



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

“RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: UN
PARADIGMA BIOÉTICO NO CONSUMADO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Autores:

Eyler Mendoza Pizan
Daniel Gianfranco Ortiz Leon

Asesor:

Mg. Lic. Ena Cecilia Obando Peralta

<https://orcid.org/0000-0001-5734-6764>

Trujillo - Perú

2022

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	MAGUIÑA RIVERO OMAR FABRICIO	17821620
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	ALVARADO LAVADO HAYDEE ROXANA	19082943
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	HUAMAN TUESTA JOSE ROBERTO	17814526
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios y a mis padres por encaminar por el camino correcto ya que sin ellos no hubiera sido posible y por guiarme siempre en el camino del bien

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mi familia y a la Universidad por enseñarme todo lo que se
y a mis profesores que fueron mi guía en este largo recorrido

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	8
1.1. Realidad problemática	8
1.2. Objetivos	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	10
CAPÍTULO III: RESULTADOS	12
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS	29

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 *Resumen de los fundamentos de la teorías empresariales modernaS-----* 14

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo mostrar el estado del arte de la dicotomía RSE-bioética, que como paradigma de salvación socio-ambiental, no ha sido consumado, por los menos en Latinoamérica y en especial en Perú. Como reflexión final se obtuvo que en general, las empresas solo procuran ver el trabajador, el entorno territorial y el ambiente como recursos para el logro de la productividad financiera, por tanto, se requiere una urgente e ingente transformación y transorganización de la teoría empresarial, que fomente la aplicación de la RSE con herramientas gerenciales bioéticas. Finalmente se propone introducir la bioética y la RSE en los currículos de escuelas de negocios y administración de empresas de las universidades, como punto de inicio para afrontar los conflictos de valores y de impactos a la naturaleza. El enfoque metodológico aplicado fue el cualitativo-fenomenológico a través de la revisión documental con práctica de la hermenéutica.

PALABRAS CLAVES: RSE, bioética, salvación socio-ambiental, teoría empresarial

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las teorías modernas de gestión organizacional o teorías empresariales se presentan con cierta timidez para abordar la vinculación existente entre eficiencia productiva con temas de responsabilidad social empresarial –denominado subsiguientemente RSE- debido a que ésta tendencia, a pesar de haberse iniciado desde hace más de 50 años, aún no ha tomado el auge que requiere, a pesar del contexto orden social y ambiental planetario. Más comprometedor aún, si este paradigma es gestionado y se ejecuta a través de preceptos morales, ético y bioéticos que involucren productividad financiera empresarial, por tal motivo, el estudio procura como objetivo mostrar el estado del arte de la dicotomía RSE-bioética como paradigma no consumado, intentando desnudar los avances del tema en la región y en particular en Perú, además, en el tránsito hacia el objetivo se demuestran las relaciones existentes entre las orientaciones y los soportes normativos que ofrecen las instituciones multilaterales globales y el estado incipiente de la legislación en Perú.

La metodología aplicada está basada en el enfoque cualitativo-fenomenológico, ejecutado a través de la revisión documental con la ayuda de la hermenéutica, que permitió realizar una valoración crítica de los postulados de investigadores como: Beauchamp & Childress (1979); Rivas (2009); Peana y Gallardo (2014); Duarte (2015); Barbachan (2017); Sanabria (2019), Ormaza, Ocho, Ramírez, & Quevedo (2020), Vallaey (2020), entre otros. Por ello, para el desarrollo de la investigación se revisaron los principios filosóficos de las corrientes de teoría empresarial y su relación con la RSE y la bioética, para construir un punto de reflexión sobre la urgente necesidad de aportar contenidos para la reconversión de entidades organizacionales en unidades de ejecución para soluciones sociales y ambientales,

capaces de contribuir a eliminar la pobreza y combatir el acelerado cambio climático del planeta sobre la base de principios de humanismo, solidaridad y justicia social.

1.2. Objetivos

- El estudio tiene como objetivo mostrar el estado del arte de la dicotomía RSE-bioética, que como paradigma de salvación socio-ambiental, no ha sido consumado, por los menos en Latinoamérica y en especial en Perú. Como reflexión final se obtuvo que en general, las empresas solo procuran ver el trabajador, el entorno territorial y el ambiente como recursos para el logro de la productividad financiera, por tanto, se requiere una urgente e ingente transformación y transorganización de la teoría empresarial, que fomente la aplicación de la RSE con herramientas gerenciales bioéticas.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El trabajo se desarrolló siguiendo los lineamientos la metodología hermenéutica-documental

En filosofía, la hermenéutica es una disciplina que tiene como objetivo comprender un texto dentro de su contexto histórico y social. En el campo de la teología cristiana, el método hermenéutico-documental es un enfoque utilizado para interpretar la Biblia. Implica recopilar datos objetivos y subjetivos para formular una teoría sobre un texto. Esta metodología puede aclarar las interpretaciones conflictivas de un texto utilizando antecedentes históricos, contexto e historia.

A la hora de interpretar un texto, el método hermenéutico-documental implica varios pasos: es necesario recopilar datos tanto objetivos como subjetivos para formular una teoría sobre un texto. Primero, recopila datos primarios de fuentes primarias, como manuscritos antiguos y citas de autores antiguos. Después de eso, recopilará datos secundarios de documentos contemporáneos, tradiciones y citas para corroborar sus hipótesis. A continuación, debe aplicar la lógica y el razonamiento para confirmar o refutar sus teorías. De esta manera, el método hermenéutico-documental puede ayudarlo a llegar a una interpretación sólida de un texto basado en datos históricos objetivos.

