razón, que estos antecedentes incluyen diferentes aportes efectuados en la discusión de la RSE que se han originado en una diversidad de fuentes e instituciones que de una manera sistemática y metódica se han ocupado de su análisis.

El Libro Verde (2001) fomenta un marco europeo para la responsabilidad empresarial. La importancia de su contenido, las expresiones, sociales, medioambientales económicas a nivel mundial, hicieron que esta declaración se constituyera en objeto de reflexión y debate a nivel mundial. Según este contexto, la RSE es voluntaria y debe considerar el aprendizaje permanente, la organización del trabajo, la inclusión y el desarrollo sostenible.

El discurso de RSE del Libro Verde (2001) tenía como propósito mostrar a las grandes, medianas y pequeñas empresas, la necesidad de implementar programas que desde la RSE, contribuyeran en la elevación de los niveles de desarrollo social, la protección del medio ambiente, el respeto por los derechos humanos y la regulación de las relaciones internas de cada entidad, simultáneamente con el mejoramiento de sus estrategias de comunicación. El enfoque global de calidad, se constituye en la premisa fundamental sobre la cual se agrupan las reflexiones e implicaciones axiológicas y éticas del Libro Verde (2001).

La RSE es concebida como un proceso reflexivo de carácter permanente, y que es "...esencialmente un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio". Libro Verde (2001, p.4) Esta concepción denota la relevancia de la RSE como parte del desarrollo institucional y organizacional de una empresa, lo mismo que en el fortalecimiento de todo su andamiaje infraestructural, social, laboral y de gestión ambiental.

De acuerdo con lo planteado en el Libro Verde (2001), la RSE implica un sistema de acción reflexivo, el cual es simultáneamente de fortalecimiento de sus procesos de desarrollo internos y de cómo estos se comunican hacia afuera de las empresas. La dimensión interna de la RSE comporta componentes esenciales como: gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el lugar de trabajo, adaptación al cambio y

gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. Por su parte, la dimensión externa comprende: comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos y problemas ecológicos mundiales.

Por otra parte, el pacto global es una iniciativa mundial que está contribuyendo al desarrollo de la RSE internacionalmente. Según el Pacto Global, Existe una necesidad de promover una cultura organizacional y empresarial en la responsabilidad social. En consecuencia, esta iniciativa promueve la generación de informes y reportes consensuados de rendición de cuentas en materia del manejo de los impactos económicos, sociales y medioambientales de su gestión y productividad. Esto puede despertar interés no solo en las personas que directa o indirectamente se vinculan a la organización sino en grupo de interés como el de los inversores que pueden verse motivados a efectuar alguna inyección de capital en empresas que se destaquen por su RSE.

Los principios del pacto global son una guía para cualquier empresa en el mundo que voluntariamente decida aceptar los compromisos implicados en la RSE. El pacto global es una de las tantas iniciativas que se están dando actualmente, para lograr que la competitividad, la productividad y la rentabilidad económica, al igual que los desarrollos tecno científicos, no estén en contra de la dignidad humana, los derechos de la personas y la conservación de la vida en el planeta a través del equilibrio medioambiental.

Esta iniciativa no puede considerarse solamente como una agencia más de la ONU, porque la esfera de sus intereses y de su marco axiológico está mucho más allá de esta concepción².

Otro antecedente internacional de relevancia es el Global Reporting Initiative, GRI que Surgió en 1997 por el esfuerzo conjunto de la Coalición de ONGs de Estados Unidos

³ El Pacto Global es una red internacional que propicia el desarrollo de los discursos y prácticas sobre responsabilidad social en el mundo. En su centro se encuentra la oficina del pacto global acompañada de cinco agencias de la ONU: la oficina del alto comisionado para los derechos humanos, la organización internacional de trabajo el programa de las naciones unidas para el medio ambiente, la organización de las naciones unidas para el desarrollo industrial, y el programa de las naciones unidas para el desarrollo.

para el Desarrollo de las Economías Responsables Medioambientales (CERES), y el Programa Medioambiental de las Naciones Unidas (PNUMA), con el apoyo de instituciones privadas, empresas, inversionistas, sindicatos, ONGs y otras organizaciones “con el objetivo de fomentar la calidad, rigor y utilidad de los informes medioambientales o Memorias de Sostenibilidad” (Revista Futuros, 2007). Así pasó a ser la RSE incluyendo los intereses de los stakeholders que configuran la actividad empresarial sin importar su naturaleza. (Sichar, 2003).

Recientemente, se expidió la guía de Responsabilidad Social ISO 26000 (2011), una herramienta que en la práctica pretende verificar de qué manera las empresas asumen una política concreta y real de responsabilidad social. Esta guía es consistente con las pretensiones del pacto mundial porque la guía ISO 26000 y el pacto mundial están conectados por una creencia fundamental, que las organizaciones deben comportarse de una manera socialmente responsable (ISO 26000. ONU 2011. P.2).

Las materias fundamentales de la ISO 26000 explicitan de qué modo se puede trabajar en pro de una conciencia mundial, en la que la responsabilidad social se asuma como una responsabilidad empresarial global.

Kwszyk, Covarrubias, García (2011), en el estudio titulado: “El Estado de la Responsabilidad Social Empresarial en América Latina” presentan los resultados de una encuesta online aplicada a ejecutivos y consumidores en 18 países latinoamericanos con un cubrimiento de 3400 empresas. Los resultados presentan percepciones según lo establecido en la ISO 26000 en relación con la toma de decisiones, transparencia, relación con la comunidad, medio ambiente, consumidores y relación con los trabajadores.

Con relación a normas auditables, es necesario resaltar la social Accountability International SA 8000 (SAI, 2011), sistema internacional que pretende indagar por el impacto de la actividad productiva y competitiva de la empresa sobre los trabajadores. Este sistema valora la gestión del talento humano y se basa en los principios de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos

Humanos. Intenta regular el desarrollo de las relaciones humanas en el marco organizacional de una empresa, sin perder de vista que existen reglamentaciones internacionales, por lo que termina siendo una declaración que obliga tácitamente, así de manera explícita no genere compromisos legales o jurídicos.

El interés de la SAI (2011), se hace más relevante y pertinente, si se tiene en cuenta su carácter procesal, es decir, que no se limita solamente a la evaluación de productos, porque se orienta hacia la valoración integral de los procesos y la integración de 9 elementos fundamentales: trabajo infantil, trabajo forzoso, seguridad y salud, libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva, discriminación, medidas disciplinarias, horas de trabajo, remuneración y sistema de gestión. Estos aspectos, amplían el horizonte de sentido implicado en la RSE y ayudan a delimitar los espacios de interacción y comunicación de la misma.

Además de las normas y guías previamente descritas, es fundamental describir en los antecedentes una serie de estudios e investigaciones donde se abordan no sólo los conceptos sino también las reflexiones en torno a la RSE.

Una preocupación que surge en la incorporación de la RSE tiene que ver con el modo como esta puede verificarse en el espacio concreto de la actividad empresarial. Tudor (2007) afirma que una manera es la comunicación efectiva del desempeño económico, social y ambiental de una empresa u organización a través de un reporte de sustentabilidad.

La incorporación de la RSE en las PYMES es objeto de preocupación, porque no solo la responsabilidad social compete a las grandes empresas, los oligopolios o las multinacionales. Según Macías (2008), la RSE no compete solamente a las grandes estructuras de la economía y la producción de un país; afecta a las PYMES que pese a no contar con un andamiaje competitivo de alto vuelo, también están involucradas en la creación de problemas que afectan a las comunidades donde están inscritas.

Moreno y Graterol (2010) ofrecen una interesante visión de esta temática en el contexto de la industria metalmeccánica venezolana. Consideran que las pequeñas y medianas

empresas desperdician capacidades y recursos, porque no se ajustan a una política que regule las prácticas de responsabilidad social. De ahí, que sus resultados en este sentido, terminen por mostrar un bajo nivel de apropiación de las mismas, lo que se traduce en insuficiencia de acciones para proteger el medio ambiente, y adecuar sus actuaciones ante la sociedad. Todo esto ligado a una fuerte presión generada por el sistema de gobierno, el cual puede en determinado momento, incidir negativamente en el desarrollo autónomo de las organizaciones.

Sin embargo, para entender mejor la incorporación de la RSE en las organizaciones es necesario realizar un análisis de Benchmarking considerando los países europeos que son pioneros en materia de apropiación conceptual y de buenas prácticas de RSE como España. El informe de RSE en la empresa de España (Comisión Económica Europea, 2013) revela el avance destacado de las grandes empresas españolas, que ocupan posiciones de liderazgo en muchos de los estándares internacionales de calidad y excelencia de la RSE siendo el país europeo que más multinacionales concentra en la cabeza de los rankings internacionales de RSE y de sostenibilidad.

Uno de los factores clave del éxito de las organizaciones españolas ha sido el énfasis dado a la divulgación y enseñanza del concepto de RSE, mediante la incorporación de esta catedra en diferentes universidades públicas y privadas de la nación. Sin embargo, este informe (Comisión Económica Europea, 2013) indica que aún se tienen reparos en la implementación conceptual y práctica del concepto; en la voluntad política, así mismo en la buena gobernanza pública. En consecuencia, es claro que la RSE no puede desligarse de la política, pues esta incide directa o indirectamente en el desarrollo de la productividad y competitividad económica de un país y de una región.

El informe de RSE en la empresa de España (Comisión Económica Europea, 2013) también plantea retos y desafíos que sirven como marco de referencia global; considera que es posible avanzar en el desarrollo conceptual y práctico de la RSE, si se aprovechan las actividades y prácticas que se consideran claves para la mejor consolidación y desarrollo de la RSE a nivel mundial.

Entre estas actividades se encuentran los requisitos establecidos en las guías y normas previamente descritas, los indicadores y los informes. Según la Universidad de Navarra (2008), es de gran utilidad para las empresas hacer público informes no financieros sobre los resultados de su gestión; sugiere además que el uso de indicadores es relevante para ver en la práctica la aplicación de las normas internacionales que regulan el desarrollo de la RSE.

Es notable además el impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos socialmente responsable. Benaiges (2011), afirma que es la dimensión interna de la responsabilidad social, es decir, el conjunto de actividades responsables que la empresa realiza en su interior.

Esta perspectiva que propone Benaiges (2011) aborda la RSE en relación con el desarrollo de las relaciones internas para con los empleados, en términos de: fomento de aprendizaje permanente, el desarrollo personal en el trabajo, la mejora de la información de la empresa, el equilibrio entre trabajo, familia y ocio, la salud y seguridad laboral. Este ejercicio reflexivo, aporta elementos para conocer el impacto de la RSE sobre el empleado de una empresa con respecto a la gestión del recurso humano y la atención integral de aspectos como la satisfacción laboral de los mismos. Es además un predictor útil para saber hasta qué punto la RSE se asume integralmente en la organización.

Quintero (2013) en "Gestión Sostenible Integral: La Responsabilidad Social Empresarial en la integración de los sistemas de gestión", define un marco de integración para los sistemas de gestión de la calidad, ambiental y de salud ocupacional, en el contexto de la responsabilidad empresarial, asumida como parte de los programas que mejoran la competitividad y la productividad de las empresas.

Gutiérrez y Avella (2006) en Aportes y Desafíos de la responsabilidad social empresarial en Colombia, ponen en contexto esta temática, teniendo en cuenta que el país está caracterizado por un clima de desigualdades y conflictos. Afirman que la RSE impone a los empresarios otros desafíos en términos de su contribución al mejoramiento de la sociedad Colombiana. Cuestionan además a la relación de la empresa con sus grupos de

interés como trabajadores, proveedores, clientes y comunidad y su contribución a la solución de los problemas reales de la población.

Estos autores indican que la diversidad cultural de Colombia y el evidente impacto de la problemática socioeconómica y política, puede generar en los empresarios cierto desinterés y apatía (Gutiérrez y Avella, 2006). Sin embargo, resaltan el trabajo de la Asociación Nacional de Industriales ANDI, desde la década del 70, para promover la RSE. En el año 2004, la ANDI creó la Gerencia de Responsabilidad Social con el fin de enfrentar los nuevos desafíos que superan la lista tradicional de acciones de RSE como son: vivienda, salud, educación, capacitación, cultura, recreación, servicios públicos, paz, justicia, investigaciones sociales, entre muchos otros.

El Centro Internacional de Responsabilidad Social & Sostenibilidad, en alianza con Cifras & Conceptos, realizaron la Primera Encuesta de Percepción sobre RSE en Colombia; Alpina fue calificada como la empresa con el mejor sistema de gestión de la RSE en el país. Los expertos evaluaron la aplicación de los principios de responsabilidad social con una estrategia transversal en todo su sistema de gestión. El programa de Alpina se denomina: “Los 7 Desafíos para la sostenibilidad de Alpina y de su entorno”, está enfocado en asuntos clave del negocio, con indicadores y proyectos atados a cada uno de ellos, de esta manera crea una estrategia de negocio que define los frentes de acción para la sostenibilidad.

FENALCO por su parte otorga la “Distinción Fenalco Solidario Nacional” para exaltar las acciones y los programas socialmente responsables de personas, empresas o entidades que desde su acción social positiva, contribuyen al desarrollo y sostenibilidad de la sociedad y premiar las buenas prácticas e iniciativas que son continuas y repercuten en el bienestar general de muchos sectores a nivel social, bajo los criterios de: Impacto Social y ambiental, Imagen Social y ambiental, Proyectos Sociales y ambientales, Proyecto Social y ambiental y Trayectoria Social y ambiental.

Gutiérrez y Avella (2006) cuestionan sobre el camino por recorrer en términos de evaluación integral de la responsabilidad social en la empresa colombiana y de la

necesidad de un análisis más profundo y específico de los resultados de sus prácticas y del impacto social en el contexto regional. Esta forma de asumirlo va mucho más allá de cuantificar los productos o servicios ofrecidos; no se trata solamente de reportar por cumplir con una herramienta normativa, por el contrario, el reporte debe trascender los niveles de cuantificación y buscar elementos mucho más integradores y cualitativos.

Si bien Colombia es el tercer país Latinoamericano con mayor cantidad de reportes de sustentabilidad con un total de 50, según el informe de Fórum Empresa (2011), la percepción es que en las empresas no saben bien cómo llevar a cabo la RSE (ANDI, 2013) y convertirla en proyectos que solucionen problemas sociales y que muestren que las empresas tienen una cadena de valor sólida, empleados de nómina y contratistas, al llevar a cabo sus operaciones.

Sin embargo, el panorama de la RSE en Colombia no es tan alentador como lo presenta Fórum Empresa. La Superintendencia de Sociedades y la Universidad Externado en una encuesta realizada a 22.266 empresas de diferentes sectores reportaron que sólo el 12% han puesto en práctica la RSE; el 54% de los entrevistados apenas saben su significado y el 14% desconoce del tema (Semana Sostenible, 2013). En consecuencia, falta mucho por hacer y se espera que los empresarios unan esfuerzos con las comunidades para cumplir con las expectativas de ambas partes (Semana Sostenible, 2013).

En la misma línea, un estudio de la Pontificia Universidad Javeriana (Vergara & Vicaría, 2009) concluye que los programas de RSE son estructurados desde el punto de vista de la dirección de las compañías o de los consultores y no desde los grupos de interés externos. Identifica como problema que las organizaciones no saben cómo actuar frente a los desafíos y no responden a las demandas de su público externo, que son las comunidades donde operan las compañías.

Los autores referidos consideran que la implementación de la estructura blanda y dura para producir informes de RSE refleja esfuerzos de las empresas, pero no necesariamente implica un cambio en sus formas de operar y en mayor sostenibilidad organizacional, en otras palabras, las empresas hacen reportes sólo por cumplir con las

guías del Global Reporting Initiative (GRI) o la Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social (GTC 180), entre otras. (Laura, 2009)

En Colombia, la RSE debe considerar el conflicto armado; según Gutiérrez y Avella (2006) por este conflicto, la RS debe manejarse diferenciadamente. Estos autores indican que las empresas generalmente no le ponen cuidadosa atención a los derechos humanos, la participación comunitaria o a establecer relaciones positivas con los grupos de interés local; aspectos fundamentales en un país en situación de conflicto.

Recientemente, en un foro organizado por la revista Semana, Ecopetrol y la Agencia Nacional de Hidrocarburos (ANH), analizaron el papel del sector petrolero en el posconflicto y concluyeron que el mayor desafío de la industria es la creación y el desarrollo de programas que construyan sociedad y que superen la visión inmediatista de los lineamientos de RSE.

El recorrido por estos antecedentes deja claro que la responsabilidad social empresarial es una preocupación global y nacional; es además una apuesta fundamental para acogerse a las normas y una contribución por el abordaje de temáticas medioambientales, de protección de los derechos humanos y de respeto por las identidades culturales. Sin embargo, esta conciencia generalizada, no siempre se hace visible en buenas prácticas de RSE, que sean verificables, evaluables y medibles. Las encuestas efectuadas para América latina y Colombia dejaron como resultado un desconocimiento parcial por parte de los líderes empresariales sobre las reales implicaciones de este concepto y su incidencia en el comportamiento de la organización en general.

Los reportes que las compañías y empresas elaboran no son siempre coherentes con los propósitos que plantea la RSE, ni tampoco hacen una descripción adecuada de la inversión social de dichas organizaciones. En términos generales, estos antecedentes demuestran que todavía hacen falta estudios sistemáticos que caractericen las estrategias empresariales para ejecutar, evaluar y hacer seguimiento a las buenas

prácticas de RSE. Esta reflexión reivindica el valor agregado de este proyecto de investigación, el cual se elabora en el contexto de un sector tan importante como el metalmecánico y desde una región como la Centro Sur de Caldas que necesita reposicionarse en el concierto competitivo, productivo y de desarrollo regional y nacional.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Determinar las brechas estructurales en la integración de la responsabilidad social en grandes empresas metalmecánicas de la región Centro-sur de Caldas.

3.2 Objetivos específicos

1. Describir los enfoques de responsabilidad social empresarial en las empresas objeto de análisis.
2. Establecer el nivel de implementación de los principios y materias fundamentales de la RSE.
3. Identificar los mecanismos de relación utilizados por parte de los empresarios o shareholders con los stakeholders (partes interesadas o grupos de interés) de las empresas manufactureras.
4. Identificar las estrategias de comunicación y las acciones para la integración de la responsabilidad social en las empresas.

4. Referente teórico

Este referente teórico aborda una serie de conceptos fundamentales para describir con mayor profundidad los tópicos de la RSE.

4.1 Sostenibilidad y RSE

La conferencia de Estocolmo hizo explícita la relación entre el ser humano y el medio ambiente, desde sus dimensiones intelectual, moral, social y espiritualmente, introduciendo de este modo, la noción de sostenibilidad. Este concepto adquiere una mayor importancia con la conferencia de Río y es el séptimo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio: “Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente” tiene entre sus metas “Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente”. (Naciones Unidas, 1.972)

Ante los rankings de competitividad y un panorama actual en el cual los recursos naturales se agotan y se incrementa la población exigiendo mayor cantidad de productos en una cultura del usar y botar, aumentando la cantidad de desperdicios, surge la Sostenibilidad y la revista Semana Sostenible presenta uno de los modelos que ilustran este concepto en Figura 2.

La sostenibilidad de los negocios significa no sólo el suministro de productos y servicios que satisfagan al cliente, sin poner en peligro el medio ambiente, sino también operar de una manera socialmente responsable (ISO, 2011).

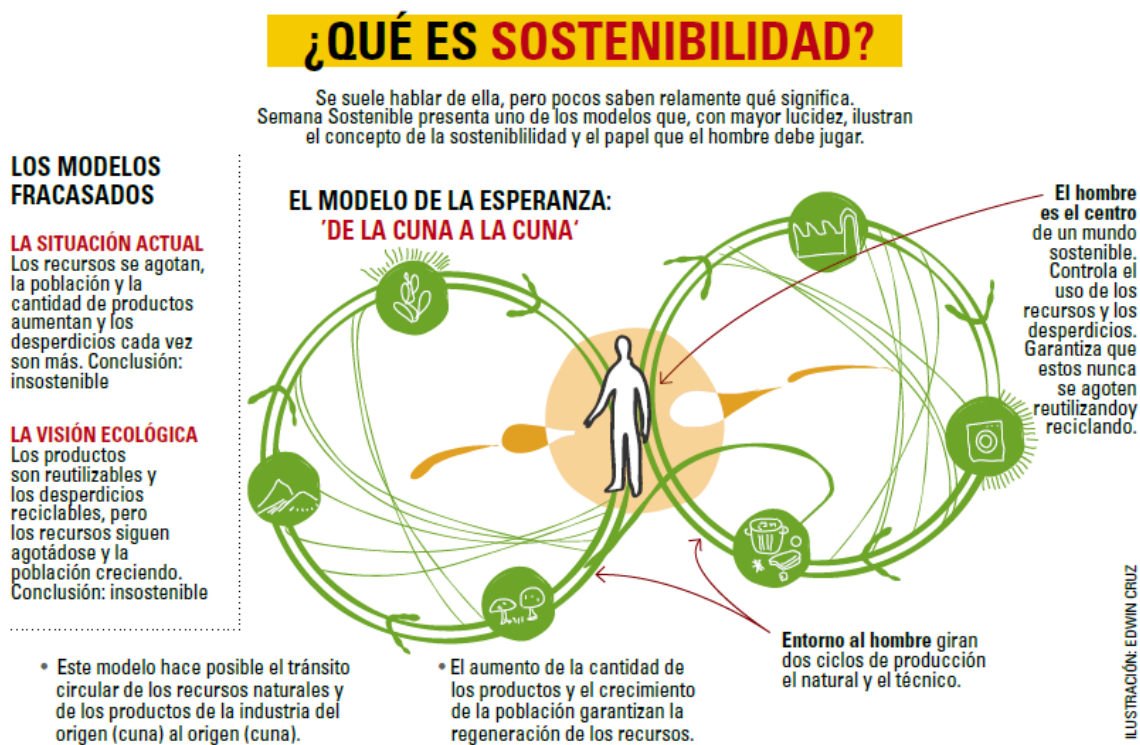


Figura 2. Modelo del concepto de sostenibilidad

Fuente: (Revista Semana, 2013)

No se puede mejorar la competitividad sin la sostenibilidad, es decir en favorecer el desempeño económico de largo plazo. Para ello se requiere afrontar retos como el impacto del medio ambiente, las necesidades sociales y el buen gobierno corporativo (Consejo Privado de Competitividad, 2012). La sostenibilidad implica un equilibrio entre las variables ecológicas (UICN-WWF-UNEP, 1991), ambientales (Leff, 1998) y económicas (OCDE, 1989; 2002).

El pilar de la RSE es el conjunto de estrategias, prácticas y sistemas de gestión para obtener un equilibrio entre lo económico, social y medioambiental (ISO, 2011). Con la RSE se pretende que la organización determine procedimientos para mejorar las prácticas de gestión del riesgo, que la organización establezca mecanismos para generar

innovación y logre que sus empleados tengan lealtad hacia la empresa y se involucren participativamente.

La sostenibilidad es un desafío por alcanzar en la sociedad colombiana. Existe preocupación en construir una cultura de RSE que fomente el cuidado en el desarrollo de estrategias de producción y consumo sostenible; consolide y amplíe las experiencias y se logre influir en el cambio de comportamientos de diferentes actores como: autoridades ambientales, funcionarios en sus niveles de gobierno, empresarios, dirigentes gremiales, universidades, organizaciones no gubernamentales, asociaciones comunitarias, y consumidores entre otros grupos de interés (Viceministerio de Medio Ambiente, 2010).

La Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible (Viceministerio de Medio Ambiente, 2010) tiene como propósito definir criterios y lineamientos sobre los cuales la empresa colombiana pueda acceder a una producción más limpia. En este sentido, se orienta a cambiar los patrones insostenibles de producción y consumo por parte de los diferentes actores de la sociedad nacional. En consecuencia, promueve buenas prácticas de responsabilidad social de la empresa colombiana.

4.2 Concepto de RSE

Según la Revista Futuros (2007), la RSE o Responsabilidad Social Corporativa (RSC), nació con base en conceptos como el cooperativismo (1844 en Inglaterra) y la libertad o derecho de asociación (reconocido en el siglo XX desde 1901).

A finales de la década de los 50 y principios de los 60 a raíz de la Guerra de Vietnam (1959-1975) y conflictos de segregación racial, se despierta el interés por ciertas prácticas políticas o económicas éticamente censurables y se comienzan a exigir cambios en los negocios y una mayor implicación del entorno empresarial en los problemas sociales (Revista Futuros, 2007).

Una definición integral de la responsabilidad considera que “La responsabilidad Social Corporativa es el compromiso permanente de los negocios de comportarse éticamente y de contribuir al desarrollo económico al tiempo que se mejora la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, de la comunidad local y de la familia en general” (estereo, 2013)

La legislación de la Unión Europea en su Libro Verde (2001) señala que ser socialmente responsable significa ir más allá del cumplimiento de las obligaciones jurídicas e invertir en capital humano, en el entorno y en las relaciones con las partes interesadas. La inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente permite aumentar la competitividad y productividad en las empresas.

