

LOS REPORTES NO FINANCIEROS COMO PRIORIDAD PARA DETERMINAR UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL HOLÍSTICA³³⁷

Página | 955

NON-FINANCIAL REPORTS AS A PRIORITY TO DETERMINE A HOLISTIC CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Jorge Luis Muñoz Montaña³³⁸

Luz Andrea Bedoya Parra³³⁹

Lina Marcela Bedoya Parra³⁴⁰

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES³⁴¹

³³⁷ Derivado del proyecto de investigación: Reportes no financieros y responsabilidad social empresarial. Grupo de estudio interinstitucional de profesores en ciencias económicas, administrativas y contables. Financiación grupo interinstitucional.

³³⁸ Licenciado y Diplomado en Filosofía, Universidad Tecnológica de Pereira, Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira, Magíster en Comunicación Educativa, Universidad Tecnológica de Pereira, Doctor en Humanidades, Universidad EAFIT, Profesor-Investigador, Universidad Católica de Pereira, Risaralda, Colombia. Correos electrónicos: jorge.munoz@ucp.edu.co jorgel.munozm@gmail.com

³³⁹ Contadora Pública, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Gestión Tributaria y Aduanera, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira, Magíster en Contabilidad, Universidad Libre de Colombia, Profesora-Investigadora, Universidad Libre de Colombia – Seccional Pereira, Risaralda, Colombia. Correos electrónicos: luza.bedoya@unilibre.edu.co bepaluhan@gmail.com

³⁴⁰ Comunicadora Social-Periodista, Universidad Católica de Pereira, Magíster en Comunicación Educativa, Universidad Tecnológica de Pereira, Profesora-Investigadora, Universidad Católica de Pereira, Risaralda, Colombia. Correos electrónicos: marcela.bedoya@ucp.edu.co marcelabedoya8@hotmail.com

³⁴¹ Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. www.rediees.org

49. LOS REPORTES NO FINANCIEROS COMO PRIORIDAD PARA DETERMINAR UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL HOLÍSTICA³⁴²

Jorge Luis Muñoz Montaña³⁴³, Luz Andrea Bedoya Parra³⁴⁴, Lina Marcela Bedoya Parra³⁴⁵

Para el surgimiento de una comprensión compartida y provechosa de muchas cuestiones sustantivas de derechos y deberes (y también de actos justos e injustos) no hay necesidad de insistir en que tenemos que haber acordado ordenamientos completos o particiones universalmente aceptadas de lo justo, estrictamente separadas de lo injusto.

(Sen, 2011, p.174).

RESUMEN

Las dinámicas propias del entorno empresarial aunadas al comercio entre los distintos mercados han fomentado que las organizaciones se preocupen por ser más competitivas y reconocidas en los contextos regionales e internacionales. Cuando todos estos procesos se piensan y ejecutan de manera holística y responsable, se genera un valor agregado en aras de un verdadero desarrollo social; no obstante, en la mayoría de los casos el proceso es inverso y no va más allá del cumplimiento obligado de normatividades sancionatorias vigentes. El presente trabajo analiza la gestión del conocimiento en torno a los reportes de información no financiera, a través de la Iniciativa de Reporte Global —Global Reporting Initiative (GRI)— relacionada de manera directa con la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y a partir de ella, con la implementación de un subsistema de contabilidad social. Se ha utilizado una metodología fenomenológica (experiencia) y hermenéutica (como interpretación holística) desde un enfoque mixto, con técnica de estudio de caso situacional

³⁴² Derivado del proyecto de investigación: Reportes no financieros y responsabilidad social empresarial.

³⁴³ Licenciado y Diplomado en Filosofía, Universidad Tecnológica de Pereira, Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira, Magíster en Comunicación Educativa, Universidad Tecnológica de Pereira, Doctor en Humanidades, Universidad EAFIT, Profesor-Investigador, Universidad Católica de Pereira, Risaralda, Colombia. Correos electrónicos: jorge.munoz@ucp.edu.co

³⁴⁴ Contadora Pública, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Gestión Tributaria y Aduanera, Universidad Libre de Colombia, Especialista en Pedagogía y Desarrollo Humano, Universidad Católica de Pereira, Magíster en Contabilidad, Universidad Libre de Colombia, Profesora-Investigadora, Universidad Libre de Colombia – Seccional Pereira, Risaralda, Colombia. Correos electrónicos: luza.bedoya@unilibre.edu.co