En contraste con la hermenéutica como método interpretativo, la hermenéutica es el estudio de la naturaleza y los principios de interpretación en general. Trabaja con la necesidad humana fundamental de comprender todo lo que nos rodea aplicando la razón y la lógica. En la tradición cristiana, la interpretación literal de la Biblia se ha seguido a lo largo de la historia de la iglesia. De esta manera, el método hermenéutico-documental

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

implica recopilar el contexto histórico de cuando se escribió originalmente un texto para llegar a una interpretación.

A la luz de su historia de interpretación, es natural que la hermenéutica se haya convertido en un campo de estudio por derecho propio en los últimos años. El método hermenéutico-documental arroja un resultado de Realismo o Historicismo textual al leer un texto a la luz de su intención original. Este enfoque reconoce que diferentes interpretaciones surgen de diferentes contextos, lo que puede llevar a personas que vivieron en diferentes épocas a interpretar los eventos de manera diferente a como lo haríamos nosotros. Por ejemplo, debido a los prejuicios raciales en el pasado, las personas negras históricamente han tenido diferentes interpretaciones aplicadas a su experiencia que las personas blancas. Por lo tanto, abordar cualquier modelo interpretativo con conciencia puede ayudarnos a llegar a conclusiones sólidas que sean aplicables a través de los tiempos y las circunstancias.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

1. Teoría empresarial

Los modelos teóricos de gestión empresarial, están fundamentados en algunas acciones que muy bien suelen desarrollarse para la marcha operativa, económica y financiera de las empresas, como por ejemplo las estrategias que se abordan para relacionarse con clientes externos, clientes internos, el entorno comunitario, grupos de interés o “stakeholders” que impactan la misión de la empresa y finalmente, su relación con el medio ambiente, sin embargo, no siempre fue de esta manera, en los inicios de la revolución industrial, las empresas constituían un sujeto único y universal, cuyo fin era la producción suficiente para el crecimiento organizacional y el entorno no constituía motivo de fijación, con el pasar del tiempo, los fundamentos de teoría organizacional han evolucionado debido a los recurrentes contextos sociales y ambientales cambiantes.

Hoy día, esta visión está distante del estado original, los modelos de gestión empresarial, ya no son sujetos únicos de carácter local o vinculados al país de operación con un fin único, son entidades globales que son intervenidas por los constantes cambios, en específico, los cambios y adelantos comunicacionales y tecnológicos, por tanto, están enfocadas en mantenerse actualizadas para permanecer activas en el exigente y diverso mercado global (Hernández, 2011). Las empresas en el mundo actual, son organizaciones de carácter social eminentemente abiertas, cuyos objetivos están centrados en producir bienes y servicios que satisfagan la felicidad del consumidor, del propio trabajador directo o indirecto, sus acciones deberán estar dirigidas a producir un impacto mínimo sobre el ambiente, solo así, recrearán condiciones para la sostenibilidad. De acuerdo con Rubio, las organizaciones empresariales deben abordar tres aspectos fundamentales para su permanencia: 1. tener una estrecha relación con la naturaleza cambiante del entorno organizacional, sobre todo, los cambios tecnológicos e informáticos. 2. deberán centrarse en las personas, que constituyen el principal capital, finalmente, 3. la gestión debe estar al tanto de los cambios que ocurren en su entorno social y ambiental (2006).

La exuberante literatura sobre teoría empresarial, produce confusión para la comprensión del lector, se han establecido múltiples clasificaciones y desde diferentes perspectivas, lo cual ha generado abundante información que no ha sido amigable con el equilibrio informativo, razón por la cual, en este estudio, trataremos de simplificar usando la clasificación asumida por Rivas, quien utiliza dos grandes grupos, de acuerdo a la temporalidad, criterios de visión estratégica y su influencia sobre el entorno, haciendo mayor énfasis en las últimas premisas nombradas. Al respecto, las clasifica en teorías clásicas y teorías modernas, en este estudio no trataremos de profundizar las teorías empresariales clásicas, sino más bien su visión conceptual promedio para confrontar su filosofía con la incipiente relación con la RSE. No obstante las teorías modernas presentan una relación más estrecha y vinculada con la RSE y la bioética, por tanto presentamos una síntesis de las subcorrientes más importantes.

Una conclusión destacable sobre las corrientes clásicas de gestión empresarial, es que el taylorismo o teoría científica de la organización empresarial, junto a los postulados del fordismo y otras corrientes clásicas, como forma de organización del trabajo impusieron un ritmo acelerado en avances en el área de la productividad laboral, su implantación aceleró bruscamente la producción en serie de bienes y servicios de consumo, contribuyó a los que muchos autores llaman la surgencia de la segunda revolución industrial, pero, con un costo humano elevado, pues el trabajador era sometido a intensas horas de trabajo (Radetich, 2015), en beneficio solo de la producción masiva generando un alto plusvalor, sin mirar el entorno externo de la organización.

Como contrapartida, en las teorías empresariales modernas, si bien es un acuerdo universal, que las principales funciones organizacionales: son planificar, organizar, dirigir y controlar la gestión, también abordan en promedio general como prioridad, las necesidades sociales humanas y el respeto por el medio ambiente. La postmodernidad empresarial involucra repensar y estabilizar el tejido socio-económico del trabajador, atender sus necesidades emocionales y familiares, procura que éste permanezca en un estado de armonía integral, con planteamientos basados en un plan de desarrollo de carrera dentro de la organización, que permita una seguridad laboral a mediano y largo plazo, que su familia esté involucrada en las acciones sociales y culturales de la empresa, para que todo el grupo familiar esté conectado y tenga sentido de pertenencia organizacional. La gestión y coordinación del trabajador más va allá de la supervisión personal, el individuo está integrado socialmente con sus grupos de interés común, como lo proponen

todas las corrientes modernas. La tabla 1 muestra un resumen de las principales corrientes modernas y los principios fundamentales de actuación.