Una definición más reciente de la Comisión Europea en 2011, citada por (Sánchez, 2012) interpreta la RSE como la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. En ella se enmarca que la responsabilidad social pretende como objetivos maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio así como identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas.

4.3 Tendencias de la RSE

El 4 de marzo del 2013, el Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN), perteneciente al Banco Interamericano de Desarrollo (BID), informó que no realizarían la conferencia anual sobre RSE porque ese concepto se había vuelto anticuado. En su comunicado afirmaron: “Estamos actualmente en el proceso de evaluación de nuevas estrategias para asegurarnos que la conferencia evolucione paralelamente a las necesidades e intereses de la región, particularmente en la medida que los conceptos de valor compartido y los modelos de negocios inclusivos reemplazan antiguos conceptos de responsabilidad social corporativa”.

Creación de Valor Compartido (CVC) o Shared Value: Porter y Kramer (2011) señalan que las empresas se están redefiniendo en torno al Valor Compartido, cómo reinventar el capitalismo y liberar una oleada de innovación y crecimiento. El concepto se enfoca en las conexiones entre el progreso económico y el de la sociedad para detonar la próxima oleada de crecimiento global. Según Porter y Kramer (2011), existen tres formas clave en las empresas pueden tener oportunidades para crear valor compartido: 1) Al recibir los productos y mercados; 2) Al redefinir la productividad en la cadena de valor; 3) Al permitir el desarrollo de un clúster local.

La creación de valor es una idea reconocida desde hace tiempo en los negocios, donde las utilidades son los ingresos recibidos de los clientes menos costos incurridos. Sin embargo, las empresas rara vez han abordado los problemas de la sociedad desde la perspectiva del valor y se han limitado a tratarlos como temas periféricos (Porter y Kramer, 2011).

Esta perspectiva no solo se fija en la sociedad, medio ambiente e informes de gestión sino que propone un modelo que sea sustentable y económicamente productivo a largo plazo; por tanto combina el desarrollo empresarial y la prosperidad social.

Porter y Kramer (2011) promulgan que la Sostenibilidad, desde un punto de vista empresarial, solo pretende mitigar riesgos y que las empresas se han concentrado en el impacto ambiental, en minimizarlo y en nada más. Las empresas no han pensado en cómo cambiar las realidades sociales desde los negocios. Valor Compartido es, en esencia, sostenibilidad, pero no desde el punto de vista del activista sino de la productividad (Semana Sostenible, 2013).

Así el valor compartido promueve los clúster que son comunidades de empresas e instituciones ubicadas en un espacio geográfico definido que actúan en una determinada actividad productiva, los cuales agrupan gran variedad de industrias y entidades relacionadas para generar una mayor competitividad en el mercado (Cultura E Medellín, 2013).

Negocios Inclusivos (NI): son negocios que incorporan a personas de menores ingresos y empresas de menor tamaño mediante la compra, venta o donación de productos. Es en efecto, una estrategia responsable, que se preocupa de su impacto y de su posible contribución a un segmento de la sociedad.

Los Negocios Inclusivos los inventó el Papa Juan Pablo II en su Encíclica Centesimus Annus párrafo 58 de 1991: “.....En efecto, no se trata de dar lo superfluo, sino de ayudar a pueblos enteros, que están excluidos o marginados, a que entren en el círculo de desarrollo económico y humano. Esto será posible no solo utilizando lo superfluo que nuestro mundo produce en abundancia, sino cambiando sobre todo.... los modelos de producción y consumo.....” y en la propuesta de encontrar una “Fortuna en la Base de la Pirámide” (Harvard Business Review, 2011).

B Corps (Empresas B): Según Semana Sostenible (2013), el concepto surgió hace 13 años en Estados Unidos cuando la compañía de helados Ben & Jerry recibió una orden judicial de la Corte Suprema de EEUU para que vendiera su empresa a Unilever aunque no quisieran. Todo porque no pudieron demostrarle a los accionistas que se ganaría más dinero al usar materiales orgánicos, buscar producción sostenible de lácteos y pago justo a campesinos. La ley señalaba que la misión de una empresa era maximizar las utilidades de sus inversionistas.

Lo mismo, ocurrió con la compañía de ropa deportiva Bart Houlahan y Say Coen, quienes fueron obligados a venderla porque su intención de resolver problemas ambientales y sociales no era lucrativa. Estos empresarios buscaron una figura legal para sus intenciones y nació B Corps que actualmente tiene sustento legal en 12 estados de EEUU y en varios países del mundo.

El mismo concepto de solucionar problemas sociales y ambientales a partir de los productos y servicios que se comercializan en contra del capitalismo fue duplicado por emprendedores de Colombia, Argentina, Chile y Brasil y lo llamaron Sistema B para crear empresas que no compiten por ser las mejores del mundo sino ser las mejores para el

mundo, según su lema. En 27 países del mundo hay aproximadamente 750 empresas certificadas con Global B Lab y 48 de ellas se encuentran en Sudamérica (Sostenibilidad Semana, 2013).

Pedro Tarak es cofundador del Sistema B en Argentina y afirma: “El capitalismo debe evolucionar hacia algo que integre lo social y lo ambiental con el lucro”. (Sostenibilidad Semana, 2013).

La economista y ex viceministra de Medio Ambiente en Colombia, Claudia Martínez señala que el Sistema B “es innovación social porque tiene los principios de aplicabilidad, escalabilidad y replicabilidad, es decir, que dicho proyecto se masifique, se haga realmente social y genere entornos”. (Sostenibilidad Semana, 2013).

Algunas empresas del Sistema B en Colombia son: Acción Verde (vende acciones a COP 20.000 para sembrar un árbol y cuidarlo por tres años con este hecho los inversionistas reciben exenciones tributarias), Portafolio Verde (consultoría para el Desarrollo Sostenible – Biocomercio), Hybrytec (uso de energía solar), Armovial (infraestructura vial con prácticas ambientales internacionales LEED), Enves (diseña productos con residuos post-industriales) y Santosh (productos naturistas con participación de la comunidad de Guatavita, Cundinamarca). También, dentro de las 100 ideas que están cambiando el mundo en Chile nació Un Techo para mi País y llegó a Colombia desde 2006 y con 21.000 voluntarios que han construido 10.180 viviendas en barrios vulnerables. (Sostenibilidad Semana, 2013).

4.4 Guías de RSE

Para establecer uniformidad global en los principios, actuaciones y mediciones de la RSE se crearon guías de compromisos para los Estados partícipes aunque no son obligatorias, como: La Global Reporting Initiative (GRI) que surgió en 1997, el Pacto Mundial (Global Compact) de las Naciones Unidas lanzado el 31 de enero de 1999 y puesto en funcionamiento el 26 de julio de 2000, la Declaración sobre Inversión

Internacional y Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) en el año 2000, el Libro Verde de la Unión Europea divulgado el 18 de julio de 2001, a nivel nacional la Guía Técnica Colombiana - GTC 180 que fue aprobada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec) en julio de 2008 y la guía ISO 26000 de la Organización Internacional para la Estandarización difundida el primero de noviembre de 2010.

Las guías son recomendaciones que no son de obligatorio cumplimiento pero sí incorporan un compromiso por parte de los Estados adheridos para fomentar su desempeño en las empresas de sus respectivos países. Con las guías se busca uniformidad global de principios, actuaciones y mediciones de la RSE de manera que la labor de las empresas en este ámbito sea reconocida no sólo en el entorno cercano sino también en el ámbito internacional. Las iniciativas mundiales en RSE más destacables son:

Global Reporting Initiative (GRI). Surgió en 1997 por el esfuerzo conjunto de la Coalición de ONGs de Estados Unidos para el Desarrollo de las Economías Responsables Medioambientales (CERES), y el Programa Medioambiental de las Naciones Unidas (PNUMA), con el apoyo de instituciones privadas, empresas, inversionistas, sindicatos, ONGs y otras organizaciones. “Esta organización insiste en que “la transparencia acerca de la sostenibilidad de las actividades de las organizaciones tiene un interés prioritario para una amplia gama de grupos de interés entre los que se incluyen organizaciones empresariales, de trabajadores, ONGs, inversores y auditores, entre otros.” (Global reporting initiative, 2011). De este modo, la RSE pasó a ser un concepto que incluye los intereses de los stakeholders que configuran la actividad empresarial sin importar su naturaleza. (Sichar, 2003).

Al evaluar por países, las empresas que utilizan metodología GRI - Global Reporting Initiative se encontró: Chile (90%), El Salvador (80%), Argentina (80%), Panamá (75%), Uruguay (71%), Perú (71%), Colombia (70%), Honduras (67%), Bolivia (67%), Ecuador (64%), Costa Rica (58%), México (56%), Venezuela (53%), Paraguay (50%) y

Nicaragua (33%). Y los países donde las empresas encuestadas incluyeron más a sus stakeholders en la elaboración de los reportes fueron: Panamá (83%), Honduras (80%), El Salvador (80%), Nicaragua (75%) y Chile (75%).

Pacto Mundial (*Global Compact*). Lanzado el 31 de enero de 1999 por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan ante el World Economic Forum en Davos y puesto en funcionamiento el 26 de julio de 2000.

Esta iniciativa internacional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), señala que su objetivo es conseguir un compromiso voluntario de las entidades en responsabilidad social, por medio de la implantación de Diez Principios agrupados en cuatro ejes temáticos (derechos humanos, aspectos laborales, medio ambiente y anticorrupción), según Declaraciones y Convenciones Universales. Los Diez Principios del Pacto Mundial son:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Los cuatro componentes o instrumentos principales que marcan las actividades que desarrollan las entidades adheridas al Pacto Mundial son:

1. Desarrollo de Iniciativas conjuntas para la promoción de buenas prácticas empresariales.
2. Creación de foros de diálogo y redes de colaboración entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del Pacto.
3. Promoción de un foro activo de educación y aprendizaje para promulgar estos valores entre la comunidad educativa, así como estudios de casos e iniciativas piloto de implementación de los Principios.
4. Creación de redes y plataformas locales y nacionales que permitan el aprendizaje mutuo entre empresas, así como dar respuesta a las necesidades e intereses específicos de cada comunidad empresarial en su progreso hacia la implantación de los diez Principios.

En febrero de 2013, 343 entidades colombianas ya estaban aliadas al Pacto Mundial, de ellas el 70% pertenecen al sector privado y el restante 30% al sector público, comprometidas a publicar una Comunicación de Progreso (CoP) anual dirigida a sus grupos de interés. De esta manera, Colombia se convierte en el tercer país de América Latina con mayor número de participantes. (ONU, 2013).

En el país se deriva en la Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia y que en su página web publica una herramienta para que las empresas hagan autoevaluación frente a los 10 principios del Pacto Global.

El gerente RSE de la Andi, Víctor Malagón aseveró:

“En Colombia sucede algo importante en Pacto Global, una red colombiana activa a la que pertenecen más de 400 organizaciones (para el 16 de agosto de 2013), y la cual tiene una dinámica de compartir mejores prácticas, proyectos y mesas de trabajo en los principios del

pacto que se clasifican en cuatro grandes temas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y transparencia y anticorrupción. La participación en esta organización ofrece una gran diversidad de ventajas prácticas como: adoptar un marco de política establecido y reconocido en todo el mundo para el desarrollo, la aplicación y la difusión de políticas y prácticas ambientales, sociales; y en materia de gobernanza, compartir las mejores prácticas para buscar soluciones y estrategias que permitan abordar los retos comunes". (República, 2013)

De forma semejante, el Director Ejecutivo de la Red Pacto Global de las Naciones Unidas, Mauricio López, afirmó: "En Colombia se está avanzando lento pero seguro. (...) Los mejores resultados de estos proyectos apenas están por venir y que el auge de la interconexión y la globalización, que exige la adopción de nuevas prácticas a un ritmo más acelerado, pronto provocará mayor presión y competitividad en el mercado, ya que quienes empiecen a mejorar sus modelos de desarrollo social, verán una actitud mucho más positiva por parte de los consumidores". Agregó que desde el 2010, Pacto Global creció en un 135,2%. (La República, 2013).

Libro Verde de la RSE. Publicado el 18 de julio de 2001, el Libro Verde es el marco para la Unión Europea con el cual las empresas aumentan la transparencia, mejoran la calidad, contribuyen al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio. (Revista Futuros, 2007).

También, propone fomentar prácticas correctas de las empresas; velar por la coherencia entre las políticas nacionales y los estándares internacionales; fomentar el partenariado entre empresa e interlocutores sociales; promover instrumentos de evaluación; animar a las empresas a adoptar un enfoque proactivo en relación al desarrollo sostenible; crear foros multi stakeholders e incorporar prácticas de RS en la gestión de gobierno.

Asimismo, las políticas nacionales deben guardar relación con las políticas comunitarias y con los estándares y códigos internacionales. Es decir, el enfoque europeo de la RSC debe estar integrado en el contexto más amplio en el que se asientan otras iniciativas internacionales como la Declaración tripartita de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las empresas multinacionales y la política social (1977/2000); las

directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (2000); las Normas de Derechos Humanos de la ONU para empresas; o el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (Libro Verde, 2001).

Guía Técnica Colombiana de Responsabilidad Social (GTC 180). La iniciativa de comenzar en Colombia un proceso de normalización sobre RSE surgió el 4 de octubre de 2002 en la Caja de Compensación Familiar de Antioquia (Comfama) y fue aprobada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (Icontec) en julio de 2008.

La Guía Técnica Colombiana - GTC 180 define la RSE como el “compromiso voluntario y explícito que las organizaciones asumen frente a las expectativas y acciones concertadas que se generan con las partes interesadas (stakeholders), en materia de desarrollo humano integral; ésta permite a las organizaciones asegurar el crecimiento económico, el desarrollo social y el equilibrio ambiental, partiendo del cumplimiento de las disposiciones legales”. (GTC 180, 2008).

International Organization for Standardization – ISO. La Organización Internacional para la Estandarización reunió más de 500 expertos de 92 países y después de ocho años de discusiones publicaron ISO 26000 el 1 de noviembre de 2010, para servir como guía de Responsabilidad Social, es decir, cómo poner en funcionamiento las estrategias de desarrollo sostenible al interior de la empresa.

Según el secretario general de la ISO, Rob Steele, “ayuda a las empresas a pasar de las buenas intenciones a las buenas prácticas”. Es de anotar que Estados Unidos y la India no aprobaron el texto final. (Colorado, 2011).

La guía internacional ISO 26000 surgió porque las organizaciones y las partes interesadas son más conscientes de las buenas consecuencias de un comportamiento socialmente responsable, el hecho de “asegurar ecosistemas saludables, equidad social y buena gobernanza de las organizaciones” influye en la competitividad, reputación, identidad, imagen, cultura, capacidad para incorporar y retener el talento humano,

fidelización de los clientes con la marca, genera credibilidad ante los grupos de interés, reconocimiento del público interno y externo; ayuda a motivar, comprometer y mejorar la productividad de los trabajadores, optimiza la percepción de propietarios, inversionistas, socios, patrocinadores, donantes, entidades financieras y optimiza la relación con el gobierno, organizaciones homólogas, otras empresas del mercado, proveedores, clientes, la comunidad donde opera y los medios masivos de comunicación reconociendo que son formadores de opinión pública.

ISO 26000 establece el vínculo Estado - RSE, los principios de la RSE, identificación e involucramiento con las partes interesadas, gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, el medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad, orientación sobre la integración de la responsabilidad social en toda la organización, prácticas al respecto, comunicación sobre RSE, credibilidad en materia de RSE e iniciativas voluntarias para la RSE.

Fue realizada para aplicar en cualquier tipo de organización del sector privado, público o sin fines de lucro, sin interesar su tamaño, el sector de producción o sitio de operación (países desarrollados o en desarrollo).

Según ISO 26000 el objetivo de la RSE es contribuir al desarrollo sostenible y aunque dice que no existe una lista definitiva de principios de la RSE determina siete en el capítulo 4, que se resumen a continuación porque son objeto de análisis en esta investigación:

- **Rendición de cuentas:** Por los impactos en la sociedad, economía y medio ambiente.

- **Transparencia:** Las organizaciones deben ser transparentes en su propósito, naturaleza y localización de sus actividades, la identidad, en la toma, implementación y revisión de decisiones, las guías y criterios para evaluar su RSE, su desempeño en RSE, los orígenes, cantidades y aplicación de los recursos financieros, los impactos conocidos y probables sobre la sociedad, economía y medio ambiente, y la identidad de sus stakeholders junto a los criterios de identificación y selección.

- **Comportamiento ético:** Basado en valores como la honestidad, equidad e integridad. Preocupándose por las personas, animales y medio ambiente, comprometiendo a tratar el impacto de sus actividades y decisiones en los intereses de los stakeholders. La organización debe identificar, aplicar, fomentar y promover las líneas de comportamiento ético según su propósito y actividades coherentes con los principios de la guía ISO 26000.

- **Respeto a los intereses de las partes interesadas:** Una organización debe identificarlas, reconocerlas y mostrar respeto por sus intereses derechos legales, y responder a sus inquietudes.

- **Respeto al principio de legalidad:** Una organización debería aceptarlo como obligatorio porque se reconoce la supremacía del derecho o la ley sobre los individuos y los gobiernos para que no se ejerza poder de forma arbitraria.

- **Respeto a la guía internacional de comportamiento por parte de la organización:** Como mínimo cuando la ley no salvaguarde lo ambiental o social de manera adecuada. Si trae consecuencias el incumplimiento de la ley que entró en conflicto con la normativa internacional de comportamiento, en lo posible la organización debe evaluar la naturaleza de sus relaciones y actividades en esa jurisdicción. También recurrir a las autoridades competentes con los canales legítimos para resolver esos conflictos. Y no ser cómplice de otra organización (tomar parte u omitir), las actividades ilegales o en contra de la guía internacional de comportamiento.

- **Respeto a los Derechos Humanos (DDHH):** Establecidos en Carta Universal para todos los países, culturas y situaciones. Evitar beneficiarse de situaciones en países que no protegen los DDHH.

4.5 La RSE en el contexto de una ética global

La responsabilidad social empresarial, está enmarcada en los conceptos básicos de ética global. La globalización del planeta, la internacionalización de la economía, la tecnologización de los procesos de producción y el desarrollo de una competitividad a una escala mundial, son procesos que innegablemente propicia la necesidad de una reflexión consensuada y que convoque universalmente a los países, las empresas, las organizaciones civiles, los gobiernos, las comunidades y a los individuos en particular.

La ética global está fundamentada en una percepción ecológica del mundo, la cual es integradora y holística porque compromete la visión que se tiene de la relación entre el hombre, el medio ambiente y la vida “Cuestiona su paradigma completo desde una perspectiva ecológica, desde la perspectiva de nuestras relaciones con los demás, con las generaciones venideras y con la trama de la vida de la que formamos parte.” (Capra, 1.998, pág. 32)

La metáfora trama, aplicada a la concepción de la RSE de la industria metalmecánica, en sierra un profundo significado y relevancia. Muestra como la productividad la competitividad y la rentabilidad no pueden verse solamente como factores de crecimiento organizacional, por cuanto estos forman parte de una variedad de procesos en los que necesariamente está implicada la vida del hombre, de los animales y de las plantas, como agentes que actúan en el mundo de la vida. La conservación de las fuentes hídricas, del aire, de los minerales, son elementos que fortalecen esta visión integrada y apologizada del hombre y la sociedad. De ahí, que todo se conciba como un tejido en el cual se generan interdependencia e interacciones que se retroalimenten.

En la RSE, esta visión de una ecología profunda es esencial para generar la conciencia ética global; “Todos los seres vivos son miembros de comunidades ecológicas vinculados por una red de interdependencias. Cuando esta profunda percepción ecológica se vuelve parte de la vida cotidiana, emerge un sistema ético radicalmente nuevo” (Capra, 1.998, pág. 32)

Esta ética global es profundamente ecológica, no el sentido restrictivo de una ecología enmarcada solo en los problemas medio ambientales, sino en aquella que pondera el valor de la vida de todos los seres por encima de cualquier pretensión tecnológica o

científica “Dicha ética, profundamente ecológica, se necesita urgentemente hoy en día y muy especialmente en la ciencia, puesto que mucho de lo que los científicos están haciendo no es constructivo y respetuoso con la vida, sino todo lo contrario”. (Capra, 1.998, pág. 17)

La ética global está enmarcada en una preocupación por la vida y la trascendencia del ser humano, la cual no siempre se encuentra en el accionar de las disciplinas científicas. “Ninguna ética podrá incluir dentro de su objeto de estudio a este mundo reducido a mundo calculado, a objeto de investigación y a recurso disponible”. La tendencia reduccionista y simplificadora de la industrialización, no pueden por ninguna circunstancia calcular la dimensión ética del ser humano y de la sociedad lo más importante sería lograr un equilibrio y una sinergia entre esta racionalidad instrumental y la razón ética de una conciencia ecologizada y humanizada del pensamiento y la acción humana. (Patricia, 2004, pág. 30)

La responsabilidad social empresarial al acogerse a principios éticos globales, reconoce la importancia del principio de interdependencia entre los seres vivos. “Los seres vivos son miembros de comunidades ecológicas vinculados por una red de interdependencias, en donde prima la cooperación y la asociación antes que la lucha a muerte por sobrevivir”. (Patricia, 2004, pág. 49). La teoría de Darwin basada en la competencia, la lucha y la destrucción hasta permitir sólo la supervivencia del más fuerte, se reemplaza por la concepción de que en los seres vivos priman las relaciones de cooperación, coexistencia e interdependencia, en varios niveles de simbiosis.

Esta red de relaciones, basada en las solidaridad y la asociación, entran a sustituir el restrictivo modelo de racionalidad instrumental, en el que la supervivencia del mas fuerte se privilegiaba como principio de dominación. Plantear una ética global para el ejercicio responsable de las organizaciones y de las empresas, implica retomar necesariamente las consideraciones de un modelo emergente, fundamentado en otro tipo de vinculaciones entre los seres.

La teoría de Darwin basada en la competencia, la lucha y la destrucción hasta permitir sólo la supervivencia del más fuerte, se remplaza por la concepción de que en los seres vivos priman las relaciones de cooperación, coexistencia e interdependencia, en varios niveles de simbiosis. (Patricia, 2004, pág. 52)

Este principio de interdependencia no es solamente entre los seres vivos y los sistemas ambientales, trasciende al desarrollo de los contenidos y prácticas de todas las ciencias. La especialización en el sentido clásico del pensamiento científico, no puede seguir jugando un papel determinante en sus desarrollos, porque reduce el ejercicio del científico a su propio mundo

La ciencia moderna se caracteriza por la especialización siempre creciente impuesta por la inmensa cantidad de datos, la complejidad de las técnicas y de las estructuras teóricas dentro de cada campo. De esta manera, la ciencia esta escindida en innumerables disciplinas que sin cesar genera sub disciplinas nuevas. (Von, 1976, pág. 52)

La responsabilidad social empresarial implican necesariamente un dialogo ético, que vea integralmente al hombre, la sociedad, la producción y la competitividad. De ahí que la teoría general de sistemas (Bertalanffy, 1976) es aplicable como concepto a la comprensión de este tipo de relaciones intrínsecas, porque es indudable que

Así existen modelos principios y leyes aplicables a sistemas generalizados o a sus subclases, sin importar su particular genero, la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones o fuerzas que imperen entre ellos. Parece legitimo pedir una teoría no ya de sistemas de clase más o menos especial, sino de principios universales aplicables a los sistemas en general. (Von, 1976, pág. 54)

La ética global como parte de una reflexión de las RS es el resultado de una resignificación de las practicas científicas y de las tecnologías, en función de una aceptación de la ecología profunda, la interdependencia entre los seres vivos, la concepción de los ecosistemas como un tejido o trama y ante todo, la concepción de un mundo humano en el que se dan relaciones de asociación y simbiosis. En consecuencia,

el ideal de producción limpia y de mercados verdes adquiere sentido en la medida que su acción productiva y su compromiso social sean dimensionados desde esta dimensión ética y desde esta preocupación por lo local, nacional y global.

Esta dimensión ética no puede pretender elegirse sobre principios absolutos y e imperativos máximos, Savater (1998) al respecto dice:

Naturalmente la ética que podríamos pedir para el empresario no es la de máximos, que busca la felicidad de todos sus clientes a través de los productos que fabrica –esta tarea le corresponde a la publicidad cuando trata de convencernos de que utilizando determinado dentífrico nuestra vida cambiara positivamente- más bien es la de mínimos, la que le permite identificar a la empresa su utilidad social, su dimensión de justicia y su prudente asunción de riesgos de tal manera que sepa distribuirlos equilibradamente. (Savater, 1998, pág. 23)

La ética empresarial, en el contexto de las buenas prácticas de Responsabilidad social es particularmente un proceso de negociación en el que a través de acuerdos se establece los mínimos éticos; que se someten a criterios de utilidad social y a la dimensión justa de los mismos para que por lo menos disminuyan cualquier tipo de riesgo en el que se incurra, derivados de la actividad industrial y del impacto en el medio ambiente, los trabajadores, los clientes y proveedores que interactúan con ella y las comunidades vivas y los ecosistemas no bióticos que forman parte de su área de influencia.