³⁴⁵ Comunicadora Social-Periodista, Universidad Católica de Pereira, Magíster en Comunicación Educativa, Universidad Tecnológica de Pereira, Profesora-Investigadora, Universidad Católica de Pereira, Risaralda, Colombia. Correos electrónicos: marcela.bedoya@ucp.edu.co

(Pereira – Colombia). Como resultado principal se identifica que este campo relevante y emergente ha sido poco abordado desde las organizaciones estudiadas e, incluso, la mayoría no considera ni incluye en su gestión e informes de RSE de la Serie 400 (401-419) de los Estándares GRI, reconocida por sus aspectos sociales, lo que hace imposible determinar de manera holística y misional el impacto real que su operación logra en los colaboradores y en el entorno social.

ABSTRACT

The dynamics of the business environment coupled with trade between different markets have encouraged organizations to worry about being more competitive and recognized in regional and international contexts. When all these processes are thought and executed in a holistic and responsible way, an added value is generated for the sake of true social development, however, in most cases the process is inverse and does not go beyond mandatory compliance with regulations. current sanctions. This paper analyzes knowledge management around non-financial information reports, through the Global Reporting Initiative (GRI) directly related to Corporate Social Responsibility (CSR), and from her, with the implementation of a social accounting subsystem. A phenomenological methodology (experience) and hermeneutics (as holistic interpretation) have been used from a mixed approach, with a situational case study technique (Pereira - Colombia). As the main result, it is identified that this relevant and emerging field has been little addressed by the organizations studied and, even, the majority do not consider or include in their management and CSR reports of the 400 Series (401-419) of the GRI Standards, recognized for its social aspects, which makes it impossible to determine in a holistic and missional way the real impact that its operation achieves on employees and the social environment.

PALABRAS CLAVE: estándares GRI, reportes no financieros, responsabilidad social empresarial, holismo.

Keywords: GRI standards, non-financial reports, corporate social responsibility, holism.

INTRODUCCIÓN

Los entornos empresariales, las dinámicas económicas y la globalización de los mercados han fomentado que las organizaciones se preocupen por ser más competitivas y reconocidas en el medio. Cuando esta idea no solo se piensa, sino que se ejecuta de manera responsable se genera valor agregado en pro del alcance de un verdadero desarrollo social, no solo desde la perspectiva de organismos multilaterales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) con sus objetivos trazados a 2030 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), sino desde la defensa por las leyes de la naturaleza y el respeto por todas las formas de vida defendidas por diversas organizaciones sociales.

En el momento en que los grupos de interés reconocen en una organización una marcada responsabilidad social, ambiental, y económica, esta se sitúa bajo un escenario de legitimidad a través de un gobierno corporativo para la gestión de la sustentabilidad a partir del mejoramiento ostensible de su reputación; es decir, dentro de las decisiones y estrategias organizacionales se empiezan a dimensionar además de los resultados económicos, la oferta comercial, la competencia, la innovación, pero también, el cuidado de los recursos naturales, el respeto por el núcleo social (usuarios) y su verdadera contribución al país.

En este enfoque, las organizaciones se preocupan no solo por crecer y permanecer en el tiempo en función de un objetivo financiero, sino también en la implementación de acciones que le permitan contribuir con los agentes sociales ante los cuales intervienen a partir, por ejemplo, del mejoramiento de la calidad de vida de sus propios colaboradores, la protección y promoción de derechos civiles y sociales, y el resarcimiento del daño ambiental causado en el desarrollo de su objetivo corporativo, ante lo cual se esperaría una real legitimidad social.

Si bien, el concepto de responsabilidad es universal, este se manifiesta de formas diferentes dependiendo del contexto histórico y territorial específico; de ahí, que sea necesaria la alineación con las condiciones sociales y económicas dentro de las cuales operan las organizaciones. Para este fin, Aguilera y Puerto (2012) señalan que:

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ofrece una nueva alternativa de ‘competir’, concebida como la transferencia de valor agregado a la sociedad; valor

que se espera que en el mediano o largo plazo se convierta en fuente de ventaja competitiva, evidentemente, si así lo advierte oportunamente la organización.