Tabla 1

Resumen de los fundamentos de la teorías empresariales modernas

<i>Teoría</i>	<i>Precursor</i>	<i>Características</i>
De la población ecológica	Hannan y Freeman, 1977	Consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia.
Institucional	Di Maggio, Powell, 1983	Integra a las personas que la hacen funcionar la organización
De los recursos y capacidades	Barney, 1991	Gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades
De la agencia	Rumelt, Schendel y Teece, 1991	Crea los mecanismos, previniendo que el agente actúe a favor de sus propios intereses de la organización y el entorno
De los sistemas alejados del equilibrio	Prigogine	Puede adaptarse y auto-organizarse
De los sistemas complejos adaptativos	Kauffman, 1995	Permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno

Las teorías modernas, están enfocadas en premisas para que el trabajador sea capaz de desarrollar sus potencialidades a través de los conocimientos y habilidades adquiridas por experticia y/o por programas estructurados de formación y capacitación organizacional. Las organizaciones modernas requieren individuos con competencias asociadas al aprendizaje continuo para la búsqueda constante –a través de la creación e innovación- de soluciones a problemas que impactan los procesos productivos y el entorno. Estas nuevas tendencias surgen como mejora en la capacidad de organizar y

liderar con el objetivo de gestionar recursos que permitan llegar a la eficacia y eficiencia, para hacer la empresa más competitiva en un mercado cada vez más complejo (Acurero y Gómez, 2018), como lo propone la teoría de los recursos y capacidades, que expone como principio fundamental gestionar racionalmente los recursos con la aplicación de métodos adquiridos a través del conocimiento impartido. Si bien es cierto que las teorías modernas enfocan su atención en las personas, como trabajadores, proveedores, clientes finales, significa que estos tienen que estar motivados, esto supone que, la condición humana no puede ser desatendida, la organización debe contribuir a través de la participación, contribución y formación para que estos actores se comprometan, considerando los factores que sustentan la conducta humana (Huicalpi, Jácome & Castro, 2017). Es así, como la teoría institucional propone integrar a las personas que hacen funcionar la organización, incluyendo individuos del entorno territorial, familiares y clientes externos.

Un gran desafío de la gestión empresarial moderna es, mirar de manera planificada el entorno como una sola unidad integrada a la organización, por ello, la teoría de la población ecológica, simula al grupo social laboral y su entorno como una unidad componente de la naturaleza, concluye que en la evolución organizacional, los más aptos sobreviven y las que fracasan en su intento por levantarse, se extinguen, es entonces como la estructura socio-organizacional integrada es más exitosa y posteriormente será copiada para replicar lo bueno (Rivas, 2009). Sin embargo, lo expuesto no solo es un acto análogo y comparativo, es que las organizaciones modernas deben contribuir y considerar a la naturaleza de su entorno como una unidad integrada, es decir, deben considerar la responsabilidad social y ambiental. La misma competencia organizacional, la generación de visión futura organizacional, la pobreza del entorno territorial y el cambio climático, fueron factores determinantes para que las organizaciones que gestionan a través de teorías modernas de gestión empresarial, se preocupasen por un sinnúmero de factores que impactan de forma directa e indirecta la gestión organizacional, como: la calidad de sus productos, la calidad de vida de sus empleados, proveedores y consumidores, las condiciones sociales-sanitarias de pobladores del entorno y el deterioro del medio ambiente –muchas veces originado por ellos mismos- que han producido el cambio climático y calentamiento global (Herrera y Vázquez, 2019).

Finalmente, las diferencias importantes entre las teorías clásicas y modernas, se exponen con más claridad desde la perspectiva de la evolución histórica de la gestión empresarial y surgencia de postulados que soportaban la buena marcha organizacional

para la eficiencia productiva. A comienzos del siglo XX a raíz del desarrollo de la teoría científica clásica, el trabajador era considerado una máquina de producir, con la llegada de nuevas corrientes modernas del pensamiento organizacional durante los años 1960, se muestra interés por el ambiente, las relaciones con el trabajador y el uso de la tecnología para agilizar los procesos industriales, por tanto, se cambió la visión de hombre-máquina por hombre como parte del proceso social laboral que está vinculado a un territorio que tiene influencia en la naturaleza, por lo que es responsable de sus cuidados. También se consideró que ese ser humano-trabajador interactúa con sus semejantes de igual a igual, mantiene vinculación sociocultural con el entorno y es componente importante del tejido social donde habita y labora. Es entonces, cuando se vuelcan las miradas y surge la RSE en el marco de teorías empresariales modernas.

2. Responsabilidad social empresarial

La RSE es una competencia organizacional que funda su sentido natural de aplicación en la filosofía ética de la razón y la verdad, sin embargo, contrariamente puede ser usada desde otros dos puntos de vista: como “marketing” para dar una visión organizacional de responsabilidad compartida (Navarro, 2016), o también como obligación para el cumplimiento de las normas y leyes de acuerdo al contexto legal del país donde se aplique. Lo cierto del asunto, es que las empresas como tal, son las precursoras del crecimiento económico, las del sector primario producen materia prima que luego es procesada por los otros sectores de la economía para manufacturar productos terminados y servicios, estos procesos son ejecutados con conocimientos, tecnología y el trabajo humano. En la cadena de valor productiva de las empresas, si bien es cierto que generan desarrollo económico e ingresos a propietarios y trabajadores, existe la puntual amenaza latente, por un lado, rompa el tejido social de su entorno territorial, con la generación de cinturones de pobreza, a través de la llegada de personas buscando oportunidades laborales y servicios secundarios y por otro lado, afecte al ambiente durante el procesamiento de sus productos finales. Es aquí donde el rol de la RSE cobra urgencia, jugando un papel determinante para combatir e inhibir estos dos fenómenos.