A la luz de lo expuesto, la responsabilidad social empresarial propone un desafío fundamental, lograr consensos y acuerdos. Las normas internacionales y las herramientas para verificar la apropiación de buenas prácticas, carecen de sentido si no están dimensionadas por una ética de mínimos y por una justicia de principios aplicables a su marco organizacional y a las formas como se proyecta hacia los entornos sociales culturales y económicos.

La productividad y la competitividad mejoran en la medida que lo que se hace, lo que se comercializa y lo que se pone al servicio de los consumidores, está en coherencia con

creencias valores y principios que ponen por encima de cualquier rentabilidad financiera la vida humana, la conservación del ambiente, la reducción de los riesgos psicosociales para los trabajadores y el respeto por los derechos humanos y los códigos culturales de las minorías que forman parte de sus comunidades de influencia.

4.6 Contexto del sector metalmecánico

La industria metalmecánica, es de gran importancia en el desarrollo competitivo de un país. Incluye toda una variada gama de actividades manufactureras, fundamentadas en la siderurgia. Procesos como la transformación, el ensamble y la reparación, son de gran importancia para el trabajo con las materias primas y la elaboración de diferentes productos. La industria metalmecánica, se encuentra hoy en día integrada al desarrollo de otras disciplinas como la electromecánica y la electrónica, las que generan una variedad de adecuaciones tecnológicas que perfeccionan y mejoran cuantitativamente los rendimientos e indicadores de este sector (Castillo y Zapata, 2014).

La industria metalmecánica es un eslabón fundamental en la cadena productiva y competitiva del país, no solo porque aporta significativamente al desarrollo de bienes y servicios que satisfacen las necesidades humanas, sino que por su naturaleza dinámica puede acoplarse fácilmente a los diferentes sectores de la economía nacional (SENA, 2002, 2014).

La industria metalmecánica es un excelente proveedor de maquinarias e insumos claves para actividades tan esenciales como: la industria manufacturera, la construcción, el complejo automotriz, la minería y la agricultura; por otro lado, participa en la creación de bienes de consumo que son indispensables para satisfacer necesidades básicas de la sociedad humana en su cotidianidad: como heladeras, cocinas, estufas, artefactos de iluminación, equipos de refrigeración y electrónicos (PNUD, 2011).

El sector metalmecánico desempeña un papel importante en la generación de empleo, por cuanto, por su movilidad, dinámica y naturaleza productiva, demanda de la

vinculación permanente de diferentes grupos de profesionales especialistas, técnicos y mano de obra calificada. En esta industria, se incorporan activamente operarios, mecánicos, técnicos, herreros, soldadores, electricistas, torneros, ingenieros y otros profesionales (SENA, 2002, 2014).

Otro ingrediente adicional de la potencialidad y de la capacidad instalada de este sector, es que impulsa decisivamente las cadenas de valor y el desarrollo de altos niveles de gestión y apropiación del conocimiento. Las universidades, los centros de educación tecnológica, los institutos de formación técnica y los investigadores inciden significativamente en la distribución del saber y el conocimiento que forma parte de todo un sistema de innovaciones que se encuentra en permanente movimiento (PNUD, 2011).

Ligado a la generación de empleo, la transformación de materias primas y la movilización de grandes capitales financieros, el sector metalmeccánico juega un papel importante en la aceleración económica y el crecimiento del producto interno bruto,

“En un esquema clásico de desarrollo, la producción de bienes de capital, maquinaria y equipo, cumple una función básica al asegurar que las decisiones no de ahorro e inversión se realicen en la práctica por medio del aumento del parque productivo y de un acervo de capital con fines específicos. (Catalina, 1.999)

En el medio social colombiano, la industria metalmeccánica interactúa de manera independiente y por iniciativa de empresas que establecen redes de producción, porque en Colombia las industrias metalmeccánica, siderúrgica y de bienes de capital se encuentran estrechamente ligadas (Catalina, 1.999)

Según Jaramillo (1999), a partir de 1990, el sector metalmeccánico se fue adaptando al modelo económico de apertura, la descentralización administrativa y el desarrollo globalizado de un sistema de relaciones competitivas y productivas; estos aspectos generaron periodos de crisis y de éxitos, crecimientos y decrecimientos, los que de algún modo marcaron el rumbo y crearon nuevas necesidades al interior y exterior del sector.

Según el perfil de la cadena productiva metalmeccánica (Tapia, 2004), la importancia de la cadena radica en el hecho de contener a las empresas de bienes de capital y a las de

soporte o suministro de sectores competitivos importantes nacionales, como son agroindustria, minería, etc. Por lo tanto, es necesario el establecimiento de un programa que propenda al mejoramiento continuo de su competitividad en el ámbito nacional e internacional.

Sólo solo hasta mediados del 2004, se inició la construcción de una agenda interna, promovida por el Consejo de Política Económica y Social, mediante el CONPES 3297, orientado a la coordinación priorización y fomento de la productividad y competitividad del país. Actualmente, se este sector es priorizado dentro del Programa de Transformación Productiva (PTP, 2014), como uno de los sectores de talla mundial.

En la actualidad, el sector metalmecánico, sigue siendo uno de los más influyentes en la economía colombiana, las tendencias muestran un fortalecimiento de las pequeñas y medianas empresas, lo que de alguna manera, genera procesos de competitividad que facilitan la participación de otros individuos y grupos (Lozano, 2012). Por otro lado, el incremento acelerado de multinacionales y trasnacionales puede afectar en un momento dado el desarrollo competitivo interno y favorecer la incorporación al mercado del país de producción foránea a un menor costo (Lozano, 2012).

El sector metalmecánico, despliega otros elementos de relevancia, cuando se contextualiza desde el significado y las implicaciones de la cadena de valor. En la actualidad, para toda empresa es fundamental mantener su cadena de valor; para tal efecto, es necesario identificar los procesos críticos, los procesos estratégicos y mantener un adecuado funcionamiento interno, para satisfacer a sus diferentes grupos de Interés (Ramos, 2011).

La competitividad y el posicionamiento del sector industrial están profundamente ligados a su inserción a las cadenas de valor. Estas se potencian, en la medida que las empresas orientan su gestión interna hacia el desarrollo de procesos críticos y estratégicos, los cuales producen un mejoramiento sustancial en el funcionamiento interno; de este modo, la productividad se articula al desarrollo económico global y el rol estratégico de las cadenas de valor, se contextualiza desde dichas experiencias (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2009).

Las experiencias de desarrollo en el mundo han puesto de manifiesto la importancia de integrar las cadenas de valor de la economía, sustentadas en altos niveles de industrialización y transformación de las producciones primarias, donde la producción metalmeccánica ha jugado un rol estratégico (Asociación Latinoamérica del Acero, 2009).

El éxito está fundamentado en lograr procesos de integración, en los que los altos niveles de industrialización, responda a las necesidades del contexto interno y externo de la empresa. Por otro lado, estos encadenamientos, cruces de productividad y autodesarrollo de la empresa deben estar en el marco de la elevación de la competitividad en el amplio escenario de las cadenas productivas.

Todo parece indicar que sólo mediante fuertes inversiones productivas, de origen estatal y privado, orientadas a grupos claves como la siderurgia, la producción de maquinaria y de equipo, de componentes y estructuras, se logrará salir adelante en el preciso sentido de expandir la cadena de producción metal mecánica, elevar su eficiencia y disminuir los costos unitarios, lo que, de hecho, implica intensificar la interdependencia ramal doméstica como estrategia prioritaria, sin perjuicio de ampliar los nexos externos (Gutierrez, 2000).

El encadenamiento competitivo y productivo de las empresas, forma parte de una estrategia global, en la cual es de gran importancia el diseño de una estrategia que pueda responder a las condiciones internas de la empresa. Las ventajas de competitividad, dependen fundamentalmente de como la estrategia global de competitividad, se ajusta al desarrollo de la gestión interna de las organizaciones metalmeccánicas (Gutierrez, 2000).

Queda claro, que las ventajas de competitividad, la estrategia global y la integración de procesos de productividad, ponen al sector metalmeccánico en una posición privilegiada y en capacidad de responder a un contexto diverso; en el que juega un papel relevante la globalización de la economía y la necesidad de generar diálogos entre la empresa privada y estatal.

Dada la creciente apertura de la economía a través de los procesos de globalización es sumamente importante crear las bases para desarrollar y reconocer el concepto de competitividad en un contexto de internacionalización definiendo las estrategias para vincular tanto al sector privado como al sector público (Tapia, 2004).

Dicho contexto, está integrado al desarrollo económico, que a su vez forma parte o generan interdependencias en la industria misma y en la manera como esta desde sus propias posibilidades asume los desafíos de la competitividad. En este contexto, las PYMES de la industria manufacturera desempeñan un papel importante como oferentes de bienes y servicios especializados. Es preciso por tanto, fortalecer este rol complementario dentro de una estructura industrial interconectada (Tapia, 2004)

La importancia y el contexto del sector metalmecánico, se encuentra articulado al desarrollo de los procesos de productividad y competitividad, en el marco de la RSE. A partir de estas adaptaciones y ajustes de la organización, se potencian al máximo las cadenas de valor, las ventajas competitivas y se logran responder con eficiencia a las demandas de una economía globalizada y que exige un dialogo entre los sectores estatal y privado. Los sistemas de producción maximizan sus niveles de logro y la adaptación de las experiencias particulares de cada empresa a una estrategia integral de competitividad, generan una gestión interna y externa que sea altamente responsable y sustancialmente competitiva.

4.7 Contexto del sector metalmecánico en la región Centro Sur de Caldas

El concepto de la RSE fue planteado en el libro: “Caracterización ocupacional del sector metalmecánico” (Sena de Manizales, 2004), al plantear que “los cambios deben pertenecer a toda la organización, y en especial, debe ser el resultado de la transformación interna de cada uno de sus integrantes. Estos cambios conlleven a que se

estudien diferentes aspectos al interior de las empresas, como el económico, el tecnológico y el ambiental, entre otros”.

Según los estudios de Zapata y Tamayo (2010) afirman que el sector metalmeccánico no es tan contaminante en Manizales (...) si produce residuos sólidos, que se pueden gestionar en otros procesos; mediante una visión ecológica, ambiental y económica. (...)

En las empresas metalmeccánicas, la mayoría de los productos son elaborados con materias primas a base de metal (aleaciones), por tanto, su transformación requiere de procesos similares, de estos procesos los que representan mayor contaminación son: fundiciones, tratamientos térmicos, pintura, torneado, fresado, limado, troquelado y soldadura (SENA 2004, 2014).

La fundición, los tratamientos térmicos, los procesos de pintura y soldadura, generan emisión de gases a la atmósfera y de partículas contaminantes. Los procesos como torneado, fresado, limado y troquelado; generan niveles de ruido muy altos y residuos sólidos como son retales y viruta (SENA 2004, 2014).

Para entender algunos impactos ambientales es necesario reconocer los procesos productivos más relevantes que se presenten en este tipo de industria, los cuales se dividen en tres fases: Industrias básicas, Industrias de fabricación de productos metálicos e Industrias de servicios de acabados y terminados. Siendo la primera y tercera las más contaminantes, especialmente del agua, aunque algunas rebajan la acidez de los químicos con mezcla de aditivos (Zapata y Tamayo, 2010).

Por otra parte, el control de gases se hace a través de campanas extractoras, inhibidores de gases y la construcción de techos altos. Algunas empresas que manejan procesos de fundición, controlan la contaminación del aire a través de campanas extractoras, además han hecho reconversión de las máquinas para rebajar el nivel del ruido (SENA, 2004, 2014; Zapata y Tamayo, 2010).

Las organizaciones que fomentan iniciativas para mejorar su gestión ambiental tales como los Sistemas de Gestión Ambiental (SGA), así como tecnologías más limpias o programas de reducción de residuos, han demostrado su habilidad para generar ahorros considerables e incrementar la eficacia de la empresa (Zapata y Tamayo, 2010). Tanto si se trata de usar mejor la materia prima o mejorar la calidad de los productos, un SGA proporciona a la organización una visión general de sus operaciones y posibilita la mejora de los procesos (ISO, 2004).

Zapata y Tamayo (2010) establecen además los tipos de tecnología del sector y afirman que el paquete tecnológico, no se desarrolla integralmente, ya que las empresas generalmente se concentran en el manejo adecuado de la tecnología de equipo y de producto. En consecuencia, se requiere fortalecimiento de las estrategias de manufactura desde una manera integral y holística que potencialice la integración de elementos de RSE.

4.8 La RSE y su relación con el sector metalmecánico

La empresa metalmecánica es fundamental para generar producción, competitividad y desarrollo en el país, sus aportes a la económica son innegables y no puede dudarse de su potencialidad y capacidad para impulsar el progreso. La otra cara de estas organizaciones, esta constituida por los impactos que produce a nivel medioambiental, laboral, social, psicológico y en términos de vulneración de los derechos humanos. Una aparente buena salud financiera de la industria y los excelentes indicadores de rentabilidad, pueden no ser un reflejo de como esta comunica y hace visible sus realizaciones en campos de interés vinculados al que hacer humano, el equilibrio de los ecosistemas y el bienestar de las personas.

La RSE, es para el sector metalmecánico, una opción que desde lo ético y axiológico brinda enormes posibilidades para incrementar sus rendimientos intangibles y mejorar los denominados informes no financieros.

El aspecto clave está en definir la competitividad como una capacidad, actitud particular o atributo de la empresa, congruente con los mercados abiertos, creando condiciones a dicha empresa para enfrentar los desafíos cotidianos de las fuerzas competitivas, grupos de interés o esfera de relaciones de mercado formadas por proveedores, clientes, competidores reales-potenciales y sociedad, relación que definirá la clase de negocio (sector de actividad) y donde el elemento clave de permanencia y éxito a largo plazo estará representado en la forma como interactúen éstos, en ese ámbito. (Ferrer, 2003)

La estabilidad de la empresa depende de cómo esta es capaz de lograr un equilibrio entre sus ambientes de producción y de trabajo a nivel interno con respecto a la manera de comportarse con los clientes, proveedores y entornos sociales. Estos aspectos interactúan y crean un clima de reciprocidad, el cual es importante en el ajuste de los procesos, las adecuaciones tecnológicas, el desarrollo de nuevos productos, la venta y la comercialización de los mismos.

La Responsabilidad social se potencia en la medida que la organización sea capaz de autoanalizarse integralmente como un sistema que es al mismo tiempo productivo, competitivo, humano, ambiental, social y cultural.

Desde el punto de vista de la gestión interna, emerge la necesidad de garantizar condiciones para que el empleado pueda ejercer su labor disminuyendo al máximo los riesgos sicosociales. La seguridad, la salud y la higiene son tres elementos fundamentales que deben incorporarse a la mirada de la RSE.

La incorporación de la responsabilidad social en la industria metalmeccánica se constituyen en un camino que se debe recorrer con la finalidad de poner a la cadena en un adecuado posicionamiento frente a la sociedad y al país y permitir la transformación productiva hacia sectores de talla o clase mundial.

En consecuencia, infiere un ejercicio reflexivo, en el que entran en juego dos dimensiones básicas de la RSE la dimensión interna y la dimensión externa. Ambos son fundamentales para que de puertas hacia adentro y de puertas hacia afuera una empresa

maximice sus rendimientos y la productividad sin menoscabar el interés colectivo, los sistemas de gestión de calidad, medioambiental, de seguridad y salud en el trabajo y la persona humana en su dignidad.

La aplicación de las herramientas para identificar las prácticas de RSE, presentan una doble dimensión, de carácter simultáneo y complementario. En primer lugar, corresponden al cumplimiento de una normatividad internacional, a la que voluntariamente los países del mundo deciden adscribirse. En segundo lugar, forman parte de procesos que se van adaptando a las condiciones y características propias de los contextos sociales, económicos, productivos y competitivos. Estas dos perspectivas, tienen como hilo conductor el interés fundamental de crear procesos productivos limpios y de aportar a la construcción de un mercadeo verde; es decir, su propósito es generar prácticas sostenibles de desarrollo financiero, humano, ambiental, tecnológico, científico y sociocultural.

La industria metalmecánica, por su importancia e incidencia, debe ejercer un liderazgo en la aplicación de los estándares y de las guías para verificar y reportar las buenas prácticas de RSE. Claro está todo este conjunto de conceptos y medios de verificación deben estar en concordancia con la visión, la misión, la cultura institucional, los principios y la plataforma estratégica del marco organizacional de la empresa.

5. Estrategia Metodológica

5.1 Enfoque

Esta investigación se ha optado por un enfoque sistémico que relaciona los principios y prácticas en las organizaciones con los principios y materias fundamentales de la RSE basados en los lineamientos de la ISO 26000.

Para la identificación de las brechas para la integración de la RSE se consideraron los principios, las materias fundamentales, los mecanismos de relación con los stakeholders y las estrategias de comunicación según el esquema metodológico que se resume en la Figura 3.

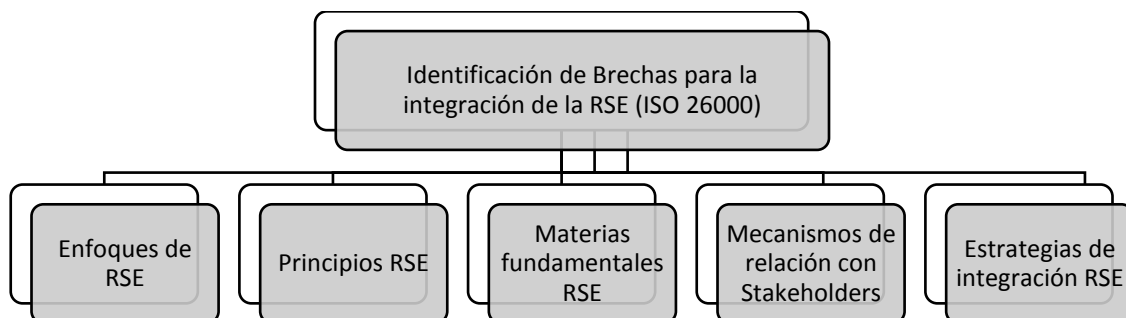


Figura 3. Enfoque Metodológico

5.2 Tipo de estudio

El tipo de investigación fue cuanti-cuatitativo por su enfoque metodológico y fundamentación. La investigación pretende identificar las brechas para la incorporación de la RSE en las organizaciones, para tal efecto se realizó un análisis exploratorio para identificar los enfoques de la RSE en las organizaciones de la región centro sur de Caldas; un análisis descriptivo para evaluar el nivel de cumplimiento de los lineamientos de la ISO 26000; un análisis ilustrativo que pone de manifiesto las prácticas de RSE de la

empresas y un análisis explicativo que pretende identificar las brechas para la incorporación de la RSE y revelar algunas causas a nivel organizacional.

5.3 Operacionalización de las variables

Las variables definidas para el estudio se basan en los capítulos de la ISO 26000 y por tanto, fueron las siguientes:

- Principios de responsabilidad social comprende las dimensiones generalidades, rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respecto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la Normativa internacional de comportamiento y respeto a los derechos humanos.
- Reconocer la responsabilidad social e involucrarse con las partes interesadas: comprende las dimensiones reconocer la responsabilidad social y la identificación e involucramiento con las partes interesadas.
- Orientación sobre las materias fundamentales de la RS: Con las dimensiones gobernanza de la organización, derechos humanos, prácticas laborales, el medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad.
- Orientación sobre la integración de la responsabilidad social en la organización: comprende las dimensiones relación de las características de una organización con la RS, Comprensión de las RS en la organización, prácticas para integrar la RS, comunicación sobre la RS, aumento de la credibilidad en materia RS.

5.4 Población y análisis

La unidad de análisis fueron las empresas. Se consideraron sólo grandes empresas según la clasificación industrial para Colombia (Ley 905, 2004). La muestra fue

constituida por 6 empresas localizadas en la región Centro Sur del departamento de Caldas; que concentra el 85% de la producción industrial del Departamento (Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas, 2012). La selección de las organizaciones se realizó por conveniencia dada la voluntad de la empresa de participar en el estudio. Se dio prioridad a las empresas que se encontraban inscritas en la mesa sectorial metalmeccánica.

Los anteriores parámetros actuaron como criterios de inclusión de la unidad de análisis, conformada por seis grandes empresas que tiene su asiento en la zona industrial de Manizales: Arme, Herragro, Sicolsa, Toptec, Colombit, Riduco. En estas se analizó fundamentalmente el conjunto de materias y asuntos establecidos por la guía Iso 26000, en función de una autoevaluación suministrada por los directivos de la organización a través de su jefe de talento humano. Este análisis está centrado en dichos aspectos, por considerarlos de particular importancia en la construcción de una visión integral de la RSE con concomitante con los lineamientos internos de la empresa para gestionarla, comunicarla y socializarla.

Se excluyeron las medianas y pequeñas empresas, porque estas forman parte de otro segmento del desarrollo del sector metalmeccánico y fueron analizadas como parte de otro ejercicio investigativo en un grupo diferente de investigación. Por otro lado, los principios, las materias y los asuntos de la RSE se asumen de un modo diferenciado en la gran empresa con respecto a la pequeña y a la mediana. Esta asunción diferenciada de la RSE por la gran empresa, fue lo que motivo la selección de las seis que formaron parte de la unidad de análisis de este proyecto.

5.5 Diseño metodológico

El diseño metodológico general consta de tres etapas: la primera que consistió en la revisión bibliográfica, de antecedentes y tomando como base los lineamientos de la ISO 26000. La segunda se concentró en el trabajo de campo que se llevó a cabo en las empresas y la tercera el análisis de los resultados para la obtención de conclusiones que

permitieron identificar de las brechas para la integración de la RSE en las empresas objeto de análisis.

5.6 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Las herramientas e instrumentos de recolección de información primaria se basaron en la guía ISO 26000:2010, estos instrumentos que se muestran en el anexo A fueron diseñados por los investigadores principales del estudio y validados en pruebas piloto.

Los instrumentos metodológicos que se presentan en el archivo de Excel se describen a continuación:

General: tiene por objeto recolectar información general y estratégica de la organización, indaga sobre la misión, visión, políticas, valores, sistemas de gestión, responsable de RSE, informes corporativos, entre otros.

Enfoques: este instrumento fue definido considerando los lineamientos planteados por Yepes et al. (2007), para tal efecto se consideraron los enfoques legalista, a la identidad, estratégico, funcional, instrumental, filantrópico, crítico, enfoque de los problemas, enfoque de reconocimiento y enfoque del compromiso

Stakeholders: considera el análisis de diferentes actores empleados, clientes, proveedores, sociedad civil organizada, competencia, directivos, gobierno, ONG's, liga de consumidores y sindicatos y la relación con la organización desde varios aspectos como obligaciones legales, afectación por las decisiones de la empresa, expreso de inquietudes sobre las actividades de la organización, ayuda a tratar impactos específicos, capacidad para cumplir con las responsabilidades, afectación en la cadena de valor. Por otra parte, analiza la forma de involucrarse con las partes interesadas.

ISO 26000: analiza el cumplimiento de sus lineamientos y conceptos básicos, considerando en especial los capítulos 4. Los principios de la RS, 5. Reconocer la RS e

involucrarse con las partes interesadas, 6. Orientación sobre las materias fundamentales, 7. Orientación sobre la integración de la RS en toda la organización.

Para el desarrollo del primer objetivo se tuvo en cuenta los resultados de la aplicación del instrumento de enfoques.

En el segundo objetivo se consideraron los resultados del análisis de implementación del capítulo 4, principios de RSE: 1) Rendición de cuentas, 2) transparencia, 3) Compromiso ético, 4) Respeto a los intereses de las partes interesadas, 5) Respeto al principio de Legalidad, 6) Respeto a la normativa internacional de comportamiento y 7) Respeto a los derechos humanos.

Se tuvo en cuenta el numeral 6 de la ISO 26000: 2010 relacionado con las acciones y prácticas empresariales sobre las materias fundamentales de la RSE: 1) Gobernanza de la organización, 2) Derechos Humanos, 3) Prácticas laborales, 4) El Medio Ambiente, 5) Prácticas Justas de Operación, 6) Asuntos de Consumidores, 7) Participación activa y desarrollo de la Comunidad.

Para el desarrollo del objetivo 3, identificación de los mecanismos de relación con las partes interesadas, parte de reconocer los stakeholders y el involucramiento con ellas al igual que el establecimiento de acciones y prácticas específicas de RSE, se tomó como base el numeral 5 de la Guía ISO 26.000:2010.