Como es conocido por todos, el crecimiento empresarial es un propósito incuestionable de las organizaciones. Blank (2002) lo define como un objetivo inherente; todas las organizaciones buscan crecer, con el fin de obtener un beneficio que les permita ser sostenibles, crear una imagen corporativa positiva, implementar el bienestar institucional y garantizar su permanencia y consolidación en el ámbito empresarial; la Responsabilidad Social Empresarial puede contribuir con este propósito. (p.3)

Respecto a lo expresado, es claro que cada vez son más las empresas que le están apostando al desarrollo de sus operaciones de modo sostenible. La rentabilidad del capital y la generación de valor financiero deben acuñar el concepto de capitalismo humano y sustentabilidad ambiental, debido a una clara comprensión holística de las interacciones que las organizaciones empresariales tienen con todos sus grupos de interés y los ambientes en los cuales estas ejercen sus actividades. Yunus (2011) expresa que la filantropía, las políticas de tipo social, así como los programas y acciones referidos a la responsabilidad social corporativa deben ser la contraparte igual de la operación comercial, con lo cual se entiende que mientras exista una comprensión de la necesidad de la gestión social y del trabajo en conjunto de los sectores económicos y de los demás grupos de interés, será inevitable la adopción de un modelo económico verdaderamente sustentable.

Frente a lo anterior, y en cumplimiento de tales propósitos de orden holístico, la elaboración de memorias de sostenibilidad ayuda a las organizaciones a trazar objetivos, a medir el desempeño y, a gestionar políticas de gobierno corporativo aplicables en todos sus niveles. Tales reportes contienen información sobre el impacto que los entes causan al medio ambiente, a la sociedad, y a la economía, además de ser una puesta a punto para la gestión de recursos humanos y financieros al servicio del desarrollo social de los países donde opere.

Estableciendo un horizonte común para enmarcar el estudio: Responsabilidad social empresarial holística y reportes no financieros. Se parte de la premisa que la responsabilidad empresarial otorga valor a las actividades comerciales de una empresa, siendo el desarrollo sostenible y sustentable posible dada la aceptación de roles específicos,

además del compromiso y la concientización por parte de los entes económicos. En consecuencia, la inversión social responsable conlleva al desarrollo de estándares generales con aplicación específica. En este sentido, la RSE tiene por objeto que las empresas incluyan dentro de su estructura corporativa políticas, principios, y buenas prácticas que impacten en su desarrollo empresarial, mediante una postura de responsabilidad y de respeto frente a los seres humanos con los que tiene que ver, el ambiente, así como los procesos y metas que propenden por la búsqueda de un equilibrio donde se privilegie el ser antes que el poseer, el cuidado, la prevención y la preservación antes que la búsqueda incesante de utilidades... Es a esta consideración de la RSE a la que se le denominará en este trabajo Responsabilidad Social Empresarial Holística (RSEH)

Para el anterior propósito, es necesario por parte de las organizaciones elaborar y presentar de manera pública información con fines diferentes a los financieros. Al respecto, los informes o memorias de sostenibilidad tienen como objetivo informar a los grupos de interés de manera abierta y transparente los resultados de la gestión y acciones empresariales en procura de un bienestar que privilegie claramente el desarrollo humano y, no solo el ámbito económico. Para este cometido, es preponderante mencionar los estándares GRI, que de acuerdo con The Global Reporting Initiative (s.f) proponen un estándar que busca la transparencia total de las empresas bajo una serie de guías globales que dan cuenta sobre las actuaciones y principios organizacionales desde tres esferas: ambiental, económica y social.

GRI se constituye en más que una organización independiente encargada de crear estándares mundiales de lineamientos para la elaboración de memorias de sostenibilidad, convirtiéndose en una propuesta para comprender y hacer de la responsabilidad social una forma de ser organización. La organización surgió en 1997 a través del programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) en Estados Unidos y la ONG CERES (Coalición de Economías Ambientalmente Responsables).