El concepto de RSE ha ido evolucionando a la par de su aplicación, es así, como en las dos últimas décadas del siglo XX fue ampliamente debatido y definida como la responsabilidad que las empresas, organizaciones o instituciones tienen o asumen por si

sola en la sociedad (Correa, 2007). A pesar que la RSE surge a finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, época donde no existía el término RSE como concepto institucionalizado, algunas corporaciones poderosas ejecutaban labores para resarcir problemas sociales de su entorno, por supuesto, apoyados por las grandes capacidades financieras, tecnológicas y humanas para ese entonces. Es en la segunda mitad del siglo XX, años 1960, que las comunidades comienzan a ejercer presión sobre las empresas privadas para que estas de alguna forma solucionen o busquen paliativos para reparar los daños a la naturaleza y a la sociedad por la incesante y masiva explotación de recursos naturales que estuvo muy en alto para esos tiempos. Para finales del siglo pasado la conducta empresarial se transforma y la RSE constituye un deber ético para su cumplimiento (Ídem), aunque algunos países de América Latina y el mundo, dentro de sus legislaciones laborales y ambientales transversalizan acciones para otorgar responsabilidad social y ambiental a empresas.

Lo cierto es que, para investigadores del tema en la región, como Duarte (2015) la introducción de la responsabilidad social en el entorno empresarial ha generado una nueva filosofía organizacional y con esto, se han producido importantes cambios en los propósitos, misión y visión de las empresas. Por ello, la alta dirección estratégica organizacional tiene una gran oportunidad de generar confianza en sus clientes, ya que las acciones de la RSE están provistas de competencias que sirven e incrementan el modelaje organizacional, es decir, una empresa altamente responsable con su entorno social y ambiental es vista con buenos ojos por su clientes internos y consumidor final. Las empresas deben gestionar sus riesgos sociales y ambientales, ello implica, ganar reputación y adeptos para estar en constante vínculo con sus trabajadores, proveedores, financistas, socios comerciales, aliados y otros grupos de interés realizando acciones bajo un enfoque social y de sostenibilidad, que genere valor a la organización (Barbachan, 2017).

La aplicación de RSE involucra tres direcciones fundamentales: normativa legal, bioética y responsabilidad colectiva, la primera trata como las empresas ejecutan actividades sociales comunitarias y ambientales, solo condicionados por las normas y leyes vigentes en el país, es una especie de cumplimiento para el resguardo legal, muchas naciones presentan leyes de servicio social y otras que apuntan a crear un marco normativo para el cumplimiento de la RSE. La bioética está inserta taxativamente en la RSE, ya que ésta –en el marco filosófico y principios que rigen los valores- representa un acto voluntario, son iniciativas propias que surgen de la voluntad de la alta gerencia y líderes

organizacionales. Respecto a la responsabilidad colectiva, representa una acción o acto consensuado por los trabajadores, niveles tácticos y estratégicos de la organización, es la suma de voluntades colectivas para desarrollar actividades sociales y ambientales, en beneficio de grupos vulnerables.

Las direcciones de aplicación de la RSE, pueden ser un arma de doble filo, tiene su lado bueno y su lado negativo, según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ha habido experiencias en Latinoamérica que apuntan en buena dirección porque han solucionado problemas sociales y ambientales que en el momento necesariamente requerían su aplicación inmediata, sin embargo, en otros casos, no se están ejecutando las acciones necesarias para sustituir la donación por la autosuficiencia y así generar una conducta que conduzca a la solución a largo plazo, provocando que las acciones sociales sean insostenible en el tiempo, pues más tarde esos grupos requerirán ayuda de la misma manera (2011). Una forma adecuada de aplicación de RSE, sería, bajo esquemas de dirección y responsabilidades colectivas, es decir, si se requiere una ayuda social a la comunidad por parte de una empresa, lo ideal sería educar a la comunidad para ejecutar trabajo conjunto con responsabilidades compartidas, al respecto, se están incrementando los diálogos de interés con un grupos sociales, denominados los “stakeholders” donde la comunicación constante con las comunidades vulnerables van en franco progreso, y están dirigidas a ejecutar ayudas sociales de forma complementaria y visionaria como, la capacitación y el voluntariado, generando ésta acción un comportamiento ético para la aplicación de RSE en ambas direcciones comunidad-organización garantizando buenas practicas socio-ambientales (Barbachan, ob. cit.).

El ámbitos de aplicación de la RSE depende de variados enfoques: del concepto asumido, de la política organizacional, del modelo de gestión que se sigue, de las capacidades y potencia de la gestión empresarial y de las implicaciones éticas como acto voluntario (Duque, Cardona & Rendón, 2013), sin embargo, en general se establece que las acciones de impacto están dirigidas a los ámbitos económico, social, y ambiental. El ámbito económico, incluye los aspectos relacionados con la producción de productos y servicios finales de calidad a través de la gestión eficiente que mejoren las situaciones-problema que impactan al ciudadano en la sociedad, es decir, más que producir productos terminados, es producir soluciones que implique menos impacto económico para el empresario y para el consumidor. El ámbito social transcurre en dos direcciones, una, temas relacionados con el bienestar social del trabajador de la organización, muchas

veces, están condicionadas por legislaciones internas, como leyes del trabajo, leyes de servicios sociales o recreativas, la otra dirección son acciones para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, creando oportunidades para los colectivos o grupos sociales vulnerables. El último ámbito de aplicación está vinculado a la ejecución de acciones y actividades relacionadas con la protección del ambiente, como: manejo adecuado de recursos naturales, sobre todo aquellas empresas y corporaciones que producen materia prima, otras actividades serian manejo adecuado y disposición de residuos y desechos propios del proceso productivo, también actividades relacionadas con la agregación de valor ambiental, como: reforestación, formación en materia ambiental, obras sanitarias y ambientales.