El desarrollo del objetivo 4 se analizó con base en el numeral 7 de la norma ISO 26000:2010 sobre la orientación de la integración social en toda la organización.

5.7 Plan de análisis

La brecha es la distancia existente entre dos o más puntos de referencia en torno a indicadores como: aspectos científicos, tecnológicos, comerciales, económicos, productivos, de infraestructura, de mercado, de formación de talento humano, entre otros

(Medina, et al 2010). En este caso se considerarán las brechas para la integración de la RSE con base en los lineamientos de la ISO 26.000.

El análisis de brechas es un proceso de benchmarking y busca la comparación con los mejores referentes para identificar, adaptar e implementar estrategias para mejorar los resultados en una organización (Asociación profesional de especialistas en información [APEI], 2009). De acuerdo con (Palop & Vicente, 1999), el análisis de brechas tiene que responder las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es la brecha?
- ¿Cuáles son las causas más relevantes que determinan la brecha?
- ¿Cómo se puede medir o caracterizar?
- ¿Qué actores participan en el cierre de la brecha?
- ¿Qué opciones existen para disminuir la brecha?
- ¿Cómo se puede monitorear el comportamiento de la brecha (indicadores críticos; partir de línea base)?

Inicialmente, el análisis de la información se realizó por empresa con relación al cumplimiento de los requisitos; se empleó la escala: No cumple, cumple parcialmente, cumple totalmente. Se cuantificaron estos valores en términos porcentuales considerando los diferentes capítulos de la norma y la encuesta de enfoques y stakeholders.

Se analizó esta información empleando las herramientas gráficas y estadísticas del software Microsoft Excel e IBM SSPS para tal efecto se emplearon gráficas de barras y análisis de frecuencia.

Los análisis de brechas fueron compilados en gráficas y tablas considerando las clasificaciones tipo semáforo y porcentual empleadas por el Programa de Transformación Productiva.

5.8 Análisis de resultados de la encuesta

La aplicación del instrumento, se efectuó siguiendo rigurosamente la metodología propuesta. Los encuestados son personas que forman parte del departamento de gestión del talento humano de las empresas y por lo tanto, sus respuestas se inscriben en un marco de referencia que está dado por las orientaciones de la organización, los componentes de su filosofía institucional y los criterios que al interior de cada empresa sirven de derrotero para orientar el desarrollo de las acciones de RSE. Pese a las dificultades para lograr la implementación del instrumento, se obtuvieron informaciones relevantes y pertinentes, que desde los datos estadísticos, muestran el estado actual del contexto propio y autónomo del sector metalmeccánico de la región centro sur del departamento.

Las empresas que decidieron voluntariamente diligenciar el instrumento, informaron con base en estos criterios expuestos y el funcionario encargado. El encuestador en ningún momento sugiere respuestas o las direcciona hacia el logro de informaciones que de forma subjetiva pretendan validar los supuestos investigativos de los cuales se partió al iniciar el proceso de indagación. El funcionario responde de manera libre, autónoma y conforme a los lineamientos empresariales; además, los tiempos, los espacios y las circunstancias para la aplicación del instrumento fueron estrictamente determinados por las empresas y no por los sujetos investigadores.

6. Resultados y Discusión

Las grandes empresas que se evaluaron en este estudio fueron: Arme, Riduco, Sicolsa, Herragro, Toptec, Colombit. Dichas organizaciones hacen parte de la Mesa Sectorial

Metalmecánica. Al momento de realizar la consolidación, no se obtuvo respuesta de otras empresas a quienes se les solicitó permitir aplicar los instrumentos metodológicos como: Mabe, Ternium, Incolma, Bellota y PQA.

Todas las organizaciones analizadas están certificadas en el Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001; sólo dos (33%) en el Sistema de Gestión Ambiental bajo el estándar ISO 14001 y una (17%) en el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001. Por otra parte dos empresas (33%) tienen certificación en ISO/TS 16949 estándar que brinda requerimientos adicionales para la aplicación de la ISO 9001 para la producción de automóviles y autopartes.

Los resultados son mostrados de manera consolidada debido a la solicitud de confidencialidad en la información particular por parte de las empresas encuestadas. Sin embargo, es necesario indicar que a cada organización se le presentó un informe con los resultados particulares.

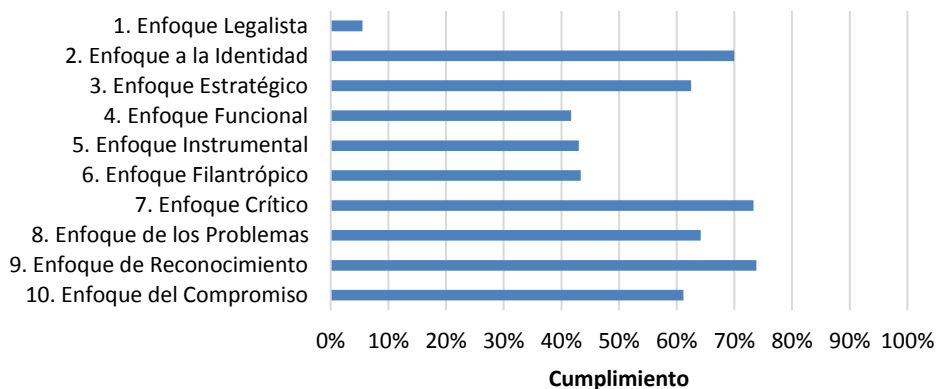
Inicialmente, se ilustran los diferentes enfoques de RSE; luego la incorporación de los principios y materiales fundamentales de RSE; los mecanismos de relación con las partes interesadas y finalmente, las estrategias de comunicación y las acciones para la integración de la RSE.

6.1 Enfoques de RSE

En esta investigación según lo descrito en la metodología se evaluaron 10 enfoques de RSE propuestos por Yepes et al. (2007): legalista, enfoque a la identidad, estratégico, funcional, instrumental, filantrópico, crítico, enfoque de los problemas, enfoque de reconocimiento y enfoque del compromiso. La Tabla 1 y la Figura 4 compilan los resultados. El enfoque al reconocimiento, crítico y a la identidad son los más representativos en las organizaciones analizadas. Por otra parte, el enfoque legalista es el que menos se identifica.

Tabla 1. Estadística descriptiva del cumplimiento de Enfoques de RSE

Enfoques	Estadística Descriptiva		
	Promedio	Mediana	Coefficiente de variación
1. Enfoque Legalista	6%	13%	245%
2. Enfoque a la Identidad	70%	80%	50%
3. Enfoque Estratégico	63%	75%	55%
4. Enfoque Funcional	42%	50%	49%
5. Enfoque Instrumental	43%	29%	58%
6. Enfoque Filantrópico	43%	29%	68%
7. Enfoque Crítico	73%	90%	54%
8. Enfoque de los Problemas	64%	64%	58%
9. Enfoque de Reconocimiento	74%	86%	51%
10. Enfoque del Compromiso	61%	67%	64%

**Figura 4.** Enfoques de RSE

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

Teniendo en cuenta que el coeficiente de variación es relativamente alto, se realizó el análisis de frecuencias con los resultados obtenidos, considerando las siguientes categorías: 1) Muy bajo < 20%; 2) Bajo 21-40%; 3) Medio 41%-60%; 4) Alto 61%-80%; 5) Muy alto 81- 100%. Los resultados se compilan en la Figura 5 para cada tipo de enfoque.

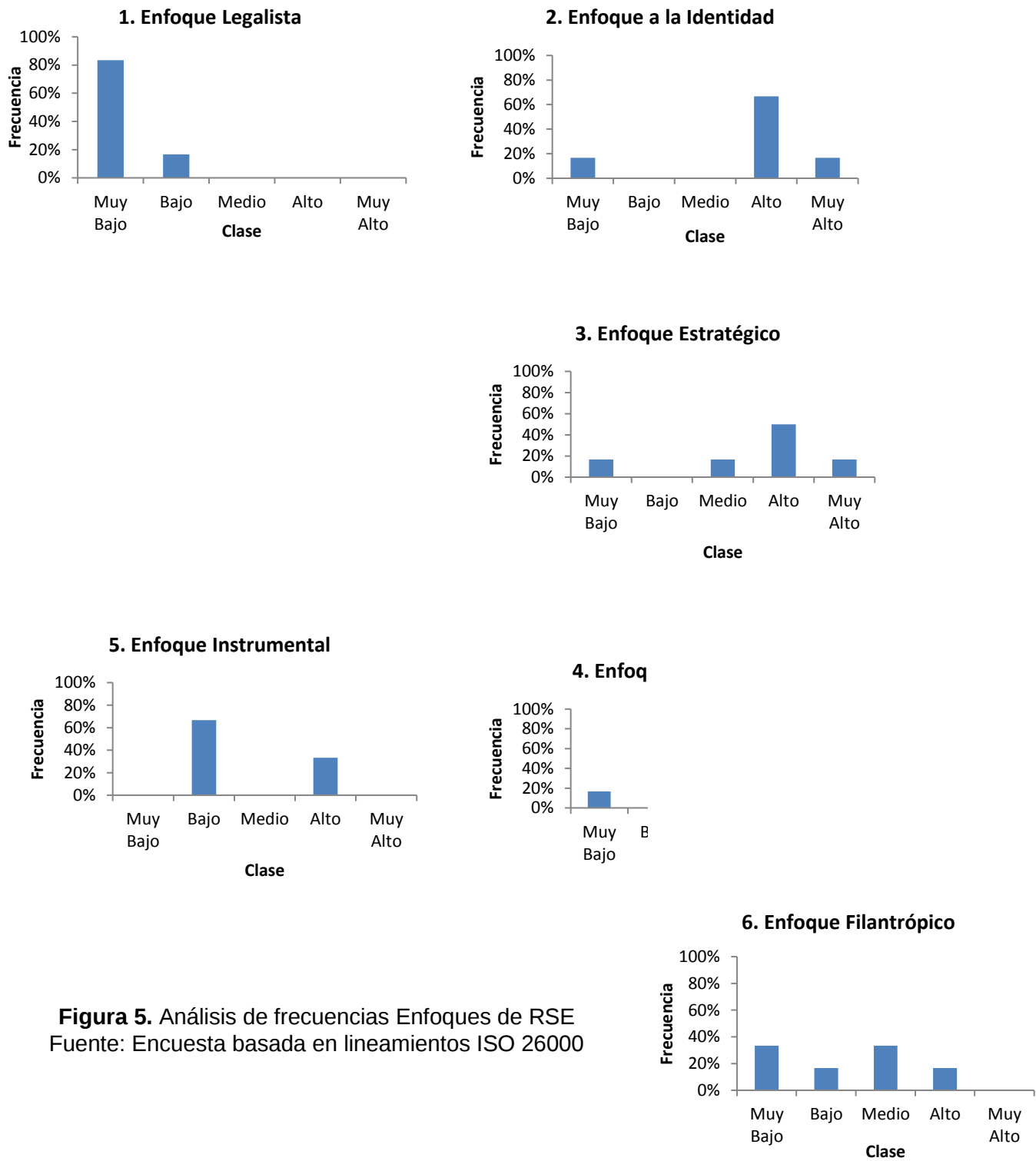


Figura 5. Análisis de frecuencias Enfoques de RSE
Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

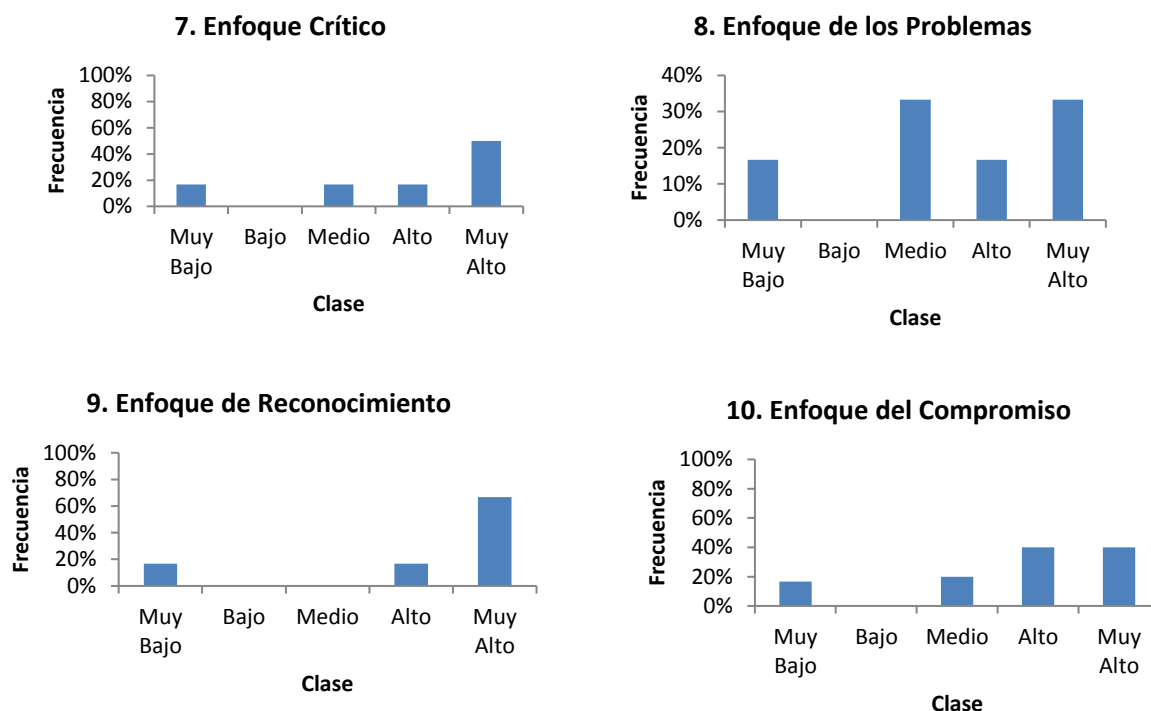


Figura 5. Análisis de frecuencias Enfoques de RSE
Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

- **Enfoque Legalista**

El promedio del 6% para una frecuencia de clase del 83% en el nivel muy bajo y del 17% en el nivel bajo muestran que las empresas evaluadas hacen RSE por convencimiento y no solamente por cumplir con las reglamentaciones que existen al respecto. A la luz de los resultados, puede evidenciarse que para estas empresas, la RSE no es un compromiso circunscrito al cumplimiento de un marco legal vigente. Por otro lado, consideran que este concepto no representa desventajas competitivas, ni está en contravía de sus responsabilidades y funciones internas.

- **Enfoque a la Identidad**

El promedio del 70% para una frecuencia de clase del 67% en el nivel alto y del 17% en el muy alto dejan entrever que la RSE en estas empresas evaluadas forma parte de una gestión que corresponden a criterios de identidad organizacional. Los resultados muestran que para la estas empresas este concepto está en coherencia con su visión, su modelo de gestión y se encuentra instaurada en el fondo de su identidad como organización. Consideran que es importante como parte de un liderazgo empresarial en el que es importante comunicarse con otras empresas tanto del sector privado como público, con el propósito de contribuir en el mejoramiento de sus niveles de apropiación de incidir positivamente en el cambio social.

- **Enfoque Estratégico**

Con respecto a la incorporación de la RSE a partir de un enfoque estratégico, el promedio del 67% para una frecuencia de clase del 50% en el nivel alto y del 17% en el nivel muy alto, permiten asumir que las empresas consideran que este concepto deben ser manejado con sentido gerencial y administrativo. En términos generales, las empresas alinean sus modelos de gestión a un conjunto de valores definidos y aun diseño estratégico concreto, del cual depende el óptimo aprovechamiento de las ventajas competitivas que proporciona la RSE.

- **Enfoque Funcional**

El 17% de promedio para una frecuencia de clase del 83%, indican que medianamente existe la tendencia a incorporar la RSE como parte de las funciones empresariales. El análisis visto desde una lectura crítica, deja entrever que para dichas empresas la responsabilidad social es importante y fundamental pero todavía hace falta especificar con mayor eficiencia las acciones para lograrla internamente de tal suerte que la relación entre esta y el mejoramiento de la empresa sea fortalecida desde la interioridad de las organizaciones empresariales. Esto implica que en el marco de las funciones propias de gerencia, administración y desarrollo del talento humano RSE internamente sea un compromiso prioritario y que exista personal calificado y competente para liderar los procesos y hacerlos mucho más concretos y visibles.

- **Enfoque Instrumental**

Un promedio de 43% para un rango de clase de 67% en el bajo, muestran que las empresas se debaten entre la claridad y la ambigüedad con respecto a la aplicación del enfoque instrumental. Estadísticamente hablando, el análisis remite a plantear que en estas organizaciones hace falta claridad con respecto a lo que implica el concepto de la RSE y su relación con temas puntuales como: cambios y exigencias de la sociedad actual, valoración de la relación costo beneficio y la incidencia de la RSE en la reputación corporativa de la empresa.

- **Enfoque Filantrópico**

Para este enfoque se obtuvo un promedio del 43% para un rango de clase del 33% en el nivel muy bajo, 17% en el nivel bajo y 33% en el nivel medio, evidencian que existen dudas sobre la aplicación de la RSE como parte de una práctica filantrópica en la organización. El informe de valoración muestra que las empresas evaluadas de acuerdo a sus posibilidades financieras y los indicadores de productividad, asumen la filantropía y el altruismo como parte de su proyección social y cívica no obstante, en el fondo existe una convicción que esto no es una responsabilidad social empresarial que nace de una comprensión adecuada de sus conceptos y de sus implicaciones. Las empresas difícilmente logran desligarse del asistencialismo y el paternalismo que está en el fondo del sistema macroeconómico nacional y que se viene sedimentando en el país desde que este tipo de organizaciones han aparecido históricamente en sus escenarios económicos y competitivos.

- **Enfoque Crítico**

Esto desde el punto de vista conceptual, es importante porque denota madurez de la empresa y claridad con respecto al manejo de un tema tan fundamental como es el reconocimiento de los derechos humanos, la dignidad personal y la necesidad de conservar los ecosistemas culturales. No se pretende descalificar las valoraciones de las empresas, pero se hace esta observación porque se hace importante en el momento de realizar un análisis general de los impactos sobre los trabajadores y el entorno ambiental y sociocultural de la organización.

- **Enfoque de los Problemas**

La aplicación del enfoque de los problemas, arroja como resultado un promedio del 64% para una distribución de rangos como frecuencia de clase del 17% en el nivel muy bajo, 33% en el nivel medio, 17% en el nivel alto y 33% en el nivel muy alto. Desde la alta gerencia de estas organizaciones existen políticas y programas para satisfacer las necesidades de los trabajadores, cuidar los recursos naturales y asegurar que la sostenibilidad es un elemento importante para el logro de resultados cuantitativos y cualitativos en la cadena de valor. Estas empresas consideran que establecer redes de comunicación y de dialogo con los sectores políticos y administrativos de la región son actitudes de RSE que redundan en el mejoramiento de sus procesos internos y externos.

- **Enfoque de Reconocimiento**

Con respecto a la implementación del enfoque de reconocimiento, la evaluación de la encuesta deja como resultado un 74% de promedio para un rango distribuido como frecuencia de clase del 17% para el nivel muy bajo, el otro 17% para el nivel alto y el 67% para el nivel muy alto. Deja muy claro que desde su perspectiva hay un convencimiento por responder a las necesidades de la población y de sus grupos de interés, contribuir al cuidado de la biodiversidad y mantener condiciones de salud pública adecuadas al interior y al exterior de la empresa. Esto es de gran importancia porque denota una tendencia a mantener la imagen corporativa, sobre la base de sólidos principios de transparencia, disminución de la corrupción y de generar procesos influyentes en los contextos socioculturales.

- **Enfoque del Compromiso**

La evaluación de la implementación de un enfoque de compromiso deja como resultado un 74% de promedio para una distribución de rango como frecuencia de clase del 17% en el nivel muy bajo, 20% en el nivel medio, 40% en el nivel alto y otro 40% en el nivel muy alto. Las empresas son coherentes con una RSE que sea efectiva, utilice adecuadamente los recursos naturales y pueda leer el contexto regional donde se prestan sus servicios, se producen e intercambian sus artículos de consumo.

La evaluación global de este aspecto, muestra claramente que las empresas son fuertes en la implementación de los enfoques: Enfoque del Compromiso, Enfoque de Reconocimiento, Enfoque de los Problemas, Enfoque Crítico, Enfoque Estratégico y Enfoque a la Identidad. La otra forma de leer los resultados evidencia la necesidad de replantear, evaluar y fortalecer la aplicación de los enfoques: Enfoque Filantrópico, Enfoque Instrumental, Enfoque Funcional y Enfoque Legalista.

6.2 Marco Estratégico y políticas de RSE

La aplicación de la encuesta general permitió conocer algunos aspectos de la plataforma estratégica se enumeran a continuación:

- Misión y Visión: están formuladas en el 100% de las organizaciones
- Política organizacional: el 67% de las compañías la ha definido
- Política de calidad: el 100% de las organizaciones tienen una política de calidad, que afirman que es una política integrada.
- Política de RSE: sólo el 50% de las organizaciones tienen definida esta política.
- Informes de Gestión: se presentan en el 100% de las empresas encuestadas.
- Informes de RSE: Sólo el 33% de las empresas lo presentan.
- Informes de Sostenibilidad: 33% de las empresas generan este informe

Por otra parte, la certificación de sistemas de gestión es la siguiente:

- ISO 9001: el 100% de las organizaciones están certificadas en el Sistema de Gestión de Calidad.
- TS 16949: 17% de las empresas tienen esta certificación que son requerimientos especiales de la ISO 9001 para el sector automotriz y de autopartes.

- ISO 14001: 50% de las compañías cuentan con certificación en el Sistema de Gestión Ambiental.
- OHSAS 18001: 17% de las empresas están certificadas en el Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional.

Toda organización empresarial, debe incorporar la RSE a su plataforma estratégica y al marco que orienta el desarrollo de sus políticas. La misión, la visión, los principios, la cultura y los objetivos corporativos deben incluir de qué manera este concepto forma parte de su horizonte institucional. Este es un ejercicio que implica una reflexión permanente, en la que deben participar todas las partes intervinientes y todos los actores que son responsables directos o indirectos de la producción, el mercadeo, la publicidad, el consumo y el seguimiento de los diferentes impactos ambientales, socioculturales y humanos de las diferentes empresas.

Las políticas de información y divulgación, están determinadas por los modelos de gestión interna de las organizaciones y el modo como estos se adaptan a sus circunstancias específicas de estos. La empresa privada, se ajusta a las obligaciones legales y la normatividad internacional. Esta dinámica es definida por la alta gerencia, el departamento de talento humano y los asesores jurídicos de las organizaciones. En el sector público, las veedurías son mecanismos que contribuyen a ejercer un control fiscal por parte del estado, el cual orienta el determinado momento, las decisiones y las actuaciones de cada empresa en particular.

El sector metalmecánico manizaleño, tiene claridad con respecto al diseño y operatividad de su plataforma estratégica. Las políticas de reconocimiento e implementación de la RSE están ajustadas a dicha plataforma y se institucionalizan desde todos sus componentes. No obstante, la publicación y divulgación de los resultados es una de las materias que amerita discusión y deliberación. La forma como se efectúan los informes. Es otro tema que debe analizarse con la participación de las partes intervinientes y a la luz de enfoques autocríticos que se adecuen a los modelos de gerencia. De gestión y administración de cada empresa en particular.

6.3 Principios de RSE

Basados en la ISO 26000 se evaluaron en las organizaciones el nivel de cumplimiento de los siete principios: rendición de cuentas, transparencia, Comportamiento ético, intereses de las partes interesadas, principio de legalidad, normatividad Internacional de Comportamiento, los derechos humanos. La Tabla 2 y la Figura 6 resumen los niveles de incorporación; mientras que la Figura 7 el análisis de frecuencias.