Posteriormente, en el año 2002 su sede se traslada a Ámsterdam, ciudad insignia en materia de contribución ambiental por la utilización de energía renovable eólica, constituyéndose en un espacio propicio para su funcionamiento. Dicha organización, más que una entidad sin ánimo de lucro se ha convertido en una “filosofía” para el desarrollo de las buenas prácticas que buscan favorecer a todos sin excepción. Cabe resaltar que las GRI

cuentan con una serie de puntos focales también conocidos como oficinas regionales en Australia, Brasil, India, Estados Unidos y China, además de un conglomerado de colaboradores en el resto del mundo con más de 30.000 personas que velan e incentivan a las organizaciones y a los empresarios a combinar la rentabilidad de largo plazo con el cuidado del medio ambiente, el comportamiento ético, y la justicia social (Empowering Sustainable Decisions, s.f).

La iniciativa de reporte a través de los estándares GRI ha permitido que las organizaciones elaboren una memoria de sostenibilidad dado que: (a) Muestran su compromiso y transparencia, (b) Son competitivos en el mercado, (c) Demuestran planeación y sostenibilidad en el largo plazo, (c) Cumplen con las normas. En el mismo sentido, es relevante entender que tales estándares se han ido constituyendo, poco a poco, en un patrón global utilizado para la presentación de informes, además de ser una guía de iniciativa propia y de acople voluntario para informar sobre la gestión responsable en materia social, ambiental y económica, debiéndose su surgimiento precisamente a esa necesidad de comunicación de información integral y de dominio público. (GRI STANDARDS, 2016)

En un mundo donde los principios éticos se han venido desvirtuando y han sido perturbados por el poder, las prácticas desleales y la corrupción, cobra relevancia la práctica continua de auditorías sobre la gestión administrativa de las organizaciones como herramienta de evaluación objetiva, dada la necesidad creciente de controlar la responsabilidad empresarial en sus diferentes niveles. “En este caso, se persigue el objetivo de establecer un control de eficacia, eficiencia y economía, de ahí que también se denomine auditoría 3E”. (Redondo, Llopart & Durán, 1996, p.4)

Con interpretación de lo expresado y en relación con los múltiples aspectos que configuran la RSEH, advirtiéndose además la importancia que reviste desarrollar informes que den cuenta sobre las diferentes acciones, estrategias, y programas enmarcados en una postura de responsabilidad organizacional, se estudió en términos de responsabilidad basado en los estándares GRI la gestión, el conocimiento y el compromiso de una empresa³⁴⁶ principal y representativa de la ciudad de Pereira (Colombia), dedicada a la comercialización de partes,

³⁴⁶ Es importante advertir que al momento de plantear la posibilidad de hacer público los resultados de la investigación, la empresa solicitó no ser nombrada de manera directa, por lo que se habla de esta sólo de manera referida.

autopartes y accesorios para maquinaria pesada frente al impacto que su operación tiene en términos sociales (GRI, Serie 400).

La transición: entre el marco comprensivo y el situacional. Dicho estudio se llevó a cabo a través de la construcción de un instrumento basado en la información y parámetros señalados en la Serie 400 (401 a la 419) de los Estándares GRI, con el fin de evaluar su información, sus prácticas, e impactos en términos sociales.

Para cumplir con lo expuesto, fue preciso iniciar con la aplicación en primera instancia de una encuesta informativa basada en la Serie 100 bajo los estándares 102 y 103 de obligatorio cumplimiento para todos aquellos que deseen reportar su información a través de la metodología GRI. La serie 100 se considera como el punto de partida para el entendimiento del Marco que rige dichos estándares, y está compuesta por tres elementos universales de aplicabilidad para cualquier organización que desee preparar y presentar un informe de sostenibilidad, además de exponer los principios que definen el contenido y la calidad de estos.

La GRI 102 se encarga de contextualizar los contenidos generales que deben observar todas las memorias que serán desarrolladas, mientras que la GRI 103 informa sobre el enfoque de gestión de la entidad reportante.