2.1. Lineamientos globales para el cumplimiento de la RSE

La RSE debe sustentarse en valores y principios de justicia social, cada país tiene el deber de ejecutar sus acciones expresadas mediante políticas, planes, programas tanto nacionales, como empresariales para así hacer de sus prácticas, actividades institucionalizadas en el Estado-Nación, ya que se corre el riesgo de caer en las prácticas propias de desvíos que ocurren en acciones no normadas. Sin embargo, existen lineamientos globales –no jurídicos- que brindan orientaciones concretas para una mejor ejecución de la RSE, que son aplicables a cualquier sector productivo, sean organizaciones públicas y privadas, estos tratan de normalizar el desarrollo de buenas prácticas y actividades sociales, económicas y ambientales, en este sentido evaluaremos en este estudio, tres preceptos que son útiles para cumplir con precisión y justicia la RSE: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, el Libro Verde de la Unión Europea y las Normas ISO-26000.

La Agenda 2030 firmada en la Cumbre de París, en el año 2015, en el contexto de la Convención Marco de Naciones Unidas para el Cambio Climático (CMNUCC), tiene 17 ODS, 169 metas y 232 indicadores, presenta un objetivo macro global muy ambicioso “poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad” (PNUD, 2015), esta iniciativa global invoca todas las dimensiones asumidas en la RSE, ya que resalta y propone los principios de la igualdad, dignidad y solidaridad que ubica al ser humano en el centro de la vida y la ética como estrategia para la sobrevivencia planetaria. La Agenda 2030 hace un llamado a líderes mundiales a cambiar el estilo de vida, poniendo como principio único el respeto por el ambiente. Este acuerdo global es el marco propicio para la implantación de acciones de

RSE donde las organizaciones empresariales privadas y públicas deben amarrar sus estrategias a los ODS, solo así, se lograrán avances significativos (Ormaza, J.; Ochoa J.; Ramírez, F. & Quevedo, J. 2020).

El Libro Verde de la Unión Europea, a pesar de ser documentos de ámbito geopolítico ya territorializado para ese continente, representa un excelente precepto para que otros países, en especial Latinoamérica y el Caribe, tomen ciertos estándares para su aplicación, debido a que persigue como objetivo mejorar el impacto de las políticas para el desarrollo, donde el apoyo de países más desarrollados hacia los más pobres es fundamental para el crecimiento inclusivo y sostenible, para generar oportunidades de progreso en iguales condiciones (Unión Europea, 2011). En lo interno el Libro Verde comprende lineamientos para la RSE, donde el norte, es generar condiciones para un nuevo marco legal y ético en la relación empresa-sociedad. El documento recrea la oportunidad y el momento para que actores sociales y empresariales vayan a un encuentro con las realidades de los más vulnerables y la vez marca las pautas y vías para la implementación de compromisos sociales y ambientales de las organizaciones (Ormaza, et. al. 2020). Este enfoque representa una oportunidad de implementación en países en desarrollo, en opinión de muchos expertos, constituye una nueva estrategia de desarrollo empresarial vinculado a los principios de solidaridad y justicia social, llevando prácticas innovadoras para el cumplimiento de las obligaciones sociales y ambientales organizacionales que pudiesen impulsar a la RSE como herramienta para el desarrollo sostenible.

Finalmente, la Organización Internacional de Normalización (ISO) y su protocolo ISO-26000 es una herramienta certificada que contribuye con la estandarización y normalización de definiciones y criterios de responsabilidad social empresarial, ésta propone, orienta y evalúa rendiciones de cuenta a las organizaciones en áreas económica, social, ambiental y humana en las empresas (Ormaza, et. al. 2020). El ámbito de aplicación de las normas ISO es universal, por ello, para toda organización que quiera enrumbar sus procesos organizacionales hacia la certificación ISO-26000, si bien representa un verdadero desafío, es una oportunidad social, pues establece compromisos en aspectos tales como, rendición de cuentas financieras, comportamiento ético organizacional, respeto a los intereses de proveedores, cliente interno y externo, respeto a las normativas legales internacionales y respeto a los derechos humanos de los actores involucrados en la cadena de valor. La norma ISO-26000 brinda la oportunidad para que

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

organizaciones empresariales fundamenten su accionar en base a principios, valores y la ética para ser consecuente con los “stekeholders” empresariales y los del entorno, siendo así, se estaría ejecutando los propios principios de la RSE, que sin duda proporcionan un acelerado crecimiento sostenido, donde todas las organizaciones se direccionan éticamente hacia el bien común de toda la sociedad.

2.2. Marco pragmático y jurídico de la RSE en Perú

Los programas de RSE en Perú son de carácter temprano, apenas a comienzos de este siglo se observaron iniciativas socio-ambientales por parte de las empresas y corporaciones del país, solo algunas pocas organizaciones han madurado en cuanto a planteamientos, objetivos y ejecución de programas sociales, sin embargo, en los últimos cinco años se ha observado un crecimiento en el interés por participar en programas de RSE. Hay empresas en el país que han comenzado a ejecutar acciones asumiendo tal rol, de manera responsable, pero hay un gran grupo que todavía menciona la RSE con visión muy incipiente, solo con la intención de promoción mediática. Un vistazo más de cerca sobre la RSE en el país muestra que para el año que está en curso, un 35% de las empresas invertirán en acciones medioambientales, sociales y de gobernanza y solo un 22% ejecutará inversiones sostenibles, ante esta realidad expuesta a través de diferentes estudios, la sostenibilidad medioambiental y la inversión social, a pesar que ha ido en aumento, la RSE y las normativas es un problema por resolver (Peru21, 2022).