Tabla 2. Estadística descriptiva del cumplimiento de Enfoques de RSE

PRINCIPIOS DE LA RSE	Estadística descriptiva		
	Promedio	Mediana	Coeficiente de variación
4.2. Rendición de Cuentas	25%	0%	167%
4.3. Transparencia	71%	88%	57%
4.4. Comportamiento Ético	71%	75%	52%
4.5. Respeto a los intereses de las partes interesadas	83%	100%	49%
4.6. Respeto al Principio de Legalidad	83%	100%	49%
4.7. Respeto a la normatividad Internacional de Comportamiento	83%	100%	49%
4.8 Respeto a los Derechos Humanos	83%	100%	49%

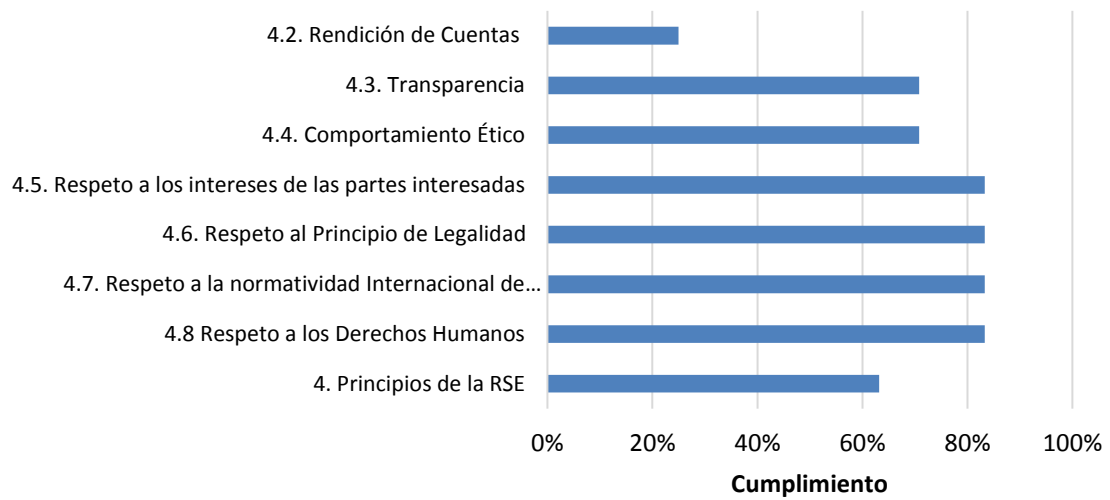


Figura 6. Nivel de cumplimiento de los Principios de RSE

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

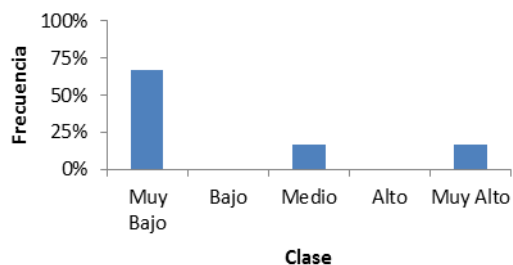
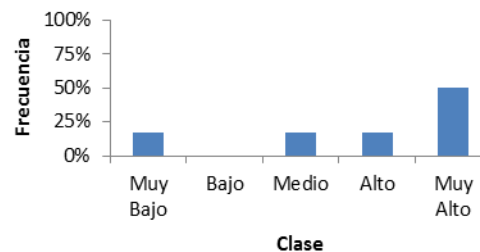
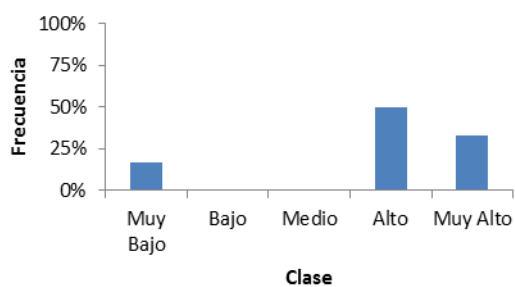
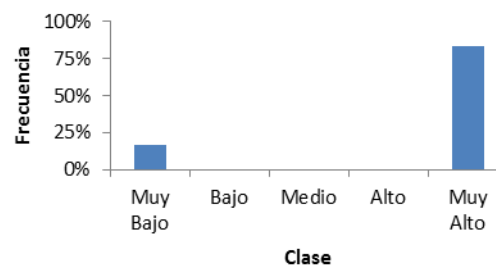
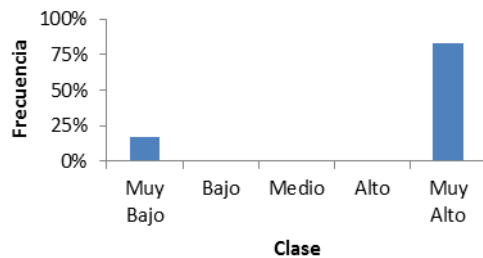
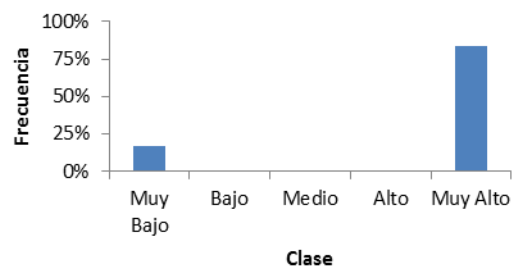
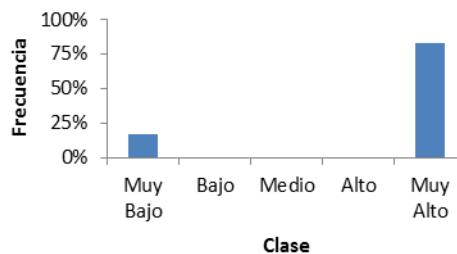
4.2. Rendición de Cuentas**4.3. Transparencia****4.4. Comportamiento ético****4.5. Respeto a los intereses de las partes interesadas****4.6. Respeto al principio de legalidad****4.7. Respeto a la normatividad Internacional de Comportamiento****4.8. Respeto a los derechos humanos**

Figura 7. Análisis de Frecuencia de los Principios de RSE
Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

Analizando los promedios de cumplimiento y no cumplimiento, se observa que las empresas encuestadas están en un rango del 63%, es decir que totalmente se ajustan a los 7 principios de la RSE. El 19% lo hace parcialmente y el 18% no está ajustando sus políticas y planes estratégicos a estos criterios. En términos de calidad y clase de cumplimiento, solamente el 17% puede considerarse como muy bajo y otro 17% bajo, mientras que el 33% es alto y el otro 33% se ubica como muy alto. Esto de algún modo demuestra que un 66% de las empresas encuestadas están cuidando que su RSE esté en coherencia con los principios de: Rendición de Cuentas, Transparencia, Comportamiento ético, Respeto a los intereses de las partes interesadas, Respeto al principio de legalidad, Respeto a la normatividad Internacional de Comportamiento y Respeto a los derechos humanos.

- **Rendición de Cuentas**

De acuerdo con los resultados el 25% de las empresas evaluadas es eficiente y cumple con la rendición de cuentas como parte de su ejercicio de RSE. Entre tanto, un 67% de estas se localiza en el nivel bajo, el 17% en el nivel medio. Esto es un indicativo que todavía hace falta una cultura en este campo en la cual estas organizaciones puedan informar responsablemente sobre sus actuaciones legales y técnicas en cuanto al manejo de los recursos de que disponen y de otros asuntos que serían importantes para conocer de qué manera se están apropiando óptimamente de los conceptos y prácticas de la RSE.

- **Transparencia**

El 71% de promedio, muestra que las empresas evaluadas están en el camino de convertir la transparencia en un buen habito empresarial y en un principio eficaz para su gobernanza, funcionalidad y fortalecimiento estructural de las mismas. Con respecto a la frecuencia de clase, se evidencia que solamente un 17% presenta un nivel bajo, un 17%

un nivel alto y un 50% muy alto, lo que de alguna forma, confirma la apreciación efectuada, en el sentido de encontrar que dichas organizaciones priorizan la transparencia como un factor sin el cual no es posible actuar responsablemente.

- **Comportamiento ético**

Apropiación del 50% para el nivel alto y 35% para el muy alto. el hecho de que tan solo un 17% se posicione en el nivel muy bajo muestra que una gran mayoría de las empresas evaluadas consideran que son éticas sus actuaciones y que estas se ajustan a los parámetros de la ISO 26000, a la normatividad al respecto y a las tendencias que predominan en el contexto internacional.

- **Respeto a los intereses de las partes interesadas**

Al respecto de los intereses por las partes interesadas el 83% de promedio que corresponde simultáneamente a una clase de favorabilidad de alta apropiación del mismo porcentaje, indica que estas empresas son conscientes de la importancia que para ellas tienen stakeholder como factores esenciales para potenciar la competitividad y la productividad empresarial. Una clase de frecuencia del 17% que es muy baja, muestra que la apropiación de este principio no es óptima y eficaz en el escenario de la empresa metalmeccánica manizaleña y que sigue siendo válida la discusión y la reflexión profunda al interior de esta para un mejoramiento constante y una excelencia sostenible.

- **Respeto al principio de legalidad**

Los resultados muestran que para las empresas evaluadas en un 83% de promedio y un porcentaje equivalente en términos de clase, actuar legalmente y maximizar sus

esfuerzos por cumplir con los requisitos normativos se asume como un asunto prioritario. El 17% que se posiciona en el nivel muy bajo, indica que alcanzar la eficacia y la excelencia total, es todavía una meta que debe formar parte de los planes de mejoramiento de algunas empresas.

- **Respecto a la normatividad Internacional de Comportamiento**

Este resultado es coherente con el anterior porque pone de manifiesto que para el 83% de las empresas evaluadas la normatividad internacional es un referente básico, el cual les propone el reto de pensar globalmente y actuar localmente.

- **Respeto a los derechos humanos**

El 83% de las empresas, desde su perspectiva organizacional, consideran importante respetar los derechos humanos entendiendo que estos forman parte de una esfera muy amplia de conceptos, en el que intervienen el de la agremiación, la asociación, el clima laboral, el buen trato a los proveedores, a los clientes y a los mismos dueños y accionistas de la empresa. El 17% debería considerar que la satisfacción de los intereses de las personas que se vinculan directa o indirectamente a la organización forma parte de la RSE y de una gama de desafíos que son pertinentes en el mejoramiento de su capacidad productiva y competitiva.

El análisis de los promedios generales, que se encuentran entre el 73 y 83% para los promedios más altos, muestran que las empresas evaluadas son conscientes de la importancia de principios como: Respeto a los Derechos Humanos, Respeto a la normatividad Internacional de Comportamiento, Respeto al Principio de Legalidad, Respeto a los intereses de las partes interesadas, Comportamiento Ético y Transparencia. El 25% que es bajo en materia de rendición de cuentas, deja una huella de preocupación, la cual debe ser resuelta por las empresas mismas porque forma parte de sus esquemas de confidencialidad y discrecionalidad; este asunto, sigue siendo del

resorte de estas, puesto que son ellas las que deciden que informan, como lo hacen y a través de qué mecanismos comunican sus resultados y dan cuenta de sus actuaciones.

6.4 Materias fundamentales de RSE

El nivel de implementación de las materias fundamentales se ilustra en la Tabla 3 y en la Figura 8. El análisis de frecuencias se consolida en la Figura 9.

Un 61% de las empresas cumple totalmente lo relacionado con las materias fundamentales de la RSE: derechos humanos, prácticas laborales, medio ambiente, prácticas justas de operación, asuntos de consumidores y participación activa y desarrollo de la comunidad. el 31% que no lo cumple y el 9% que lo hace parcialmente, debería reflexionar la importancia de estas en la potenciación de los procesos productivos y en el desarrollo de interrelaciones que les permita ver de manera holística todo lo que se refiere directamente a un gobernanza eficaz de la empresa en el sector metalmeccánico.

Tabla 3. Estadística descriptiva Nivel implementación Materias Fundamentales RSE

MATERIAS FUNDAMENTALES	Estadística Descriptiva		
	Promedio	Mediana	Coefficiente de variación
6.2 Gobernanza de la Organización	72%	78%	51%
6.3. Derechos Humanos	67%	84%	63%
6.4. Prácticas laborales	77%	94%	51%
6.5. Medio Ambiente	58%	74%	80%
6.6. Prácticas justas de operación	75%	100%	56%
6.7. Asuntos de consumidores	77%	100%	53%
6.8. Participación activa y desarrollo de la comunidad	36%	29%	88%

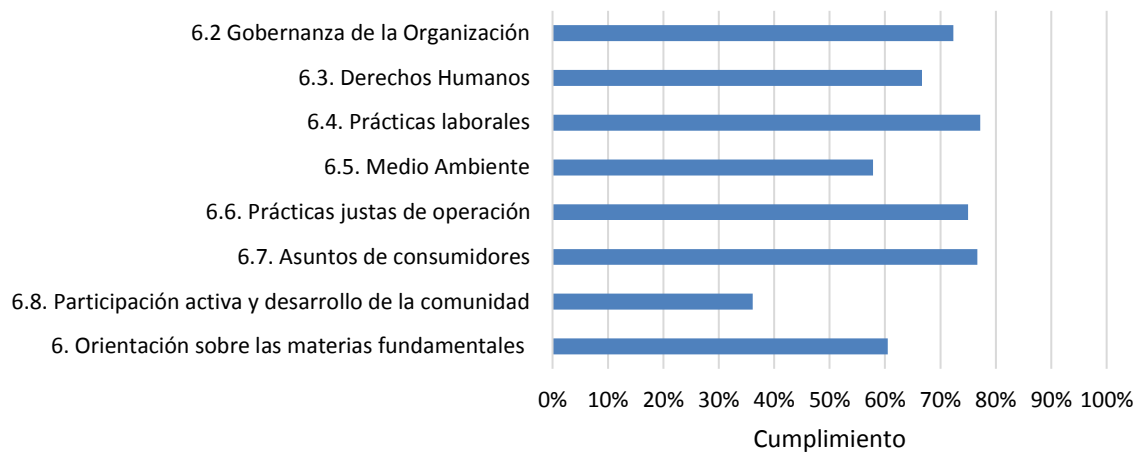


Figura 8. Resultados de Materias Fundamentales de la RSE
Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

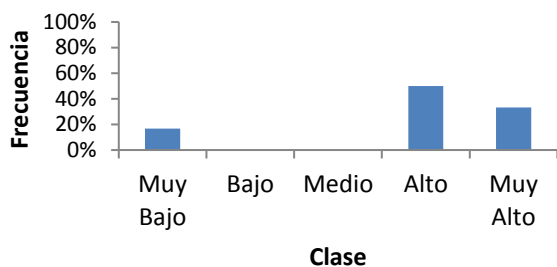
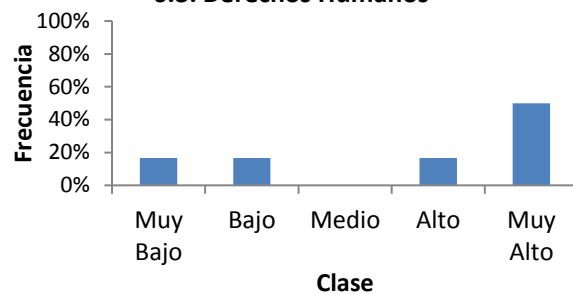
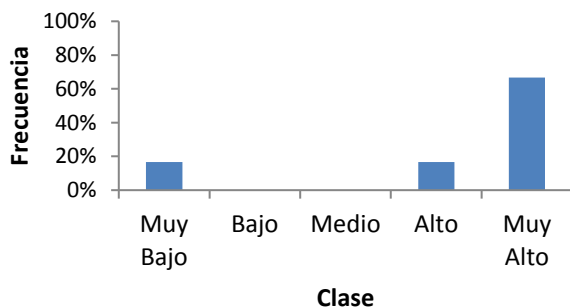
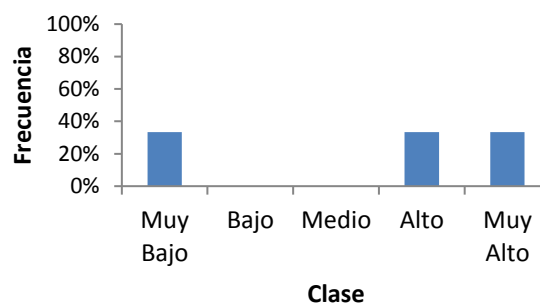
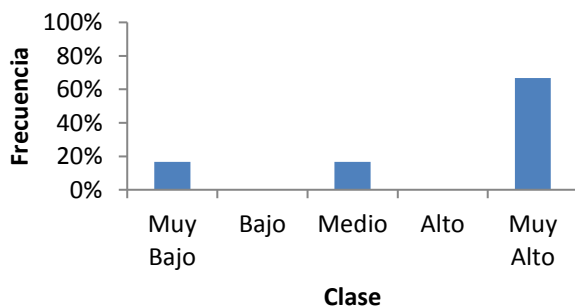
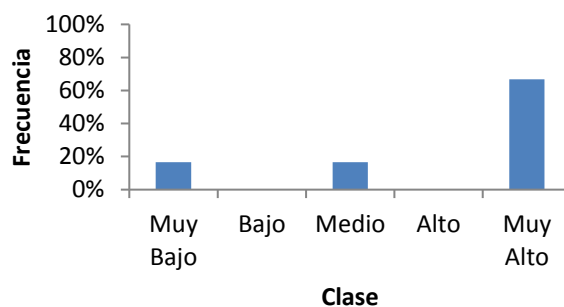
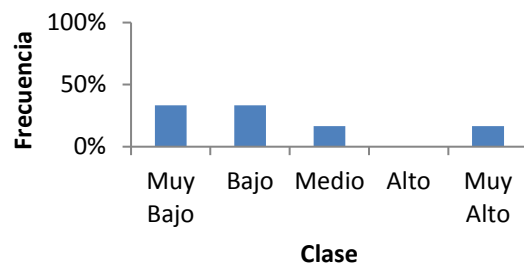
6.2. Gobernanza de las Organizaciones**6.3. Derechos Humanos****6.4. Prácticas Laborales****6.5. Medio Ambiente****6.6 Prácticas Justas de Operación****6.7. Asuntos de Consumidores****6.8. Participación y Desarrollo de la Comunidad**

Figura 9. Análisis de Frecuencia Materias Fundamentales RSE

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

Estos resultados son muy heterogéneos porque una de las empresas se ubica en el nivel muy bajo con el 17% y la otra en el de bajo con un porcentaje similar; a diferencia de análisis anteriores, una de las empresas se localiza en el nivel medio con un 17% en tanto que para el nivel alto se encuentra otra de las empresas con un porcentaje similar y tan solo dos de las encuestadas muestran que su preocupación por la materia fundamental de la RSE es de un nivel muy alto de un 33%. Todo esto indica que para el sector metalmecánico manizaleño, todavía es de gran importancia crear una cultura de RSE, en la que la preocupación por esta se integre sistemáticamente a las políticas de la empresa y no se centre la atención tan solo en uno de los aspectos a los que se hizo referencia, porque de algún modo, se sumaría el concepto y las prácticas de RSE de manera fragmentada sin articulación e integración.

- **Gobernanza de la Organización**

El 72% de las empresas evaluadas, ocupan un rango de clase del 33% para el nivel muy alto y 5% para el nivel alto. Un 17% está en el nivel muy bajo, lo cual indica que a estas empresas les hace falta comprender mejor que la gobernanza es un factor esencial para que de manera eficaz y efectiva se asuma la RSE como parte de sus expectativas y presupuestos para orientar sus actuaciones y la adecuada toma de decisiones

- **Derechos Humanos**

El promedio de cumplimiento del 67% en materia de derechos humanos, produce una desviación de clase en la que el 17% se posiciona en el nivel alto y el 50% en el nivel muy alto entre tanto el 17% del nivel muy bajo y el porcentaje similar del nivel bajo, indica que es importante continuar una reflexión profunda al interior de las empresas acerca de lo que implica los derechos civiles, económicos, sociales y culturales en el marco de la implementación de la RSE. Este es un asunto que como puede apreciarse no es de total

cumplimiento en las empresas del sector mecánico, porque depende fundamentalmente del modo particular en que cada empresa asume los derechos humanos, interpreta su relevancia y los aplica en su práctica laboral, empresarial y competitiva.

- **Prácticas Laborales**

Los resultados arrojan que en un 77% de promedio que, corresponden a un nivel alto del 17% y muy alto del 67% en términos de clase, las empresas evaluadas priorizan prácticas laborales eficientes que estimule relaciones y condiciones de diálogo social, programas de formación de los trabajadores y preservación de la salud y la seguridad de los mismos. Un 17% que es un nivel muy bajo, debería autoevaluarse en el cumplimiento de esta materia y determinar cómo puede prestar mayor atención al desarrollo de políticas y acciones organizacionales que mejoren sustancialmente el clima laboral y sus prácticas.

- **Medio Ambiente**

Este análisis permite evidenciar que el 58% de las empresas está considerando temas medio ambientales como el uso natural de los recursos naturales, la mitigación de los efectos contaminantes de su producción, el respeto por la biodiversidad y los hábitats y el desarrollo de políticas que al interior y al exterior de estas fomenten una cultura de la prevención y conservación del clima y medio ambiente. El 33% de valor de clase que corresponde al nivel muy bajo, aunque puede verse como un porcentaje relativamente manejable, no deja de ser significativo para mostrar que no todas las empresas del sector metalmeccánico tiene claridad a las implicaciones e impactos medioambientales de sus decisiones y actuaciones en el escenario local, nacional e internacional.

- **Prácticas Justas de Operación**

El promedio de 75%, correspondiente a una frecuencia de clase del 67% para el nivel muy alto indica que las empresas evaluadas están construyendo practicas justan de

operación en las que utilizan las relaciones con otras empresas en ajuste al desarrollo de RSE el 17% del nivel muy bajo y el otro 17% del nivel medio, evidencian que hay empresas para las cuales todavía no hay claridad conceptual en esta materia y es importante alinear sus políticas, planes operativos y programas de trabajo en ajuste a este criterio de RSE .

- **Asuntos de Consumidores**

El promedio del 77% que corresponde a un nivel muy alto del 67 % como frecuencia de clase, evidencia que las empresas evaluadas se preocupan por educar e informar a sus consumidores sobre la naturaleza de sus productos, efectuar un mercadeo transparente y promover un consumo sostenible; en tanto que para el 17% del nivel muy bajo y otro 17% del nivel medio, sería importante retroalimentar acerca de las implicaciones teóricas y prácticas de esta materia.

- **Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad**

Con respecto a Participación Activa y Desarrollo de la Comunidad, que corresponde a una frecuencia d clase del 17% para en nivel muy alto, deja claro que las empresas del sector metalmecánico evaluadas deben propiciar espacios y escenarios para que las comunidades se involucren en acciones educativas, culturales, de generación de empleo y desarrollo de actividades que surjan como iniciativa de las mismas organizaciones. Preocupa conocer que un 33% para los niveles bajo y muy bajo lo mismo que otro 33% para el nivel medio, todavía tiene escasos y limitados espacios de participación activa en los asuntos de las comunidades; sería importante para estas empresas asumir conscientemente la RSE como una materia prioritaria que puede eventualmente mejorar su imagen ante las comunidades y su área de influencia y cualificar su posicionamiento en el ámbito temático del desarrollo sostenible.

Con respecto a los promedios del consolidado Orientación sobre las materias fundamentales, queda claro que los porcentajes de favorabilidad más elocuentes y

significativos corresponden a materias como Prácticas laborales, Prácticas justas de operación, Asuntos de consumidores y Gobernanza de la Organización. En cambio, las tendencias de des favorabilidad y que ameritan una autocrítica y auto reflexión del sector metalmeccánico pueden orientarse hacia materias como Participación activa y desarrollo de la comunidad, Medio Ambiente y Derechos Humanos.

6.5 Partes interesadas

La Figura 10 presenta el nivel de implementación de los requisitos de la guía numeral 5 relacionados con las partes interesadas. Por otra parte, el análisis de frecuencias se muestra en la Figura 11.

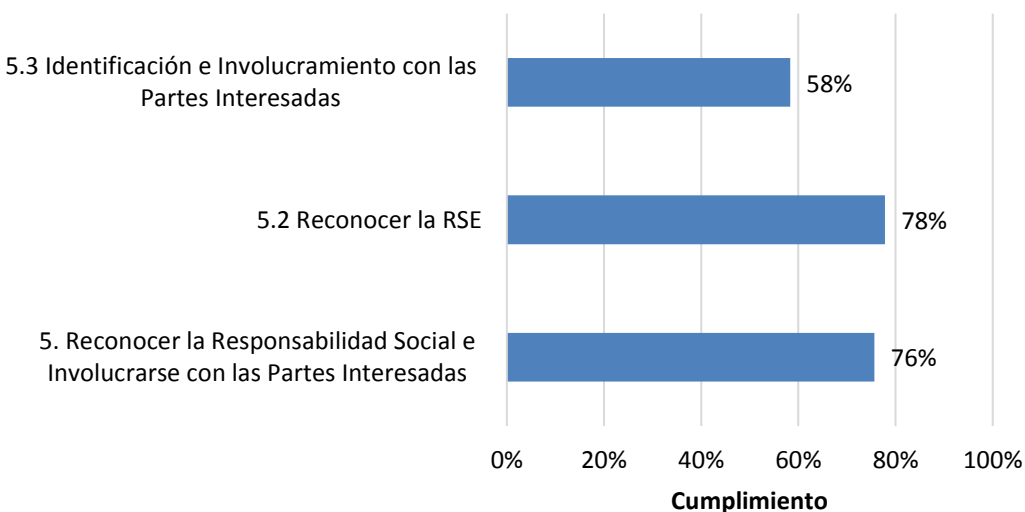
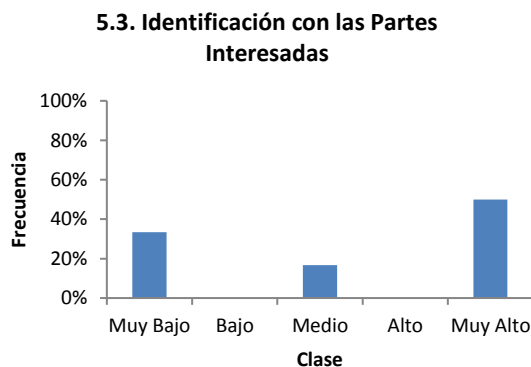


Figura 10. Reconocer la RSE e involucrarse con las partes interesadas

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000



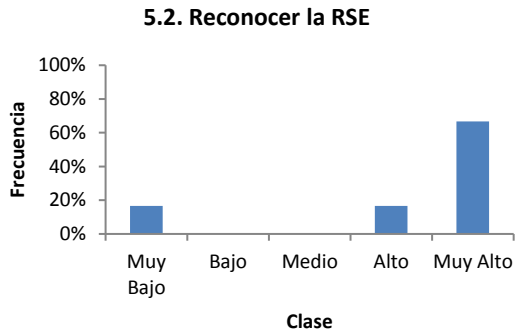


Figura 11. Análisis de frecuencias capítulo 5 ISO 26.000

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

• Identificación

e

Involucramiento con las Partes Interesadas

El análisis es interesante, porque un 58% de las empresas evaluadas está en un buen promedio de identificación e involucramiento con las partes interesadas lo que les da un posicionamiento de clase del 17% en el nivel medio y del 50% en el nivel muy alto. El 33% del nivel muy bajo abre una discusión con respecto a lo que implica para una empresa metalmecánica reconocer las partes interesadas, identificarlas e involucrarse eficazmente con estas en el desarrollo e implementación de la RSE.