La serie 400 de los Estándares GRI está compuesta por los estándares temáticos que informan sobre los impactos materiales de una organización desde el componente social (aplicados, en este caso, mediante encuesta y entrevista en una empresa de la ciudad de Pereira), y que abarca los siguientes estándares: 401 (Empleo), 402 (Relaciones trabajador-empresa), 403 (Salud y seguridad en el trabajo), 404 (Formación y enseñanza), 405 (Diversidad e igualdad de oportunidades), 406 (No discriminación), 407 (Libertad de asociación y negociación colectiva), 408 (Trabajo infantil), 409 (Trabajo forzoso u obligatorio), 410 (Prácticas en materia de seguridad) 411 (Derechos de los pueblos indígenas), 412 (Evaluación de derechos humanos), 413 (Comunidades locales), 414 (Evaluación social de los proveedores), 415 (Política pública), 416 (Salud y seguridad de los clientes), 417 (Marketing y etiquetado), 418 (Privacidad del cliente), 419 (Cumplimiento socioeconómico) (Empowering Sustainable Decisions, s.f).

Como puede inferirse, hablar de sostenibilidad en las organizaciones hace necesario en primera instancia evidenciar los esfuerzos voluntarios y responsables que estas realizan con el medio ambiente, la sociedad, y con el rol que desempeñan en la economía local. La organización elegida para la aplicación de la Serie 400 es una empresa que se ha sostenido en el comercio pereirano desde el año 1958. Su operación es mantenida bajo el estricto cumplimiento legal en materia laboral, comercial, y tributaria, pero no en temas de responsabilidad social.

Durante el trabajo de observación en campo, el registro de información y, la aplicación de los instrumentos soportados en los elementos teóricos y la información contenida en los estándares de la serie 100, 102 y 103, la organización presentó la información contextual de interés, así como la gestión realizada. Así mismo, a través de la aplicación del estándar 400, serie 401 a la 419 se presenta el alcance de los impactos materiales de la organización con respecto al período (01 de enero – 31 de diciembre 2019).

MATERIAL Y MÉTODOS

Se utilizó una metodología fenomenológica social —experiencial no reduccionista— (Reeder, 2011) y hermenéutica —como interpretación holística para la comunicación y el entendimiento— (Gadamer, 2012) desde un enfoque cualitativo (Taylor y Bodgan, 2016), con técnica de estudio de caso situacional (Pereira – Colombia). Se optó por analizar en términos de responsabilidad social basados en los estándares GRI la gestión, el conocimiento, y el compromiso de esta empresa representativa de la ciudad de Pereira ubicada en el sector de comercialización con línea específica de partes, autopartes y accesorios para maquinaria pesada frente al impacto de su operación.

Dicha tarea se llevó a cabo a través de la construcción de una entrevista y una encuesta basadas en la información y parámetros señalados por la Serie 400 (401 a la 419) de los Estándares GRI, con el fin de evaluar su información, prácticas, e impactos en términos sociales, la cual posteriormente fue triangulada en aras de interpretar sus principales resultados. Los colaboradores fueron tomados en su totalidad (24), salvo los cargos de más alta gerencia (gerente y junta directiva) por lo que la muestra correspondió al universo de la

población de colaboradores y numerados debido a su solicitud expresa para conservar el anonimato y la tranquilidad al responder.

RESULTADOS

El análisis de las encuestas y entrevistas permitió tener un acercamiento con el quehacer de la organización en materia de sostenibilidad y responsabilidad social empresarial, deduciéndose con ello que la sostenibilidad y la sustentabilidad deben ser llevadas al plano de la auditoría de gestión como cualquier otro proceso administrativo de control y de decisión gerencial, a través de la planeación y la ejecución de objetivos que vayan de la mano con los principios corporativos y políticas sociales de la empresa.

Ahora bien, es preciso señalar que las metas y acciones propuestas por cualquier organización deben tener relación directa con los aspectos sociales, económicos, y medioambientales del contexto local, nacional e internacional, resultando ser un hecho trascendente que las organizaciones asuman la responsabilidad que tienen con su entorno para enmarcar sus gestiones a través de la generación de un verdadero valor social, así como las mediciones correspondientes a su impacto, lo cual será posible, solo si se abandona el concepto de cumplimiento normativo y se apela a la voluntad de contribuir libre y responsablemente con la sociedad en un horizonte de corto, mediano y largo plazo.

La empresa objeto de estudio aún se encuentra distante de un enfoque administrativo basado en la responsabilidad social, debido a que asume estas acciones a través de un valor monetario, lo que en últimas origina falta de interés o de atención frente a dicha responsabilidad. La adopción de códigos voluntarios a los que refiere el estándar GRI 103 “Enfoque de Gestión”, apela solo a la buena fe y voluntad de las organizaciones, pero las acerca, sin duda, a las dinámicas de comprensión y actuación de una RSEH.