Es importante indicar que no todo está perdido, según opinión de otros autores en Perú en los últimos años ha cambiado la visión al respecto, arrastrando consigo las reglas de RSE, al mismo tiempo, la ética empresarial va en incremento como forma de insertarse en las tendencias para lograr sumergirse en los mercados globales. Muchas empresas han visto con agrado los incentivos del Estado en función de desarrollo conectado con políticas de sostenibilidad ambiental y adicionalmente se han creado políticas de incentivos a la innovación con fondos concursables y beneficios tributarios para empresas que desarrollen investigaciones que contribuyan al desarrollo del “Plan de Diversificación Productiva”, que ha traído como resultado el aumento de programas sociales y ambientales organizacionales. Por otro lado, se han incrementado también las alianzas estratégicas de empresas con el Estado en la búsqueda de lograr una mayor coordinación en la ejecución de planes sociales, como el programa “Perú Responsable” promulgado como Decreto Supremo N° 015-2011-TR, el cual es promovido por el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo como parte de sus iniciativas para la promoción de programas sociales (Barbachan, ob. cit.), cuyo objeto es promover la RSE generadora de empleo decente.

De acuerdo con Herrera (2019), en Perú han sucedido consideraciones especiales, el país debería ser el líder en actividades relacionadas con RSE en América Latina, debido al incremento de números de empresas en diferentes rubros en los últimos años, además, presenta índices de los más alto de la región en crecimiento económico del PIB, sin embargo, la RSE no va al ritmo de este crecimiento, a pesar del contexto actual donde todos los países emprenden acciones ambientales por la crisis del cambio climático global. Solamente han observado en alza las iniciativas de RSE del sector privado, donde se observa un ligero aumento, mientras que, las iniciativas públicas a través del Ministerio del Trabajo han identificado esta necesidad y viene ejecutando actividades para apoyar a algunas organizaciones, como la creación de actividades para la sostenibilidad, el ministerio ha emprendido acciones que están divididas en tres fases capacitación, registros y certificación de empresas socialmente responsables. Si bien es cierto, que la RSE es un acto voluntario y ético, requiere de reglas claras, normas y leyes que sustenten e incentiven el trabajo socio ambiental empresarial, también es conveniente considerar, que muchas leyes sociales y ambientales transversalizan las actividades de RSE, por ello, es digno evaluar leyes que involucran el servicio social y ambiental que rigen la normativa jurídica, como, las leyes y decretos relacionadas con las actividades laborales y la Ley N° 28611, Ley General del Medio Ambiente del Perú.

2.3. ¿Ha sido transformador la RSE?

El delgado límite entre la aplicación de la RSE por obligaciones legales y como marco ético voluntario ha generado un espacio oscuro que ha producido incertidumbre a la hora que las empresas sustenten su política empresarial, su misión y visión hacia la responsabilidad social, es por ello, que los países desarrollados han tratado de reducir esa brecha. Mucho más pronunciado es en países de Latinoamérica y el Caribe, donde la RSE no logra cumplir metas cuantitativas y cualitativas de tal forma que sus procesos y actividades sean de carácter impactante, por tanto en la región el paradigma de la RSE aún no está consumado, mucho menos en su apogeo para lograr llegar al umbral social, para que sea una herramienta de aporte sustancial a la solución a las problemas de pobreza y deterioro ambiental que padece la región. Más bien la pobreza, pobreza extrema y

emisiones de gases de efecto invernadero en la región que producen el cambio climático ha ido en aumento. La RSE, se ha ejecutado sin el máximo compromiso de los Estados, se ha practicado en forma solitaria, aislada cada empresa inmersa en sus planes, también se ha confundido con una responsabilidad solo moral (Vallaey, 2020) y no bioética, que es la ética para la vida, por tanto se ha vuelto ineficaz, solo con puntos a favor por la ejecución puntual de algunas corporaciones que aun practicando paradigmas éticos individualizados han logrado algunos resultados.

En Perú, la RSE está lejos de ser transformadora, prácticamente su implementación es muy incipiente, para el año 2019, según una publicación de la Escuela de Administración de Negocios para Graduados de la Universidad ESAN de Lima, el 100% de empresa conoce la RSE, pero solo el 15% reconoce que debe implementarse para beneficio organizacional y solo el 5% aplica RSE de manera estructurada y sistémica (Gil, 2019). Significa esto, que aún estamos naciendo, si el país no se involucra en las tendencias mundiales, sus empresas estarán condenadas a realizar esfuerzos para la sobrevivencia, ya que el consumidor actual pide más que productos y servicios de calidad, exige empresas con buena reputación, respecto a la solidaridad social y responsables con el ambiente. La RSE debe ser vista desde tres perspectivas con poder de diferenciación, primero la responsabilidad moral, que es individual, el “yo” como responsable de una acción social y ambiental, la responsabilidad jurídica que supone como el responsable ante la ley es bien conducido, y por último la responsabilidad socio-ambiental que nos trae como una entidad colectiva corresponsable de accionar para solucionar los problemas socio-ambientales (Vallaey, ob. cit.), es necesario que en el país estos fundamentos se cumplan, solo así podemos iniciar el paradigma transformador de la RSE para luego lograr resultados positivos para la población.

3. La bioética

El concepto bioética ha sido un tema de reciente estudio, pero a su vez, ha gozado de un buen peregrinar histórico, su evolución es de reciente data, autores como Van Renssealer Potter (1970) fue uno de los primeros en introducir filosóficamente el termino en ciencias médicas, luego siguieron otros autores, como: Gracia (1989), Jonsen (19989, Beauchamp & Childress (1999) y Goikoetxea (1999), quienes realizaron grandes y significativos aportes a la bioética. Como resultado, la bioética propone una reflexión crítica de como abordamos el conocimiento científico para mejorar las condiciones socio-

sanitarias del ser humano y todos los seres vivos (Rodríguez, 2018). Bioética es respetar dentro del ámbito del pensamiento humanístico el derecho del biocudadano y toda forma de vida planetaria. Una actuación bioética significa estrechar las relaciones y emociones propias de los seres vivos como entidades que pertenece a la naturaleza y en la cual la alteridad no tiene espacio. Además, la bioética propone acciones que conducen al restablecimiento de la felicidad y armonía de la naturaleza para la convivencia.