No es suficiente reconocer la importancia de las partes interesadas, sino que las empresas deben ajustar políticas, planes estratégicos y acciones para involucrarse directamente con ellas y de manera consensuada y participativa construir RSE y avanzar en el desarrollo de sus buenas prácticas.

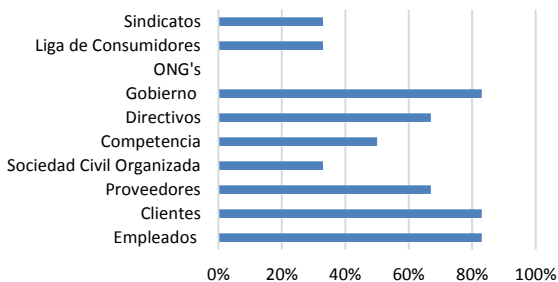
Por otra parte, el instrumento de stakeholders arrojó los resultados promedio que se consolidan en la Figura 12. Además se categorizaron las preguntas como se muestra en la Figura 13.

- **1- ¿Con que partes interesadas tiene obligaciones legales la organización?:**

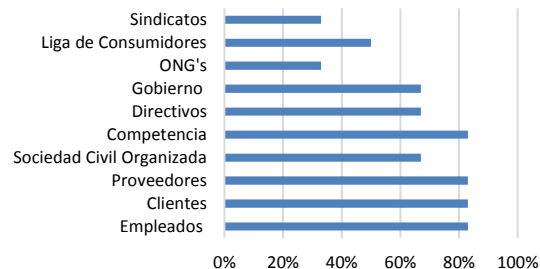
La valoración para la encuesta en la pregunta 1 arroja como resultado que el más alto nivel de compromiso en cuanto al cumplimiento de las obligaciones legales por parte de la organización, está dirigido hacia tres estamentos, empleados, clientes y gobierno. En

un orden descendente, la tendencia marca que el 67% de la respuesta muestra que los proveedores y los directivos deben involucrarse en la materia de obligaciones legales, pero la evaluación no les asigna el mismo nivel de responsabilidades que a los primeros. La competencia con un 50%, se ubica en un nivel intermedio, mientras que los porcentajes más bajos se signaron a: Sociedad Civil Organizada, Liga de Consumidores, Sindicatos y las ONG's

1. ¿Con que partes interesadas tiene obligaciones legales la organización?



2. ¿Quiénes podría verse afectados positiva o negativamente por las decisiones o actividades de la organización?



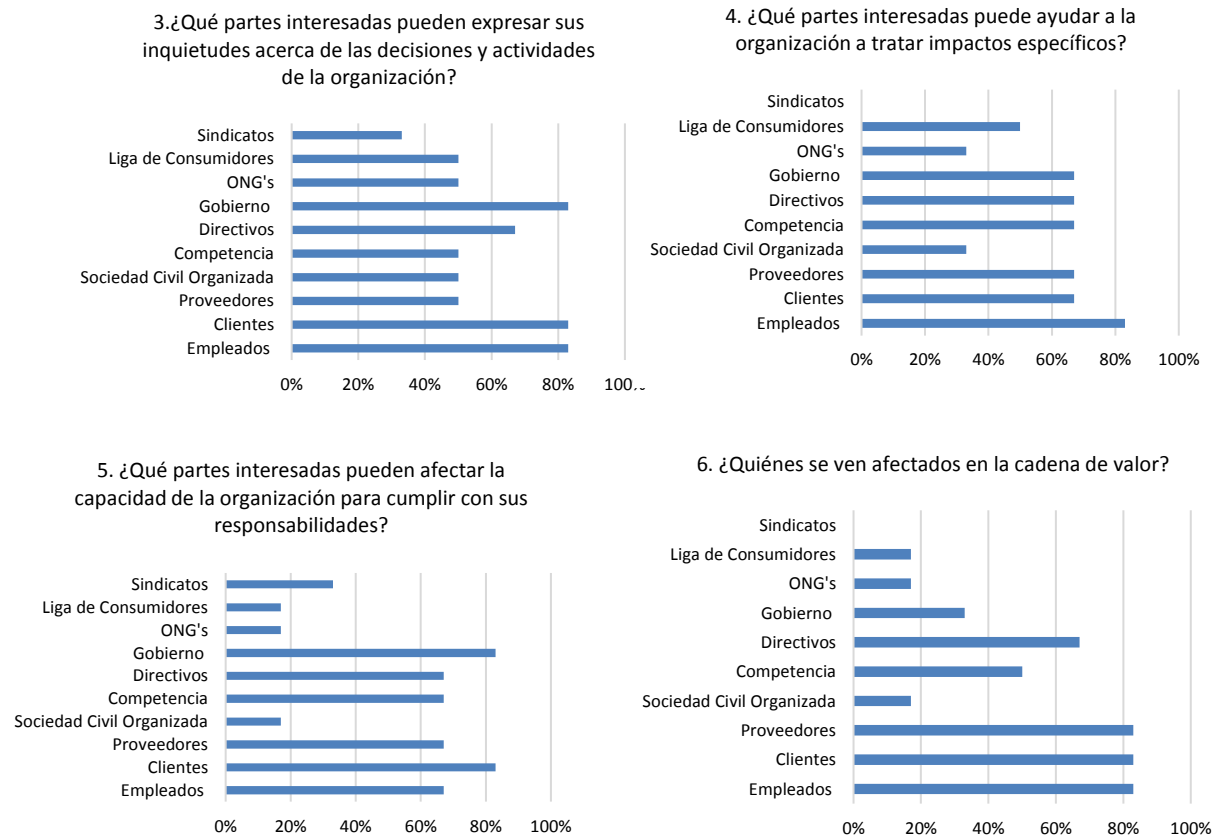


Figura 12. Identificación y relación con los Stakeholders

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

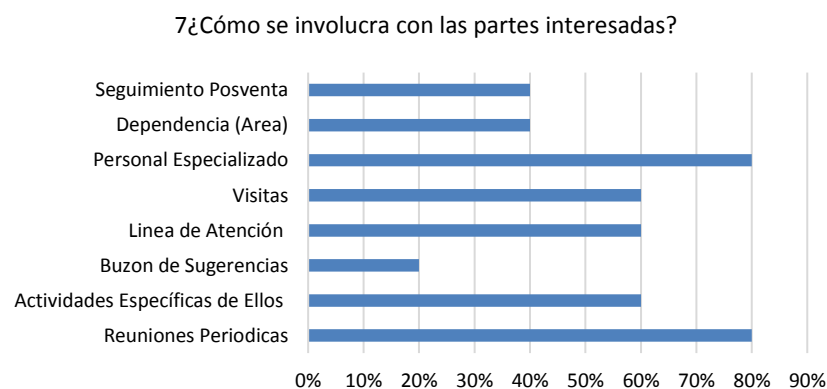
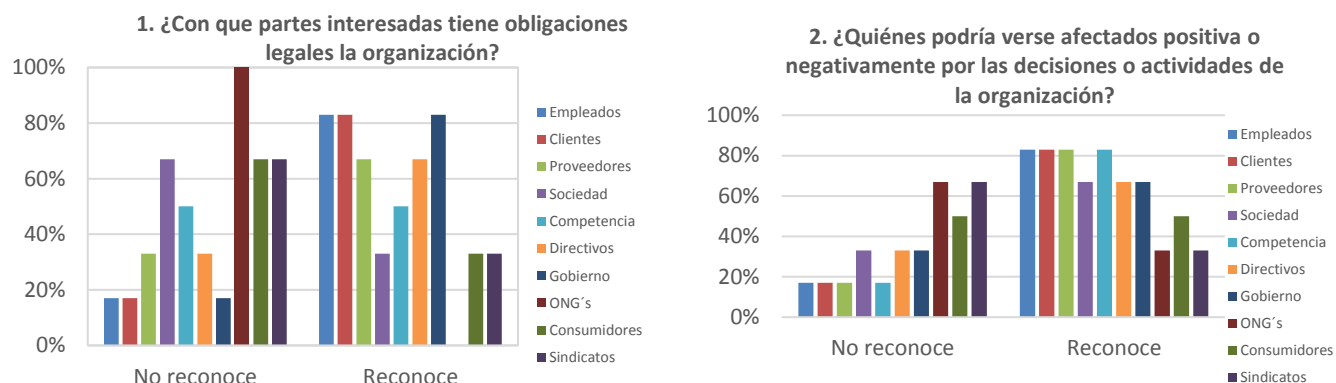
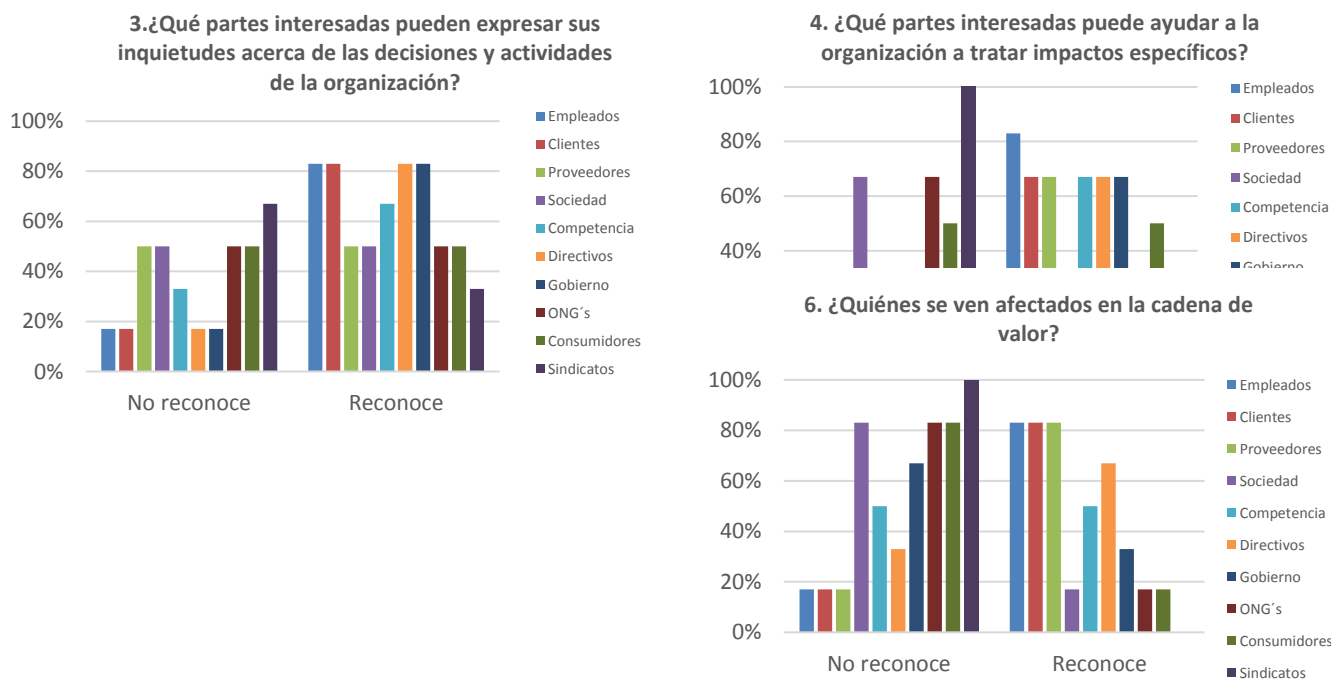


Figura 12. Identificación y relación con los Stakeholders

Fuente Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

**Figura 13.** Frecuencias de la relación con Stakeholders

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000



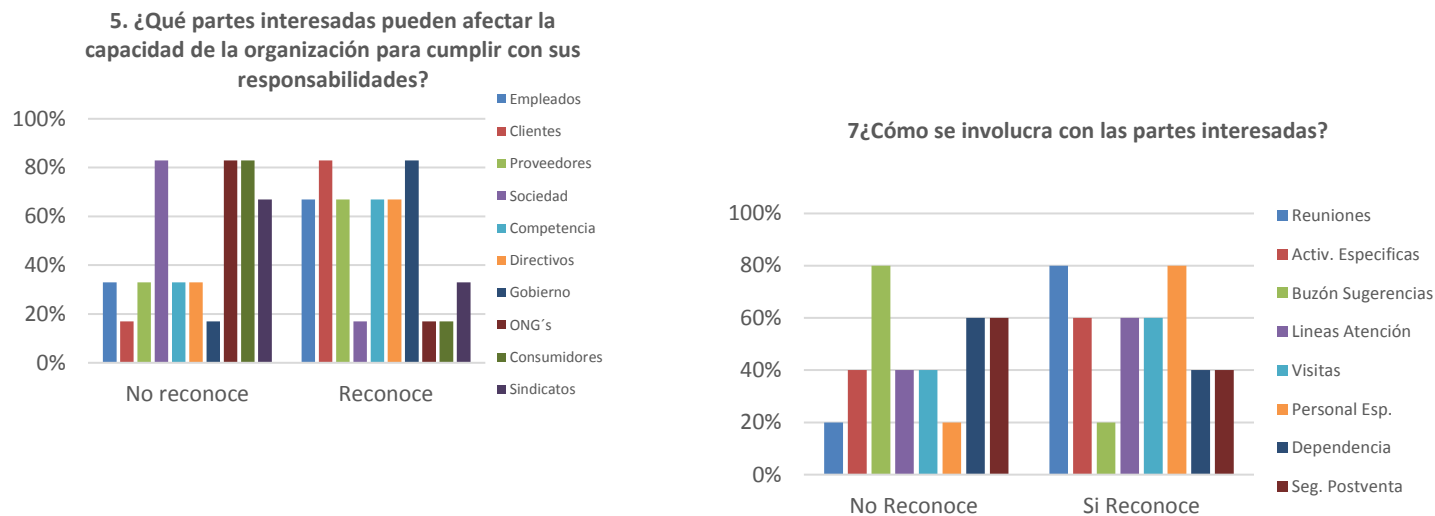


Figura 13. Frecuencias de la identificación y relación con los Stakeholders

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

- **2-¿Quiénes podrían verse afectados positiva o negativamente por las decisiones o actividades de la organización?**

Esta pregunta valoró los niveles de impacto de las decisiones y las actividades de la organización, porque en el contexto de la RSE es de gran importancia conocer las percepciones de esta o las percepciones de la empresa en esta materia y como entran a jugar un papel importante las partes intervinientes. El 83% que representa una posibilidad de alto impacto recae según la encuesta en los empleados, los clientes, los proveedores, la competencia y el gobierno. Esta perspectiva demuestra o plantea que estos estamentos son actores decisivos en la configuración de políticas, estrategias y prácticas de RSE. En menor grado, la tendencia de la valoración con un 67% involucra a la Sociedad Civil Organizada y a los Directivos de la Organización; el 33% para las ligas de consumidores y los sindicatos evidencian que desde las percepciones empresariales estos

estamentos son pocos significativos como parte interviniente en la construcción de RSE. La ONG al no obtener ninguna calificación no ejerce ningún tipo de influencia en la medición efectuada.

- **3-¿Qué partes interesadas pueden expresar sus inquietudes acerca de las decisiones y actividades de la organización?**

Esta pregunta indaga por un elemento sin el cual las partes intervinientes no pueden ejercer un papel representativo en el desarrollo de la RSE, si se tiene en cuenta que expresar inquietudes sobre las decisiones y actividades de la organización, no es solamente un derecho dentro de una democracia, sino un elemento que le aporta al fortalecimiento de principios como la transparencia, el comportamiento ético y la participación. Los empleados, los clientes y el gobierno al obtener un 83% de la distribución, entran a jugar un papel importante en el desarrollo de estas capacidades y actitudes en el marco de la organización. En menor grado, los directivos con un 67%, según la encuesta pueden expresarse con respecto a las decisiones y actividades de la empresa, lo que no deja de ser contradictorio al contrastarlo con las valoraciones más altas. En un 50 que es una mediana significación los proveedores, clientes, sociedad civil organizada, la competencia y la liga de consumidores entran a jugar un papel relativamente importante en el desarrollo del aspecto a analizar. El resultado de 33% para los sindicatos, muestra que este tipo de agremiaciones no son consideradas efectivas cuando se trata de reflexionar sobre la RSE en términos de expresar inquietudes.

- **4-¿Qué partes interesadas puede ayudar a la organización a tratar impactos específicos?**

El tratamiento de los impactos específicos, sean estos al medio ambiente, los derechos humanos, la productividad o la competitividad, son fundamentales para determinar los niveles de implementación de responsabilidad social empresarial. El 83% como el promedio más alto muestra que los empleados son para la organización las partes intervinientes que mejor pueden ayudar a una empresa en la toma de este tipo de decisiones; entre tanto, el 67% que es un nivel medianamente alto fue asignado en la valoración clientes, proveedores, competencia, directivos y gobierno. El 50% para las ligas de consumidores, lo mismo que el 33% para la sociedad civil organizada y las ONG denotan una valoración medianamente baja para la pregunta. Nuevamente los sindicatos no marcan ninguna estadística en la dispersión de la tendencia.

- **5-¿Qué partes interesadas pueden afectar la capacidad de la organización para cumplir con sus responsabilidades?**

El marco organizacional, implica el cumplimiento de responsabilidades que desde la RSE, son fundamentales para que las partes intervinientes asuman un rol decisivo. De acuerdo con los resultados, el 83% para los clientes y el gobierno, muestra como en estos estamentos hay un poder decisorio en la orientación de dichas responsabilidades empresariales. Los empleados, proveedores y la competencia con un 67% son igualmente importantes pero sin el mismo rango de incidencia que los estamentos antes mencionados. A diferencia de las preguntas anteriores, los sindicatos marcan un 33% de valoración en este interrogante, lo que puede entenderse como una participación mínima en el cambio de direccionamiento de responsabilidades organizacionales. El 17% para la sociedad civil organizada, las ONG y la Liga de consumidores, indican que estos estamentos tienen poca incidencia en este tipo de cambios organizacionales dentro de una empresa metalmecánica.

- **6-¿Quiénes se ven afectados en la cadena de valor?**

La implementación de prácticas de RSE encuentra que las cadenas de valor muestran de qué manera las partes interesadas ejercen un papel significativo o asumen diferentes facetas del proceso o de la estrategia. Las respuestas a esta pregunta indican que en un 83% los empleados, los clientes y los proveedores juegan un rol determinante para que estas cadenas se potencien desde la RSE y el marco organizacional de la empresa. El 67% que es un indicador relativamente alto fue asignado a un estamento como el de los directivos, mientras que el 50% correspondió a la competencia y el 33% al gobierno. La sociedad civil organizada, los sindicatos y las ONG participan poco en las cadenas de valor y el 17% obtenido les resta importancia en términos de afectación.

- **7-¿Cómo se involucra con las partes interesadas?**

Cada empresa decide de qué manera involucrarse con las partes interesadas, porque sus contextos internos y externos, pueden leerse de forma diferenciada y en coherencia con la autonomía del sector y de la organización. El 80% que es el valor más alto, muestra que mecanismos como las reuniones y la utilización de personal especializado son de preferencia para realizar este tipo de ejercicios; entre tanto, un 60% de la tendencia le da credibilidad a las actividades específicas de la organización, a las visitas y a las líneas de atención al cliente. Los rangos más bajos fueron asignados a las dependencias y al seguimiento postventa con un 40%, lo mismo que al buzón de sugerencias en un 20%.

- **Análisis global de los consolidados:**

El análisis estadístico de los resultados con respecto a partes intervinientes, deja claro que en la construcción de RSE actores como empleados, clientes

proveedores y gobierno juegan un papel determinante en el desarrollo de diferentes procesos y en la valoración de los impactos y beneficios derivadas de la implementación de prácticas de RSE los directivos y la competencia están oscilando en los rangos de la media y la mediana relativamente alta, mientras que la sociedad civil organizada, las ligas de consumidores y las ONGs ejercen un impacto mucho menor que los estamentos anteriores. Desde la perspectiva de la encuesta, los sindicatos fueron los menos incidentes, en tanto que las directivas empresariales al parecer no son decisivas en el momento de involucrarse como parte intervinientes en el desarrollo de RSE.

6.6 Estrategias de comunicación e integración RSE

La Tabla 4 y la Figura 14 presentan el grado de incorporación de los lineamientos del numeral 7.0. La Figura 15 compila el análisis de frecuencia realizado a estos numerales.