De acuerdo con las respuestas correspondientes al período (01 de enero-31 de diciembre 2019), la organización no realizó gestión alguna diferente a lo requerido por los programas obligatorios de seguridad y salud en el trabajo, lo cual corresponde a un tema normativo-prescriptivo de carácter legal.

En el acercamiento realizado sobre los procesos de gestión administrativa, se logró evidenciar que la organización se encuentra en algunos procesos iniciales de gestión responsable, evidenciándose falencias en la implementación de procesos y estrategias para la inclusión de modelos de referencia actuales, además del diseño de programas de inversión social que le permitan a la organización garantizar un mayor acercamiento y reconocimiento ante la comunidad y zona de influencia de operación.

Según lo arrojado en el registro documental, encuestas y entrevistas referidas al estándar 102: Contenidos Generales punto (1), la organización no cuenta con iniciativas voluntarias o de inversión social en el año objeto de este informe, situación que no es ajena a la realidad de las pequeñas y medianas empresas del país, producto de la falta de iniciativa, de compromiso y conciencia social. Sin embargo, como se dijo líneas arriba, la gestión obedece exclusivamente al cumplimiento de las normas establecidas por el Estado, lo cual en dicho caso puede entenderse también como un vacío de exigencia legal y de responsabilidad que el mismo Estado debería demandar extendidamente a las organizaciones, las cuales finalmente se lucran del mercado y de la utilización de sus recursos naturales, situación que lleva obligatoriamente a preguntarse por la contabilización de estos efectos o impactos negativos o positivos para una sociedad.

En este sentido importante de la labor contable y los reportes que de esta se deben obtener, Gray (2000) citado en Talero (2007) sustenta que:

Los contadores y auditores tienen la responsabilidad de facto para comunicar la información social y ambiental de la empresa, pero no lo hacen profesionalmente porque no existe un marco comprensivo o substantivo de estándares para realizar los reportes sobre estos asuntos que obligue a las organizaciones. (p.158)

Ahora bien, puede identificarse también, la importancia que la serie 400 le da al tema de los derechos humanos, entendidos en el marco amplio de derechos que van desde los de primera hasta los de tercera generación (Cortina, Apel, De Zan y Michelini, 1991), incorporando, además, los de cuarta generación y las reflexiones actuales sobre justicia, libertad (Sen, 2000, 2007, 2011) y capacidades (Nussbaum, 2005, 2012). La serie GRI 400 (Empowering Sustainable Decisions, s.f) expone el esfuerzo por integrar a la población más cercana o grupos de interés en relación directa con las actividades de las empresas, lo cual

significa que las acciones asumidas deben estar sustentadas bajo las necesidades de la comunidad y sobre el impacto que la organización genera sobre la misma, demandando de esta forma, sin duda, una comprensión holística de las relaciones.

La aplicación de la GRI 401 “Empleo”, permite observar que la empresa es sólida y con baja rotación de personal, lo que contribuye a la estabilidad de la operación comercial, no obstante, la encuesta y entrevista GRI 402 “Relaciones Trabajador-Empresa” que aboga por el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva, podría estar en riesgo al evidenciarse la falta de asociación de grupos o sindicatos que ayuden a mediar entre el trabajador y los directivos, hechos que se traduce en una línea de mando directa entre empleador-empleado, lo cual evidencia, la poca promoción que la empresa hace de los derechos de asociación de los trabajadores (Cortina, et. al., 1991; Sen, 2011).

En segundo lugar, los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo juegan un papel fundamental en la gestión del riesgo laboral. Para este fin, la empresa ha diseñado un elaborado sistema de gestión que cuenta con indicadores de cumplimiento, evaluación, y eficiencia de sus objetivos, además de la ejecución de planes de trabajo a corto, mediano, y largo plazo.