Los propósitos de la bioética están fundamentados en el respeto a la vida, a la salud, el respeto de los derechos humanos como principio que enarbola la justicia social para que la dignidad de vivir bien sea prioridad, canalizados a través de la esencia de los valores morales y éticos –las guerras son contrarias a este precepto- que coadyuvan a la integralidad cosmogónica. Por ello, la bioética como disciplina, estudia los problemas relacionados con valores, conductas y principios que surgen en el conocimiento, vinculados a las ciencias de la salud y la vida, esenciales para el bienestar de los seres vivos, (Martínez, Laucirica & Llanes, 2015). Es así como, simplificamos el término, como una disciplina que conjuga la aplicación del conocimiento de todas las ciencias con ética, para beneficiar a los seres vivos desde sus principios de aplicación de justicia social y solidaridad.

3.1. La bioética y la acción empresarial

Una de las corrientes emergentes para la gerencia organizacional corporativa que surge para contrarrestar los conflictos morales, las prácticas antiéticas y pérdida de valores en las empresas, que ha traído como resultado ausencia del talento humano capaz de enfrentar los retos de las nuevas tendencias naturalistas que abogan por la vida, es la gerencia bioética (Arcaya, 2021), aunque esta tendencia todavía está en su fase inicial de reconocimiento, por lo menos se ha comenzado, por tanto, requiere de mayor audacia, que trae consigo riesgos en aquellos practicantes que han llevado sus empresas hacia altos niveles competitivos. La gerencia bioética es un modelo teórico generador de vida, donde la prioridad es el trabajador, no visto como hombre-máquina, ni como principal capital de la empresa, más bien, es un recordatorio que el productor de bienes y servicios es un ser emocional, con sentimientos, que es poseedor de sus propias creencias y costumbres, que es capaz de ser afectado por problemas de salud mental y fisiológica y por tanto requiere atención, es actuar organizacionalmente para proteger la vida del ser humano, estas

premisas son válidas para todos los niveles directivos en las organizaciones, surge para recuperar el liderazgo humano al servicio de la eficiencia productiva.

El liderazgo bioético, está sujeto al modelo de desarrollo económico, por tanto emerge una pregunta que ha sido parte del debate histórico en teoría de empresas ¿Existe la ética en los negocios?, pues las respuestas o el acercamiento a ella, se debate, entre los postulados liberales, de la premisa: *la intención de la gerencia organizacional es hacer dinero para los accionistas*, y los postulados de modelos de desarrollo sociocéntricos donde *el ser humano es la atención principal* para lograr la eficiencia. La RSE debería ir de la mano con la gerencia bioética, a pesar que esta ha sido estudiada y aplicada desde diferentes perspectivas, no obstante, la relación con la gerencia bioética no ha sido pensada y estudiada lo suficiente en las emergentes teorías científicas modernas de gestión organizacional, (Peana & Gallardo, 2014), más bien en opinión propia, se han impuesto dogmas financieros por delante, ejemplo de ello, ocurre en el área de biotecnología, donde el uso del conocimiento es aplicado muchas veces para la muerte, acciones contundentes de esta afirmación, es la proliferación de laboratorios biológico para generar virus y bacterias, para producir enfermedades que son usados como armas de guerra.

La RSE requiere de la práctica bioética para un mejor desempeño del trabajador, para ir mas allá de solo la rentabilidad financiera *per se*, ésta requiere practicas bioéticas para generar entusiasmo, motivación y deseos de superación del ser humano-trabajador que por efectos traería consigo estabilidad y rentabilidad financiera, también agregaría valor a la gestión, ya que la RSE no solo está dirigida a producir bienestar al trabajador, también tendría el mismo efecto en las comunidades próximas, debido a que la RSE está direccionada a producir mejoras sociales y el cuidado del ambiente en el entorno territorial. No cabe duda, que los ingentes desafíos que enfrenta la gerencia bioética usada en la RSE como herramienta para el logro, representa un gran obstáculo a superar, debido al pensamiento monetarista, por ello, en este aspecto concordamos con la opinión de Arcaya (ob. cit.) que expresa: “frente a tales desafíos, la gerencia bioética empresarial es un frente para preservar la dignidad del trabajador, las organizaciones empresariales, consolidar el liderazgo, proteger el medio ambiente, lograr justicia social, y minimizar los efectos de tecnologías que dañen al ambiente”.

3.2. ¿Dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos?

En la actualidad, la RSE en consonancia con la bioética ha avanzado de forma lenta por lo menos en Latinoamérica y para el caso de Perú la percepción y datos estudiados, indican que falta mucho camino por recorrer, hace falta que las grandes y medianas empresas cambien el modelo productivista-financiero e ir hacia una gestión productivista-humana, donde el enfoque de la gestión este dirigido a comprender de manera voluntaria y responsable, complementado con normas, tomando en cuenta que el futuro está en la preservación de la vida y el ambiente, por tanto traemos los principios propuestos por Beauchamp y Childress (1979), quienes indican que la autonomía, el buen proceder humano, beneficencia y justicia social son los factores fundamentales bioéticos a considerar para aplicar en la gestión organizacional. Implica reconocer y valorar las capacidades de las personas, escuchando sus opiniones, también los líderes organizacionales deben abstenerse de ejecutar acciones y actividades que causen daños a terceros y al ambiente, por otro lado, el principio de la justicia social, permite disminuir las desigualdades de cualquier índole, tratando tanto a trabajadores como a clientes externos con claridad de condiciones, por último, se debe determinar los métodos de distribuir los beneficios sociales, económicos y culturales de tal forma que se proteja a los individuos más vulnerables.