Tabla 4. Coeficiente de variación Orientación sobre Integración de RSE en la Organización

ORIENTACIÓN SOBRE INTEGRACIÓN DE RSE EN LA ORGANIZACIÓN	COEFICIENTE DE VARIACION		
	Promedio	Mediana	coeficiente de variacion
Relación de las características de una organización con la RSE	75%	100%	56%
Comprender la RSE de una organización	17%	0%	155%
Prácticas para integrar la RSE en toda la organización	25%	0%	167%
Comunicación sobre RSE	0%	0%	0%
Aumentar la credibilidad en materia RSE	33%	25%	122%
Revisión y mejora de las acciones y prácticas en RSE	50%	50%	110%

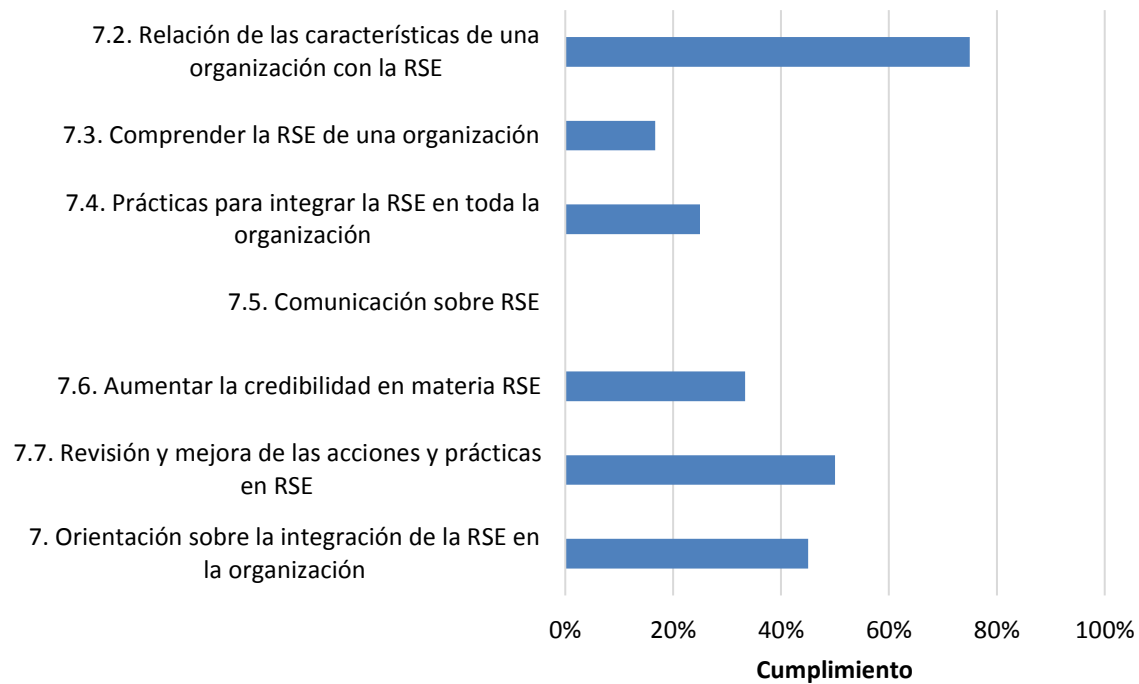


Figura 14. Frecuencia de las Estrategias de Comunicación e Integración de RSE

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

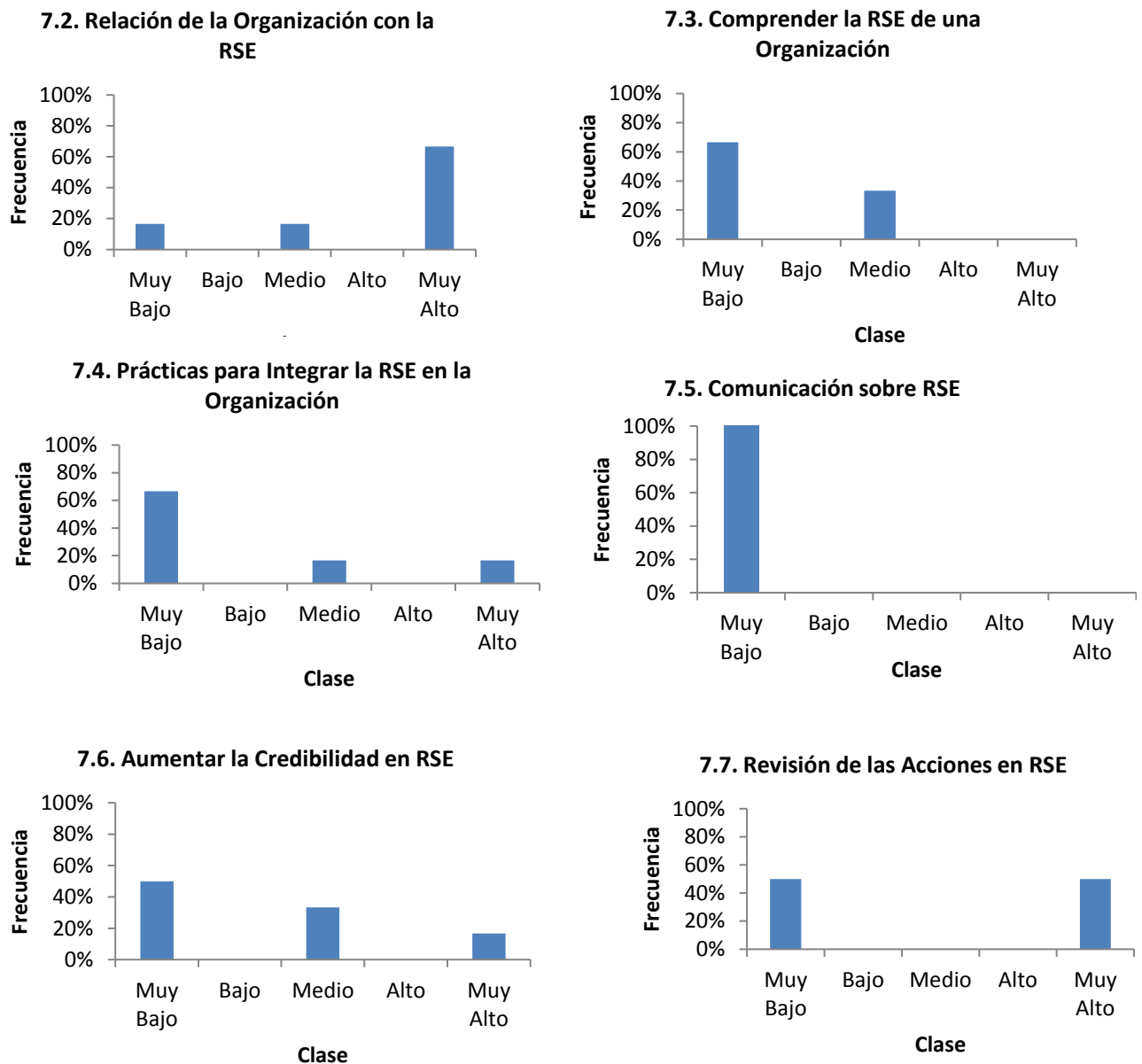


Figura 15. Frecuencia de las Estrategias de Comunicación e Integración de RSE

Fuente Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

6.7 Cumplimiento General de RSE

El cumplimiento general de los requisitos de la ISO 26000 según los numerales de la norma se compila en la Figura 16; mientras que el análisis de frecuencias se muestra en la Figura 17 que permite evidenciar diferentes brechas en la integración de la RSE en las organizaciones analizadas.

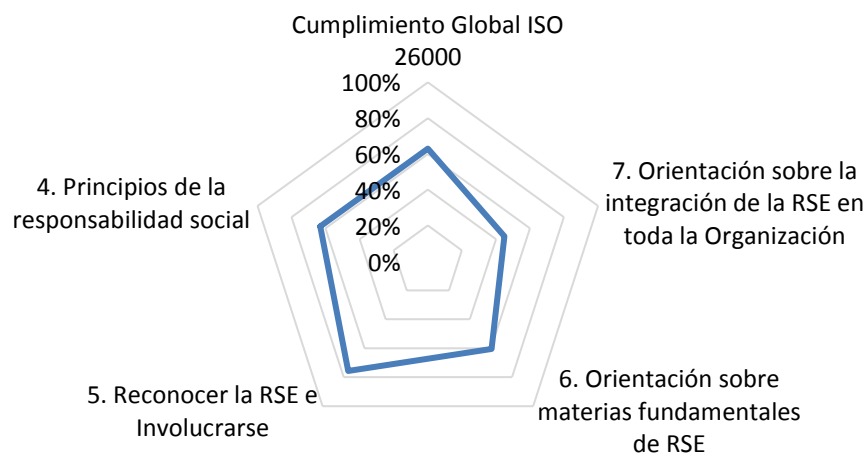
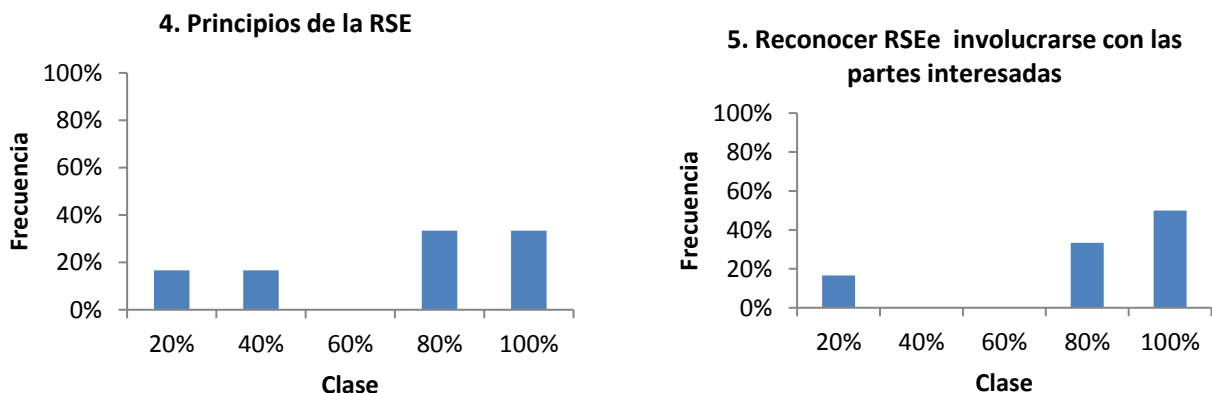


Figura 16. Cumplimiento general de ISO 26000

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000



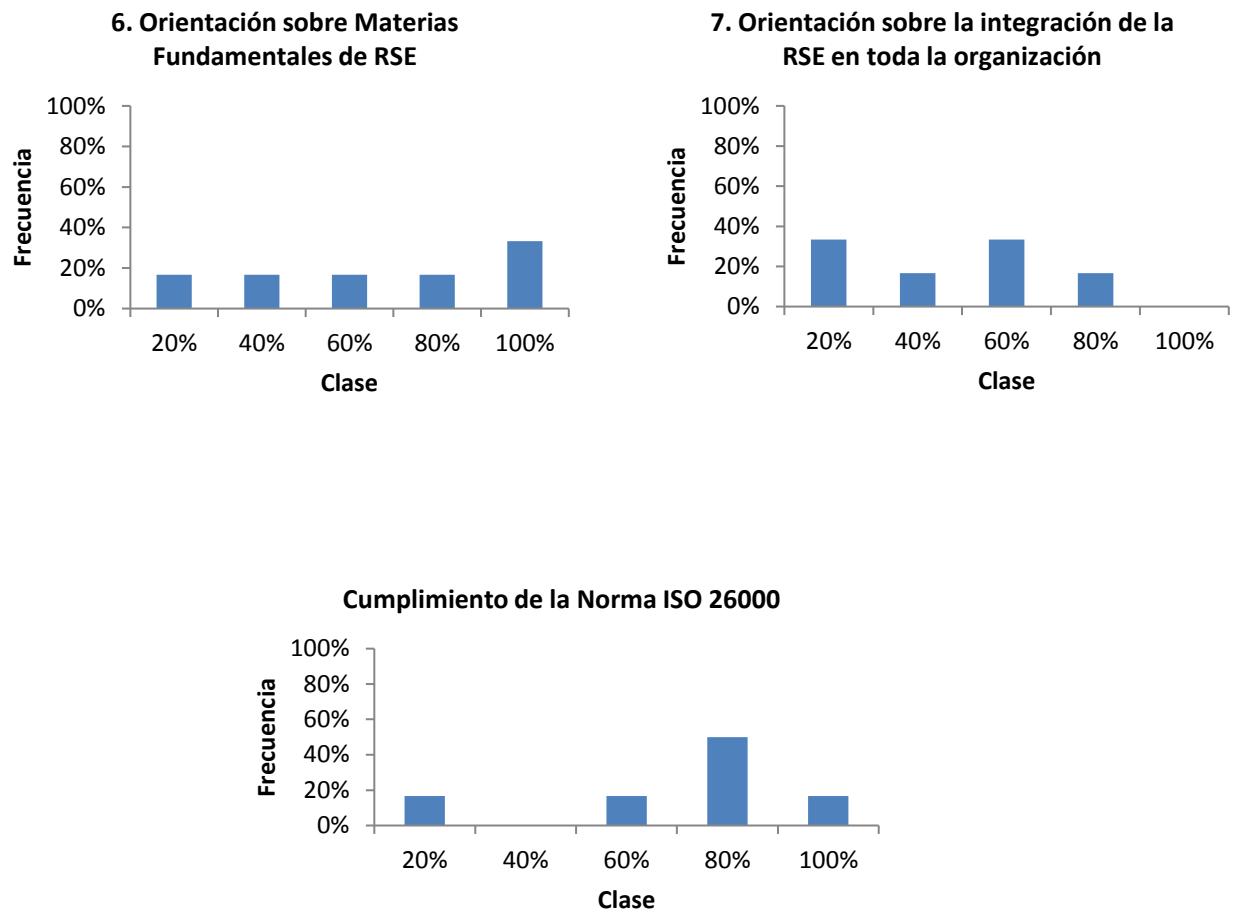


Figura 17. Frecuencias del Cumplimiento RSE según ISO 26000

Fuente: Encuesta basada en lineamientos ISO 26000

Si bien es cierto que el cumplimiento de la RSE es voluntario, esta va más allá del cumplimiento de la norma, pues más que moda representa para las empresas la implementación, ventajas competitivas, valor agregado, reconocimiento regional y nacional de su gestión y organización empresarial.

6.8 Brechas estructurales de RSE

La investigación realizada al identificar las brechas estructurales existentes en la incorporación de la RSE plantea un desafío prioritario para las empresas del sector metalmeccánico en la región. Este reto propone a los empresarios, a los directivos, los gerentes, los empleados, los proveedores, los clientes, la sociedad civil organizada y a otros actores del proceso productivo, la necesidad de acortar las distancias que se dan en el mundo empresarial y en sus escenarios de participación.

Las brechas de integración de la RSE, son generadas fundamentalmente por el músculo financiero de las diferentes empresas, el cual se encuentra asociado a su capacidad para gestionar los recursos financieros, lograr la rentabilidad y alcanzar sus propósitos como organización que forma parte de las cadenas productivas. En este sentido, cada empresa invierte de un modo distinto en estrategias de planificación, gestión, difusión y socialización de la RSE. Esta inversión se articula a los criterios con los cuales estas administran sus presupuestos y determinan que cantidad de dinero tienen disponible para educar y construir voluntariamente RSE.

Otra causa está referida a la forma como las empresas se organizan internamente para gestionar y planificar la RSE. Esto involucra fundamentalmente una acción coordinada entre los directivos, los gerentes, los jefes de talento humano, los supervisores, los funcionarios y las demás personas que intervienen en el desarrollo de los procesos productivos, el mercadeo y la gestión del talento humano. No siempre se dispone de una cultura organizativa exitosa en término de trabajo en equipo, aprendizaje colaborativo, autoevaluación crítica y coordinación permanente de esfuerzos para implementar planes continuos de mejoramiento. Todo esto incide en el modo como una empresa asume la RSE y la proyecta socialmente hacia sus stakeholders y partes intervinientes.

Identificada la brecha, cada organización debe auto examinarse y establecer de qué manera su deber ser, es coherente con el ser, el hacer y el saber hacer que está incorporado en su plataforma estratégica y en el diseño de sus políticas.

La disminución de estas brechas debe surgir de la convicción empresarial y de sus creencias en la potencialidad que la R.S.E tiene para aportarle al cambio de la organización y a la adaptación de esta a las nuevas exigencias de un mundo globalizado, altamente competitivo, guiado por la sociedad del conocimiento e inscrito en un marco axiológico de una ética global.

El plan de transformación productiva PTP es una herramienta gubernamental que pretende implementar una política industrial que potencialice las fortalezas de las empresas y las haga mucho más competitivas y productivas. El marco de referencia es el escenario globalizado al que se hizo alusión y que enmarca la necesidad de incorporar la RSE como parte de las políticas y las estrategias. Desde esta perspectiva, las ventajas competitivas no quedarían sujetas solamente a la sofisticación y diversificación de los sectores productivos, sino que desplegarían una acción mucho más envolvente en otras materias y temas que están por fuera del resorte de los planes de negocios y las actividades económicas propiamente dichas.

Los hallazgos de la investigación, evidencian que para la industria metalmecánica en Manizales, el apoyo y promoción R.S.E es un proceso que se encuentra en construcción; por lo tanto, acortar las brechas es un ejercicio metódico, reflexivo, y de profundas implicaciones que no puede descartar a los actores de las partes interesadas, los diálogos interinstitucionales y el intercambio permanente de información entre las fábricas e industrias que jalonan la productividad del sector en la ciudad.

A la luz de lo anterior, se pueden resaltar tres brechas identificadas, las que deben ser abordadas por las empresas conforme a las sugerencias expuestas en este apartado. En la primera, es necesario que la divulgación y la comunicación de los resultados de su implementación formen parte de los modelos de gestión, la cultura institucional y los planes de negocios de las diferentes empresas. En la segunda brecha, se requiere introducir una especie de programa de alfabetización en R.S.E, en el cual los empleados, los clientes, la competencia, los sindicatos, la alta gerencia y los jefes de talento humano,

mejoren el conocimiento y la comprensión que tienen del concepto, solo así es posible, acortar la tercera brecha que es básicamente la incorporación sistemática de buenas prácticas de R.S.E en todo el entramado de la organización, la gestión, y el liderazgo empresarial.

6.9 Estrategias para el cierre de brechas

Las estrategias que proponen deben asumirse holísticamente, entendiendo que la empresa es un todo interdependiente y comunicado entre sus partes. Esta visión implica el ajuste sistemático de la plataforma estratégica, las políticas, el modelo de gestión y el diseño del andamiaje estructural y funcional de la organización. No puede haber R.S.E sin un convencimiento profundo de su importancia y una activa participación de todos los sujetos que asumen responsabilidades en la producción, el mercadeo, la administración, la operatividad, y el consumo.

- **Aprovechamiento eficiente de las oportunidades:**

La auto-evaluación crítica de cada empresa, conduce a la identificación de sus debilidades, las que a su vez remiten a un escenario inagotable de oportunidades. Construir e implementar R.S.E puede darse en diferentes frentes de acción como: atenuar el impacto contaminante, utilizar racionalmente los recursos y materias primas, involucrarse en las actividades sociales, culturales y deportivas de las comunidades que forman parte del área de influencia y construir ambientes laborales que dignifiquen al ser humano y protejan la salud física, emocional y afectiva de sus trabajadores. Esta es una estrategia que genera en las empresas una R.S.E que orienta no solamente el diseño de su marco estratégico sino que mejora sustancialmente su imagen corporativa y su razón de ser en el escenario productivo y competitivo de país.

- **Romper esquemas de gestión y de liderazgo:**

Cerrar brechas de incorporación de la R.S.E implica que las empresas del sector metalmeccánico comprendan que es indispensable avanzar hacia nuevos esquemas de trabajo y desarrollo del talento humano y el liderazgo. Hoy en día, los modelos de una gerencia autoritaria y excluyente pueden considerarse obsoletos y completamente ajenos a las características del momento histórico actual. Gerenciar y liderar una empresa debe

regirse por criterios de aprovechamiento del capital intelectual de los trabajadores y de un inequívoco reconocimiento de la dignidad humana como el factor esencial que permite el desarrollo de las competencias laborales y empresariales.

- **Transformar el escenario de la empresa:**

Esa estrategia conduce a la búsqueda de un cambio institucional, el cual debe hacerse visible en distintos ámbitos como: la seguridad industrial, los planes de bienestar y promoción del trabajador, la utilización de estrategias de mercadeo transparentes y el aporte a la construcción de mercados verdes y limpios tecnológicamente. Estas transformaciones requieren que las empresas inviertan parte de su ganancia en el fortalecimiento de estos aspectos, porque de ellos dependen ganar en responsabilidad social empresarial y convertirla en parte de su cultura corporativa.

- **Construir lazos de confianza:**

La participación de las partes intervinientes depende de cómo la empresa es capaz de construir lazos de confianza basados en la comunicación, el respeto por la dignidad humana, basado en la tolerancia, el aprendizaje colaborativo y la solidaridad. No es fácil lograr estos niveles de integración y comunicación, pero es importante que cada empresa apunte hacia el logro de los mismos. Solo así podrá vincular decisivamente a los actores de la productividad y competitividad, sobre la base de relaciones confiables.

- **Promover un diálogo fluido dentro y fuera de la organización:**

El comportamiento ético, la rendición de cuentas, la transparencia y la aplicación de enfoques como el de compromiso, el problémico y el de la identidad, pueden potenciarse mediante una acción decidida y concertada donde el dialogo se constituya en un elemento dinámico y transformador. La empresa puede propiciar diálogos al interior de la organización, lo mismo que hacerlos extensivos fuera de esta. Esté, invita a una reconceptualización del poder y la manera como este se ejerce en las empresas. Es así como se propone que las relaciones que se generan mediadas por el dialogo, contribuyan a empoderar a cada miembro de la organización, sin importar el lugar, cargo o función que desempeñen dentro de esta.

Conclusiones

La RSE se gestiona, planifica, potencia y proyecta como parte de una cultura organizacional que la integra voluntariamente. Está relacionada directamente con la razón de ser empresarial, sus principios, filosofía y plataforma estratégica. La forma como esta se planifica, apropia, socializa y comunica, depende de la intencionalidad de cada organización y del modo como esta ha aceptado comprometerse con los asuntos, las materias y las áreas que comportan un desarrollo exitoso de la RSE. Toda empresa, de acuerdo con su musculo financiero, el interés en el logro de una rentabilidad social y la capacidad para involucrarse en los asuntos que afectan a sus entornos, adapta la gestión de la RSE y la potencia desde su interioridad.

La RSE empieza por casa, es decir, nace de un profundo convencimiento al interior de las empresas, el cual, se les presenta como una alternativa que es simultáneamente social, ética, moral y axiológica. Esta convicción es la que fortalece las estrategias de planificación y gestión de la RSE, con base en una visión, misión y una cultura organizativa que está diseñada no solo para obtener rentabilidad financiera, si no con un propósito de incidir significativamente en el desarrollo de las comunidades y en el logro de la sostenibilidad ambiental, económica, cultural y social.

En algunas empresas del sector metalmecánico, inscritas en la esfera privada de gestión y funcionamiento, se dificulta un tanto el proceso de verificación de la RSE como la comunicación y difusión de sus resultados. Esto significa que hace falta madurez en una organización empresarial para enfrentar asertivamente los compromisos sociales, culturales, ambientales y de gestión que son connaturales a la apropiación de la responsabilidad social empresarial. El término madurez, implica necesariamente que en la organización empresarial la RSE no se asuma como un gasto no retornable en términos de ganancias financieras, ni mucho menos desde una perspectiva filantrópica o asistencialista. La verdadera relación entre RSE y el logro de maduración en los procesos de gestión de la empresa, está íntimamente vinculada a la integración voluntaria de los compromisos en función de rentabilidad social y capacidad sostenible de innovación y productividad

Esta aseveración, no refuta la buena fe de las empresas, ni tampoco pone en duda su credibilidad, transparencia, idoneidad y capacidad de gestión. Sin embargo, deja entre ver que la RSE continua siendo un asunto que no está entre las prioridades del sector y que por la naturaleza de esta, las empresas informan de una manera mecánica y procedimental. De algún modo, la productividad y la competitividad son conceptos que forman parte de prácticas de mercadeo, comercialización e intercambio que están circunscritas a las macro-estructuras económicas, sin tener en cuenta los compromisos sociales, la participación ciudadana, y las obligaciones de aportar al desarrollo de una producción limpia y la construcción de mercados verdes sostenibles y que están sistemáticamente en coherencia con las necesidades socioculturales de las comunidades.

Un componente importante de la RSE es el de la gestión ambiental, que en el caso de las empresas que formaron parte del estudio: Herragro, Sicolsa, Riduco, Toptec, Colombit y Arme, está cobrando un interés relevante, dada la problemática que se viene acentuando en materia de contaminación de la cuenca hidrográfica de la quebrada Manizales. Al respecto, dichas organizaciones están incorporándose a un programa creado por Corpocaldas en el año 2014, el cual busca estimular el intercambio de subproductos industriales, empleando el reciclaje, como una opción pertinente para que estos sean recuperados nuevamente en las cadenas productivas. Este es un proyecto que se encuentra en pleno desarrollo y que todavía exige una coordinación interinstitucional entre las empresas del sector metalmeccánico y Corpocaldas como la entidad de Gobierno que lo lidera. Lo que interesa es resaltar la conciencia empresarial de apostarle a la rehabilitación del recurso hídrico, del aire y de los recursos naturales de esta zona de influencia en la que están localizadas sus instalaciones. (Patria, 2014)

En este contexto de discusión, la RSE en el sector metalmeccánico de la región centro sur de Caldas, exige un esfuerzo concertado a nivel estatal, privado e institucional que conduzca a la delimitación de unos mínimos éticos que garanticen no solamente su caracterización en diferentes estrategias, sino una apropiación visible en todas las dimensiones internas y externas de la gestión empresarial, la productividad y la competitividad de estas industrias. Solo así, es posible mejorar sustancialmente los informes no financieros, en los cuales la satisfacción de las necesidades de los

empleados, el clima laboral, los niveles de bienestar organizacional, el respeto por los derechos humanos y el desarrollo de relaciones amables y respetuosas con el medio ambiente, se constituyen en aspectos que se fortalecen cualitativamente y que entran a formar parte de los idearios e imaginarios sobre los cuales se construyen la misión, la visión y la filosofía institucional.

En términos de conclusiones preliminares, es conveniente destacar que Manizales y el departamento de Caldas deberían insistir en la creación de un observatorio de RSE para el sector metalmecánico, con el apoyo de diferentes herramientas como una base de datos actualizada que agilice el monitoreo de esta en las empresas de la región y la adecuación a las características del contexto económico social y cultural de una guía que sin perder de vista la ISO 26000, se acerque mucho más a los estándares, parámetros y condiciones concretas de este tipo de organizaciones en las subregiones.

Tanto el observatorio, como la base de datos y una guía adaptada a los contextos regionales, son un insumo que produce nuevos conocimientos acerca de la responsabilidad social empresarial y adecuadamente utilizado potencian la competitividad y la productividad de las empresas desde una perspectiva integral, humanizante y sostenible. Esto es básico para generar una cultura en la que la empresa metalmecánica caldense encuentra que la inversión social, ambiental y cultural es un elemento intangible de rentabilidad, mediante el cual se optimiza su participación en las cadenas de valor y sus procesos y sistemas internos y externos de productividad y competitividad se posicionan a la vanguardia y en coherencia con las tendencias mundiales del momento actual

7.Recomendaciones

La investigación arrojo hallazgos interesantes, los cuales se asumen como lecciones aprendidas, de las cuales:

Los empresarios, pueden sacar provecho empresarial de acuerdo a sus propias motivaciones, el tamaño de la organización y su músculo financiero, las perspectivas particulares y los niveles particulares de concientización sobre las implicaciones y la importancia de la RSE.