Según lo arrojado por la encuesta y entrevista GRI 403 “Salud y Seguridad en el Trabajo”, la empresa tiene claro el rol que debe desempeñar en lo concerniente con el Decreto 1072 de 2015 “Decreto Único Reglamentario Sector Trabajo”, ya que cuenta con un sistema de gestión estructurado. Desde el punto de vista de la gestión social, las políticas internas desarrolladas en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) contribuyen de forma significativa a mejorar la calidad de vida de los empleados. En este aspecto los colaboradores se sienten “bien atendidos por la empresa” (colaborador 12), aunque algunos plantean que “se cuidan de una demanda por no brindar los elementos de protección” (colaborador 6).

Los aspectos referidos a la diversidad y discriminación tratados en las encuestas y entrevistas 405 y 406 evidenciaron que la empresa no es consciente de la responsabilidad que tiene como agente activo en la sociedad, este aspecto, es sin duda, fundamental desde las perspectivas del desarrollo humano vistas en un enfoque de capacidades (Sen, 2000, 2011; Nussbaum, 2012). En la operación comercial priman los intereses financieros sobre la figura

social, y el enfoque central de la operación está orientado en el alcance de las políticas comerciales y de generación de utilidades para los accionistas en cada período, lo cual sin duda aleja a esta organización de una concepción de la RSEH. En una de las entrevistas un colaborador plantea: “la prioridad de la empresa es la plata, si no hay ganancias, los que pagamos somos los empleados” (colaborador 17).

En la GRI 407 “Operaciones y Proveedores” se asume el desconocimiento sobre las prácticas y políticas de los aliados comerciales. La responsabilidad de las organizaciones para contraer alianzas comerciales debe ser significativa, ya que es menester conocer a profundidad sus antecedentes, reconocimiento, y legitimidad en el mercado, donde la imagen impulsada por las buenas prácticas sean una variable material para considerar en aras de aportar significativamente en materia social y en el desarrollo de operaciones transparentes y sustentables.

Los temas de “Educación y Enseñanza” tratados en la GRI 404 son contemplados en el párrafo anterior como parte de la implementación del sistema de gestión. En este sentido, la media de horas de formación por empleado expresa el trabajo realizado con el fin de garantizar la asimilación de los objetivos del sistema; sin embargo, la capacitación aptitudinal para el desarrollo de competencias laborales y de formación profesional también incluida en el estándar no fue cubierta, lo cual se debe a que no está contemplado legalmente y tampoco se hace de manera voluntaria. En algunas de las entrevistas realizadas los colaboradores afirman: “La empresa no nos ayuda a capacitarnos, yo pedí un apoyo la otra vez para estudiar y me lo negaron” (colaborador 14) “Aquí no se pide que uno se capacite, con que uno haga la tarea bien, para ellos es suficiente”. (colaborador 3). La encuesta GRI 408 “Trabajo Infantil” y 409 “Trabajo Forzoso u Obligatorio” hacen parte de las prohibiciones laborales y constitucionales del país, y por esta razón son cumplidas en su totalidad.

El ítem sobre los derechos humanos tal como quedó consignado en la encuesta GRI 412 no es de relevancia ni estratégico en conocimiento para la organización. Durante los últimos años, la empresa no ha formado de manera voluntaria a sus empleados y directivos en las prácticas laborales mediadas por los derechos humanos, razón por la cual se vivencia (fenomenología) un papel elemental de patrono laboral ceñido a los alcances de la ley.

Uno de los aspectos que más llama la atención al revisar las encuestas y las entrevistas con los colaboradores es el correspondiente a la gestión ambiental dentro de la organización, la cual se reduce a una iniciativa voluntaria de los empleados por adelantar un programa de reciclaje, el cual se ve dinamizado por la gerencia en ocasiones en las cuales genera algunos excedentes que son reinvertidos en gastos varios dentro de la organización; sin embargo, ello no constituye una labor comprometida u organizada dentro de un programa propio de gestión ambiental. “No, el reciclaje lo hacemos algunos porque nos nace, pero las directivas no lo impulsan.” (colaborador 16). “Sólo recuerdo una o dos veces que nos hablaron de reciclar unas piezas de motor porque la empresa las podía revender y con eso habilitarnos un lugar para reunirnos” (colaborador 2).