En el mundo de hoy tan convulsionado, donde los disvalores están a la orden del día, se presentan dos opciones de cara a enfrentar o fallecer en el intento de aplicar la RSE con una verdadera vinculación con la bioética, la primera, implica entender y ejecutar la RSE bajo un enfoque de bioadministración de organizaciones, como expresión filosófica postmoderna del conocimiento gerencial, que permita objetivos globales y locales con fuertes compromisos morales, que sean incluyentes para desarraigar las desigualdades, que estén en función del beneficio empresarial, del trabajador, del entorno comunitario y que tienda a administrar los recursos naturales para lograr la sostenibilidad integral. La segunda opción, se visualiza poco prometedora, pues pretende seguir aplicando la RSE de forma “tibia” al compás de la comprensión y evolución de los sucesos actuales -como ha venido sucediendo- que se fundamenta y se envuelve en lo legal y lo jurídico, por encima de la voluntad bioética responsable. Es necesario entonces, evaluar y comprometerse con la segunda opción, pues permite vincularse a las tendencias mundiales y a su vez representa una oportunidad donde las empresas sean actores de primera para aportar soluciones a la salvación del planeta.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

- Es fundamental una verdadera transformación y transorganización de las teorías de gestión organizacional de cara enfrentar la RSE con carácter bioético, es la salida a la crisis de valores, de la pobreza estructurada y no estructurada, de la salud humana y animal incipiente, es la solución a minimizar el impacto ambiental y combatir la crisis climática planetaria. La RSE debe ser declarada por organismos multilaterales como universal y del fiel cumplimiento, es una premisa no prevista de manera directa -más bien es transversal- en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, la RSE con la bioética infiere a la biosostenibilidad, por tanto, representa una herramienta organizacional que muy bien puede ser aplicada en todos los países del mundo, para dar cumplimiento a las metas de los ODS. Esta a su vez trae beneficios empresariales, al acreditar a la organización como una entidad responsable, lo que confiere valor en el mercado de consumo, además, un producto o servicio elaborado bajo el enfoque social y bioético es bien visto por el consumidor.

Se propone en este ensayo, introducir curricularmente la bioética y la RSE en las escuelas de negocios y administración de empresas de universidades en Latinoamérica y el Caribe y en especial en Perú, como orientación pedagógica y andragógica universal, para que el formante sea capaz de afrontar los conflictos éticos que se avecinan en su futuro profesional y proponga a través de la conciencia voluntaria herramientas complejas para el entendimiento y apalancamiento de la productividad organizacional utilizando modelos teóricos que preserven la vida y la naturaleza. La RSE, requiere de la práctica bioética para un mejor rigor en el desempeño e ir más allá del pensamiento monetarista. La buena práctica bioética gerencial es sinónimo de eficacia, eficiencia y productividad,

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

un ser vivo con buena salud mental y fisiológica es una entidad productora de contenidos y bienes tangibles, por tanto, concordamos con Sanabria (2019), que postula la urgente e ingente posibilidad de vincular transdisciplinariamente los negocios y el concepto de vida en el contexto empresarial y como mecanismo de aceleración, hacer uso intensivo y práctico de la RSE

REFERENCIAS

- Acurero, M. & Gómez, C. (2018). *Tendencias administrativas: una visión global desde el inicio de la humanidad*. Cap. III. Ed. CECAR. 73-118. <https://www.cec.ar.edu.co/documentos/editorial/e-book/enfoques-teorias-y-perspectivas-del-administracion-de-empresas-y-sus-programas-academicos.pdf>
- Arcaya Urbina, J. F. (2021). *Gerencia bioética empresarial: una corriente filosófica postmoderna*. (47): 1-14. [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.47\(1-14\)-Arcaya%20Jean_articulo_id709.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.47(1-14)-Arcaya%20Jean_articulo_id709.pdf)
- Barbachan, M. (2017). *La responsabilidad Social Empresarial en el Perú: Desafíos y oportunidades*. PUCP. *InnovaG*, (2), 56-62. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/innovag/article/view/18749>
- Beauchamp T. & Childress J. (1979). *Principles of Bioethical Ethics*. Oxford University Press, New Cork, 2° edition, pp 148-149. <https://www.worldcat.org/title/principles-of-biomedical-ethics/oclc/4056374>
- BID (2011). *La Responsabilidad social de la empresa en América Latina. Manual de gestión*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-Am%C3%A9rica-Latina-Manual-de-Gesti%C3%B3n.pdf>
- Correa, J. G. (2007). *Evolución histórica de los conceptos de responsabilidad social empresarial y balance social*. *Semestre Económico*, 10(20), 87-102. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-63462007000200006&lng=en&tlng=es.
- Duarte, F. (2015). *Responsabilidad social empresarial. Revista Lidera*, (10), 41-45. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/view/18221>
- Duque, Y. V.; Cardona, M. & Rendón, J. A. (2013) *Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones*. Cuadernos de Administración, 29(50): 196-206. Universidad del Valle Cali, Colombia. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225_029797009
- Gil Mena, F. (2019). *Solo el 5% de las empresas peruanas aplican gestiones de Responsabilidad Social*. Portal Gestión. Management & Empleo. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/5-empresas-peruanas-aplican-gestiones-responsabilidad-social-258214-noticia/>

“Responsabilidad social empresarial:

Un paradigma Bioético no consumado”

Hernández Palma, H. (2011). *La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de*

relaciones humanas. Escenarios. Vol. 9(1):38-51. <http://hdl.handle.net/11619/1628>