Los empresarios comprenderán que la RSE no es solo el cumplimiento de requisitos legales, sino que se trata de un tema coyuntural que le puede aportar ventajas competitivas y mejorar los denominados informes no financieros.

Los gerentes, entenderán que las empresas no se administran como si se tratara de grandes máquinas de producción. Por el contrario reflexionarán acerca de lo importante que es introducir la RSE para administrar el talento humano, potenciar el capital intangible, producir limpiamente y participar en las cadenas de valor sin que la fábrica o la industria perjudique el hábitat, la cultura, la sociedad y los derechos humanos.

Empleados y trabajadores, Conocer sobre RSE sería importante, para los empleados y trabajadores, quienes adquirirían elementos de análisis que los comprometa mucho más con el cumplimiento de sus deberes y al mismo tiempo les proporcione recursos imaginativos para reclamar sus derechos sin violentar el

marco organizacional y sin afectar la estabilidad financiera de las instituciones donde trabajan.

Los jefes de talento humano, deberán tener en cuenta la RSE en los procesos de formación del talento humano en el que se efectuó una especie de alfabetización en RSE, mediante la cual el personal administrativo, los operarios, los vendedores y cualquier persona vinculada directa o indirectamente a una empresa conozcan su importancia y significación. En este proceso de alfabetización sobre RSE, los jefes de talento humano desempeñan un rol fundamental. Ellos son el contacto y el enlace entre la alta gerencia y los grupos base de empleados, operarios y trabajadores. De ahí que para ellos promover aprendizajes sobre RSE produce una retroalimentación permanente de sus concepciones y prácticas y un ejercicio crítico de evaluación de las formas como estas se implementan en la empresa.

Para la Universidad Autónoma de Manizales, las lecciones aprendidas son para la Universidad un motivo de reflexión académica y de compromiso con la distribución social del conocimiento. La RSE debe de ir más allá de la discusión teórica en el desarrollo de un plan de estudios o de un currículo. El verdadero sentido práctico y de utilidad de la academia se evidencia cuando los conceptos, las teorías y las investigaciones superan los límites de las aulas y permean el entramado simbólico cultural y social de las comunidades. Desde esta

perspectiva, esta investigación es para la Universidad Autónoma de Manizales un pretexto de hacer ella misma RSE y demostrar que este concepto no solo es válido para las empresas del sector metalmecánico, sino que compete a cualquier organización e institución humana.

8. Trabajos Futuro

Toda limitación en el abordaje de las estrategias para acortar las brechas existentes en R.S.E, están ligadas a aspectos que son específicos y que se derivan de la autonomía institucional de cada empresa. En primer lugar, aparece la capacidad del músculo financiero, es decir, la inversión que cada organización decida disponer para hacer responsabilidad social empresarial. La segunda obedece al tamaño de las empresas, si se trata de la gran o de la mediana, todo esto en función de sus niveles de competitividad y rentabilidad. Un tercer elemento, se refiere al modo como se comprende y reconoce la importancia del concepto, lo que genera diferentes estrategias para informar y comunicar los resultados en las materias de aplicación.

Los trabajos futuros pueden asumirse como lecciones a aprender, las cuales involucran a los gerentes, los empleados, el jefe de talento humano y a la universidad autónoma como institución que le aporta a la distribución social del conocimiento. Tampoco debe excluirse la sociedad civil organizada, las ONG y a los mismos sindicatos.

Estas tareas para aprender las nuevas lecciones pueden ir desde la conformación de un observatorio para el monitoreo y seguimiento de la R.S.E hasta la publicación de boletines informativos artículos especializados y otros documentos que le aporten a la creación de una cultura sobre buenas prácticas de R.S.E.

En otro frente de acción, las empresas del sector metalmecánico pueden incrementar la frecuencia en implementación de foros, conferencias y conversatorios donde se analice la realidad en materia de apropiación de R.S.E. Por otro lado, se pueden introducir estrategias alternativas que aprovechen el carácter masivo de las nuevas tecnologías de comunicación y que permitan la comunicación en red de todo lo que tiene que ver con el tema.

Lo más importante es que cada empresa de manera autónoma y autogestionaria defina sus líneas de trabajo y se comprometa en su propia convicción de hacer responsabilidad social empresarial como el resultado de una actuación espontánea y reflexionada. Esto remite a entender que herramientas como la ISO 26000 no es más que una técnica para

que cada organización se autoevalúe, más no puede asumirse como una imposición normativa y reglamentaria.

Bibliografía

Aldana, E. (2013, 10 de octubre). Fenalco Solidario para dos empresas por su RSE. Unipymes. Recuperado de <http://www.unipymes.com/fenalco-solidario-para-2-empresas-por-su-rse/>

Asociación Latinoamérica del acero Alacero (2009) desarrollo de la cadena de valor metalmecánica latinoamericana piso - Las Condes - Santiago de Chile

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI. (2009). Manizales, hacia la construcción de un territorio socialmente responsable. Sistematización de una experiencia. Recuperado de <http://www.andi.com.co/cajadeherramientasrse/downloadfile.aspx?Id=0235bfdb-8e78-444b-8481-07609015b3d6>

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI. (2013). Colombia: Balance 2013 y perspectivas 2014. Recuperado de <http://www.andi.com.co/Archivos/file/ANDI%20-%20Balance%202013%20y%20perspectivas%202014.pdf>

Banco de la República. (2014). Boletín de Indicadores Económicos. Recuperado de <http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/bie.pdf>

Banco de la República. (2014). Boletín Económico Regional – Eje Cafetero IV trimestre de 2013. Recuperado de http://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/ber_ejecafetero_tri4_2013.pdf

Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento/Banco Mundial. (2011). Informe sobre el desarrollo mundial, panorama general del desarrollo y cambio climático 2010. Recuperado de <http://siteresources.worldbank.org/INTWDR2010/Resources/5287678-1226014527953/Overview-Spanish.pdf>

Banco Mundial. (2013). Emisiones de CO2 toneladas métricas per cápita 2010. Recuperado de <http://datos.bancomundial.org/indicador/EN.ATM.CO2E.PC>

Banco Mundial. (2013). Tabla de indicadores de desarrollo mundial. Recuperado de <http://data.worldbank.org/products/wdi>

Benaiges (2011) El impacto sobre los trabajadores de una gestión de recursos humanos socialmente responsables un análisis para Catalunya. Universidad de Girona

Centro de Pensamiento en Estrategias Competitivas. (2012). Diagnóstico de temáticas CAF para Manizales. Universidad del Rosario.

Colombia está haciendo la tarea en competitividad. (2013, Mayo 30). Dinero. Recuperado de <http://www.dinero.com/actualidad/economia/articulo/colombia-esta-haciendo-tarea-competitividad/176909>

Colombina. (2013). Colombina recibe reconocimientos por sus buenas prácticas en responsabilidad social. Recuperado de <http://www.colombina.com/publicaciones.php?id=802>

Colorado, A. (2010, Septiembre 24). ISO 26000 fue adoptada. El Colombiano. Recuperado de http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/ISO_26000_fue_adoptada/ISO_26000_fue_adoptada.asp

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal. (2011). Objetivos de Desarrollo del Milenio: Perfiles de países. Recuperado de http://interwp.cepal.org/perfil_ODM/perfil_Pais.asp?Pais=COL&Id_idioma=1

Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal. (2013). Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/51946/AnuarioEstadistico2013.pdf>

Conclusiones de la Cumbre Río+20. (2012, Julio 10). E Foretica. Recuperado de <http://www.foretica.org/sala-de-prensa/noticias/1958-conclusiones-de-la-cumbre-rio20?lang=es>

Congreso de la República. (2004). Ley 905 promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana. Recuperado de http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/ley_905_de_2004.pdf

Congreso de la República. (2012). Ley 1562 por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Recuperado de <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Leyes/Documents/ley156211072012.pdf>

Consejo Privado de Competitividad. (2013). Informe Nacional de Competitividad, Ruta a la Prosperidad Colectiva. Recuperado de <http://www.compite.com.co/site/wp-content/uploads/2012/11/INC-2012-2013.pdf>

Corcho, G. (2014, Abril 4). Eliminación de salvaguardias al acero también afectará ganancias de chatarreros. La República. Recuperado de http://www.larepublica.co/eliminaci%C3%B3n-de-salvaguardias-al-acero-tambi%C3%A9n-afectar%C3%A1-ganancias-de-chatarreros_107356

Corporación Fenalco Solidario. (2013). Distinción Fenalco Solidario Nacional. Recuperado de http://www.fenalcosolidario.com/reconocimientos.php#skin1-top-basic_display

Crisis en Venezuela afecta las exportaciones de empresas caldenses. (2014, Febrero 13). Caracol Radio. Recuperado de <http://www.caracol.com.co/noticias/economia/crisis-en-venezuela-afecta-las-exportaciones-de-empresas-caldenses/20140213/nota/2080135.aspx>

Cultura E Medellín. (2013). Definición de Cluste. Recuperado de <http://www.culturaemedellin.gov.co/sites/CulturaE/Cluster/paginas/Cluster.aspx>

Delgado, R. (2014, Enero 13). Responsabilidad social: el rol clave de la alta dirección. El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/columnas/columna-especial-empresas/2014/01/13/responsabilidad-social-rol-clave-alta-direccion>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2014). Comunicado de Prensa Índice de Precios al Consumidor en mayo. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/bole_ipc_may14.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2014). Boletín de Prensa Índice de Precios al Consumidor – IPC en mayo. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/bole_ipc_may14.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (2014). Boletín de Prensa DANE Comercio Exterior – Exportaciones de marzo. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/exportaciones/bol_exp_mar14.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2014). Boletín Mercado Laboral de marzo. Recuperado de http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_web_ech_corta_mar14.pdf

Departamento Nacional de Planeación. (2010). Situación Competitiva de Colombia según Reporte Global de Competitividad del Foro Económico Mundial. Recuperado de <https://www.dnp.gov.co/LinkClick.aspx?fileticket=H9iow2IHK7g%3D&tabid=1284>

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. (2012). Resolución 000139 Clasificación de Actividades Económicas – CIIU. Recuperado de <http://thumano.unad.edu.co/portal/images/resolucion%20dian.pdf>

Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN. (2014). Comercio Exterior – Exportaciones e importaciones. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/exportaciones/bol_exp_feb14.pdf

Espinosa, C. (2012). Estudio sobre las tendencias del empleo y las necesidades formativas en medio ambiente en los sectores cerámicos, agroalimentario, madera y mueble y metal mecánico. Recuperado de <http://blogaustral.org/mantenimientoysseguridadindustrial/files/2012/03/Tratamientos-superficiales.pdf>

Fernández, M. (2000). Bellota Herramientas consigue la certificación ISO 14.001. Recuperado de <http://www.interempresas.net/Horticola/Articulos/66233-Bellota-Herramientas-consigue-la-certificacion-ISO-14001.html>

Forero, G. (2014, Abril 29). Es ilógico que haya empleados de siderúrgicas que quieran irse a paro. La República. Recuperado de http://www.larepublica.co/%E2%80%9Ces-il%C3%B3gico-que-haya-empleados-de-sider%C3%BArgicas-que-quieran-irse-paro%E2%80%9D_115411

Forética. (2008). Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable SGE 21. Recuperado de <http://www.cavala.es/pdf/norma-sistema-gestion-etica-SG21.pdf>

Foro Económico Mundial. (2014). Informe Global de Competitividad. Recuperado de http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf

Fuertes, Lara, Lametti (2004) Guía pacto global una forma practica para implementar los nueve principios en la gestión empresarial. Argentina

Garzón (2013) gestión sostenible integral la RSE en la integración de los temas de gestión. Editorial universitat unitecnica valencia. España

Gil, F. (2014, Enero 6). Responsabilidad social empresarial... pero rompiendo paradigmas para salvar la tierra. Semana Económica. Recuperado de

<http://semanaeconomica.com/transformandotalento/2014/01/06/responsabilidad-social-empresarial-pero-rompiendo-paradigmas-para-salvar-la-tierra/>

Global Reporting Initiative - GRI. (2011). Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-G3.1-Complete.pdf>

Gómez, L. (2013, Enero 27). ¿Cuál es la Responsabilidad Social de las empresas en Manizales? La Patria. Recuperado de <http://www.lapatria.com/columnas/cual-es-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-en-manizales>

Gómez, M. (2013, Marzo 21). Manizales, segunda en calidad de vida. La Patria. Recuperado de <http://www.lapatria.com/manizales/manizales-segunda-en-calidad-de-vida-29165>

González, Q. (2014, Enero 9). Empresas y trabajadores españoles suspenden en confianza y cooperación. Nueva Tribuna. Recuperado de <http://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/empresas-y-trabajadores-suspenden-confianza-y-cooperacion/20140106173539099718.html>

Gutiérrez (s.f) la productividad de la industria metalmeccánica en Colombia.

Gutiérrez, Avella, Villar (2006) Aportes y desafíos de la responsabilidad social empresarial en Colombia. Editorial fundación Corona. Colombia.

Hardy Tudor (2007) Guía practica para la elaboración de reportes de sustentabilidad. Editorial thauma. Chile

Henao, E. (2013, Febrero 28). Responsabilidad Social Empresarial. La Patria. Recuperado de http://issuu.com/lapatria/docs/responsabilidad_social_feb._27_2013/1?e=1082352/16107

Industria sigue rezagada del crecimiento de la economía. (2014, Abril 22). El Tiempo. Recuperado de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-13865496>

Institute for Management Development – IMD. (2013). Anuario de Competitividad Mundial. Recuperado de <http://www.imd.org/news/World-Competitiveness-2013.cfm>

Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación - Icontec. (2008). Guía Técnica Colombiana GTC 180. Recuperado de <http://tienda.icontec.org/brief/GTC180.pdf>

Kowszyky, Covarrubias, García (2011) el estado de la RSE en América Latina. Fórum empresa

La agenda responsable del 2014. (2014, Enero 7). El Economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2014/01/07/agenda-responsable-2014>

La pobreza en Colombia se redujo en el 2013. (2014, Marzo 21). Portafolio. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/pobreza-colombia-el-2013>

Las conclusiones Río+20 en 10 frases. (2012, 28 de junio). Comunica RSE. Recuperado de <http://comunicarseweb.com.ar/?page=ampliada&id=9000>

Manizales Sostenible. (2013, Septiembre 1). Publicaciones Semana.

Martínez, D., y Arteaga, N. (2013, Agosto 16). Las empresas deben fortalecer sus políticas de responsabilidad social. La República. Recuperado de http://www.larepublica.co/empresas/las-empresas-deben-fortalecer-sus-pol%C3%ADticas-de-responsabilidad-social_50271

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2011). El Protocolo de Montreal, 20 años trabajando por la capa de ozono. Recuperado de <http://www.minambiente.gov.co//contenido/contenido.aspx?catID=1288&conID=7827>

Ministerio de ambiente, vivienda y desarrollo territorial (2011) Política nacional de producción y consumo hacia una cultura de consumo sostenible y transformación productiva. Bogotá D.C

Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. (2010). Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible. Recuperado de <http://es.scribd.com/doc/49109853/POLITICA-PRODUCCION-CONSUMO>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2013). Colombia mantuvo posición 69 en ranking de competitividad del Foro Económico Mundial. Recuperado de <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=7871>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2013). Inversión extranjera directa en Colombia alcanza USD 15.622 millones. Recuperado de <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=8678>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2014). Gobierno decide mantener por un año salvaguardia al alambón. Recuperado de <http://www.mincit.gov.co/publicaciones.php?id=9394>

Moreno Graterol (2010) Prácticas de responsabilidad social empresarial en la Pyme

Oficina Internacional del Trabajo. (2006). Iniciativa InFocus sobre Responsabilidad Social de la Empresa con Orientaciones Estratégicas. Recuperado de http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/295/GB.295_MNE_2_1_span.pdf

Olcese (2013) Informe sobre la responsabilidad social de la empresa en España. Comisión europea. España

Ocampo et al (2014) Determinación de las brechas estructurales en la integración de responsabilidad social en empresas del centro sur de caldas. Universidad autónoma de Manizales

Organización de las Naciones Unidas - ONU en Colombia. (2013). Con 10.000 empresas, pacto global fortalece red mundial de sostenibilidad. Recuperado de <http://nacionesunidas.org.co/blog/2013/02/22/con-10-000-empresas-pacto-global-fortalece-red-mundial-de-sostenibilidad/>

Organización de las Naciones Unidas - ONU en Colombia. (2013). La CEPAL pronostica que los países de la región crecerán 3,2% en promedio en 2014. Recuperado de <http://nacionesunidas.org.co/blog/2013/12/11/la-cepal-pronostica-que-los-paises-de-la-region-creceran-32-en-promedio-en-2014/>

Organización de las Naciones Unidas - ONU. (1992). Informe de la conferencia sobre el medio ambiente y el desarrollo. Recuperado de www.cortolima.gov.co/SIGAM/doc/Agenda%2021.doc

Organización de las Naciones Unidas - ONU. (2013). Informe de 2012 Objetivos de Desarrollo del Milenio. Recuperado de <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/spanish/MDG%20Report%202012%20-%20Complete%20Spanish.pdf>

Organización Internacional de Normalización - ISO. (2010). ISO 26000 visión general del proyecto. Recuperado de http://www.iso.org/iso/iso_26000_project_overview-es.pdf?bcsi_scan_fe60a1213245fc76=0&bcsi_scan_filename=iso_26000_project_overview-es.pdf

Organización Internacional de Normalización - ISO. (2010). Norma ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social. Recuperado de <http://www.slideshare.net/pamesole123/norma-iso-26000-2010>

Ospina, G., y Giraldo, V. (2013, Noviembre 28). Manizales: hacia la construcción de un territorio socialmente responsable. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia - ANDI. Recuperado de http://www.andi.com.co/cajadeherramientasrse/comoavanzar.aspx?mnu_id=30

Petroleros en el posconflicto: más que responsabilidad social empresarial. (2013, Diciembre 21). Semana. Recuperado de <http://www.semana.com/nacion/articulo/foro-sobre-posconflicto-con-petroleros/369096-3>

Pimec renueva acuerdo para promover el programa integración laboral la Caixa. (2014, Enero 9). La Información. Recuperado de http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/servicios-bancarios/pimec-renueva-acuerdo-para-promover-el-programa-integracion-laboral-la-caixa_wP16ajN1ssQ4mhrIDpMKb1/

Porter, M. (2004). Estrategia Competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia. Ciudad de México, México: Editorial Continental.

Porter, M., y Kramer, M. (2011, Febrero). La creación de valor compartido. Harvard Business Review. Recuperado de <http://estrategiati.files.wordpress.com/2011/06/la-creacion-de-valor-compartido.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. (2013). Informe sobre Desarrollo Humano. El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso. Recuperado de <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?x=67503#.UtEYM9LuLp8>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD. (2014). Pacto Mundial. Recuperado de <http://www.pnud.org.co/sitio.shtml?apc=bFa-46--&s=g&m=b&cmd%5B333%5D=i-333-deeaac9b29eafbf08a660bbbed19a391b#.Utl1NvTuKSo>

PYMES (2008) una visión estratégica para el desarrollo económico y social. Editorial Antonio Leone. Venezuela

Ramos Monge (2011) propuesta de un modelo de gestión de competitividad en la empresa Metal Tronic S.A proveedora de insumos automotrices. Universidad Politécnica salesiana de quito. Quito Ecuador

Red Forum Empresa. (2011). El Estado de la Responsabilidad Social Empresarial en América Latina. Recuperado de <http://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/172/estadorse2011libro.pdf>

Responsabilidad Social de la Empresa: Tendencias mundiales. (2007). Revista Futuros. Recuperado de http://www.revistafuturos.info/futuros17/rse_spanish.htm

Responsabilidad Social Empresarial. (2013, Junio). Javeriana Estéreo. Recuperado de http://www.javeriana.edu.co/javerianaestereo/portal_919/?p=7840#UvBUlfl5Ne8

Responsabilidad social empresarial: en el corazón de las empresas. (2014, Marzo 6). Semana Sostenible. Recuperado de <http://sostenibilidad.semana.com/tiene-la-palabra/articulo/la-rse-empresas-colombianas/30778>

Retos de la RSE en Manizales. (2014, Marzo 7). Corresponsables. Recuperado de <http://colombia.corresponsables.com/actualidad/retos-de-la-rse-en-manizales>

Rico, J. (2013, Julio 9). Sin responsabilidad no hay empresa, dos casos colombianos.

Semana Sostenible. Recuperado de <http://sostenibilidad.semana.com/actualidad/articulo/sin-responsabilidad-no-empresa-dos-casos-colombianos/29417>

Semana Sostenible 12 por ciento de los empresarios en Colombia saben qué es la RSE. (2013, Julio 9). Semana Sostenible. Recuperado de <http://sostenibilidad.semana.com/negocios-verdes/articulo/12-ciento-empresarios-colombia-saben-que-rse/29526>

S.A.I (2011) Social Accountability International - SA8000.

Se descuelgan las exportaciones. (2014, Junio 3). El Diario. Recuperado de <http://periodicoeldiario.com/index.php/90-opinion/contrapunto/6649-se-descuelgan-las-exportaciones>

Se mantiene salvaguardia al alambrón. (2014, Abril 1). Dinero. Recuperado de <http://www.dinero.com/pais/articulo/salvaguada-alambron/194182>

Sichar, G. (2003). La empresa socialmente responsable: ética y empresa. Madrid, España: Ediciones Fundación Cideal.

Solo el 60 % de los colombianos recibe agua potable. (2014, Marzo 21). Portafolio. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/solo-el-60-los-colombianos-recibe-agua-potable>

Tabares, R. (2011, Enero 12). ¿Qué es Responsabilidad Social Empresarial? Centro de Recursos de Información Digital – CRIDUM - Universidad de Manizales. Recuperado de <http://cridum.umanizales.edu.co/?q=node/171>

Tapia Zanuzzi (2004) perfil de la cadena productiva metalmeccánica. Banco Interamericano de Desarrollo. Ministerio de Industria y Comercio

Tendencias de Responsabilidad Social Corporativa. (2013, Mayo 1). ISOTools. Recuperado de <http://www.isotools.org/2013/05/01/tendencias-de-responsabilidad-social-corporativa-para-2013/>

Un estudio en el sector metalmeccánico de Barquisimeto. Estado Lara, Venezuela

Unión Europea. (2001). Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Recuperado de http://www.oiss.org/atprlja/IMG/pdf/libro_verde_sobre_RSE.pdf

Unión Industrial del Chacó. (2010). Definición de Industria Metalmeccánica. Recuperado de http://uich.org.ar/sitio/images/CEU/uia_metalmeccanica_08.pdf

Vives, A. (2013, Marzo 20). Antigüedades, RSE, Valor Compartido y Negocios Inclusivos. Geestratégica, Gestión Estratégica para las Organizaciones Sociales. Recuperado de http://www.gestrategica.org/templates/noticias_detalle.php?id=881

Web: www.alacero.org

Zapata, A., y Tamayo, J. (2010). La gestión ambiental en el sector empresarial de Manizales. Universidad Nacional de Manizales.

Capra, F. (1.998). *La trama de la vida*. Barcelona: Anagrama S.A.

Catalina, J. (1.999). *Evolucion del sector metalmecanico en Colombia*. Medellin: Universidad EAFIT.

estereo, c. d. (2013). Responsbilidad Social Empresarial. *Las cosas que pasan*.

Ferrer, V. y. (2003). Responsabilidad frente al cliente externo como. *Revista de ciencias sociales*.

Goblal reporting initiative. (2011). *Guia para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Estocolmo Suecia.

Gómez, L. F. (27 de Enero de 2013). ¿Cuál es la Responsabilidad Social de las empresas en Manizales? *La Patria*, págs. <http://www.lapatria.com/columnas/cual-es-la-responsabilidad-social-de-las-empresas-en-manizales>.

Isamary, G. C. (2006). COLOMBIA: ¿EN LA VÍA DEL. *Revista de derecho*.

Laura, V. M. (2009). bogota .

Naciones Unidas. (1.972). *DECLARACIÓN DE LA CONFERENCIA DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL MEDIO HUMANO*. Estocolmo.

Patria, L. (12 de Noviembre de 2014). *Residuos industriales son la materia prima de otras empresas*.

Patricia, N. A. (2004). *Rencantamiento del mundo*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

República, L. (16 de Agosto de 2013). *Las empresas deben fortalecer sus políticas de responsabilidad social*. Obtenido de La República: http://www.larepublica.co/empresas/las-empresas-deben-fortalecer-sus-pol%C3%ADticas-de-responsabilidad-social_50271

Savater, F. (1998). *La Dimension ética de la empresa*.

Von, B. L. (1976). *teoría general de los sistemas*.