Finalmente, es claro que muchas empresas en un afán por minimizar el impacto producido por su actividad operativa y comercial, desarrollan programas sociales que generan valor en la comunidad y reputación para sí mismos, a partir de lo cual obtienen como resultado un clima de sostenibilidad y beneficio social; no obstante, y pese a que la empresa cuenta con los recursos necesarios para contribuir de forma responsable con la sociedad, su gestión en este aspecto, como se ha remarcado, se reduce solo a las acciones de cumplimiento de ley, lo cual justifican por la falta de regulación del Estado en esta materia, y por lo tanto, no se considera como una prioridad dentro de sus políticas o “filosofía” el efectuar cambios de impacto en su gobierno corporativo, ya que podría desenfocarse del beneficio económico por la inclusión de lineamientos y políticas de sostenibilidad que desde el punto de vista de las directivas es un desgaste innecesario, adicional a la gran carga impositiva del Estado (directivo 2).

Frente a lo descrito, es preciso señalar que las organizaciones tienen una obligación moral de empezar a reportar dentro de sus informes y balances factores de tipo social. Dichos reportes están en cabeza del Contador Público, pero su responsabilidad se puede ver limitada por la carencia de instrumentos que le permitan medir el impacto que tienen sus actividades, debido a la insuficiencia teórica, metodológica y técnica en materia de contabilidad social, que permita la elaboración de informes integrales relacionados con una RSEH, y también a causa de las propias organizaciones que dentro de su modelo de negocio aún no han incluido tales aspectos. “Realmente la empresa no tiene una política clara de este reporte y tampoco se me ha exigido porque se considera que induce a gastos innecesarios” (colaborador 1).

Gray (2000) expresa como se cita en Talero (2007) que la contabilidad social se refiere a la elaboración y divulgación de cuentas sobre las interacciones entre las actividades sociales (empleados, comunidad, clientes y otros agentes) y ambientales de la organización y sus consecuencias; por lo tanto, los reportes se preparan con contenido cualitativo y cuantitativo; es decir, mediante información no financiera cuantificada e información descriptiva no cuantificada.

Lo cierto es que la presión social, sumada a la evidencia cotidiana de las crisis ambientales y sociales, ha llevado a que las organizaciones por conciencia o por estrategia tengan que empezar a asumir prácticas responsables, así como el diseño de reportes donde rindan cuentas públicas con relación a su desempeño. Al respecto Bedoya, Serna y Mejía (2016) manifiestan

La profesión contable desde su ejercicio profesional tiene la posibilidad de aportar al logro de la reconstrucción social a través del cumplimiento de la función contable. Los estados e informes contables rinden cuentas con respecto al desempeño ambiental, social y económico de las organizaciones con el propósito que tanto usuarios internos como externos adopten decisiones tendientes a proteger la riqueza que controlan. (p.11).

Lo referido coadyuvaría en cierta forma a crear conciencia, responsabilidad y compromiso frente a la labor de informar no solo en términos cuantitativos y/o financieros sobre la operación de una organización. En tal sentido, cobra relevancia el rol del contador dentro del ámbito de la responsabilidad social.

Como agente de información, certificación y fiscalización, el Contador Público en relación con la responsabilidad social, debe ser un garante de ésta, informando acerca de su cumplimiento y vigilando su inclusión en las prácticas cotidianas de las corporaciones y, en general, de las organizaciones contemporáneas. (Machado, 2007, p.85).

Por su parte Mantilla (2005) citado en Acevedo, Acevedo y Rodríguez (2013, p.30) señala que “la responsabilidad ya no consiste únicamente en rendir cuentas sobre PCGA (principios de contabilidad generalmente aceptados) y de auditoría, sino que es necesario asumir las consecuencias sociales derivadas de las actuaciones profesionales”.

De lo expuesto, es preciso acotar que la retribución de la organización a través de sus reportes no significa necesariamente que esta sea socialmente comprometida y responsable, ni mucho menos que se encuentre en el marco de desarrollo de una responsabilidad social empresarial holística. El reto es que la organización realice de manera honesta una evaluación a los impactos que su operación surte en las personas, en el mercado, y en el ambiente, y que, a partir de ello, decida de manera voluntaria reparar, ya que la retribución debe ir más allá, se trata de un compromiso de carácter ético que implica emprender estrategias y acciones encaminadas a la dignidad y favorecimiento de los propios colaboradores y de los grupos de interés, además a producir limpiamente, y a ofrecer productos y servicios de manera responsable.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El propósito fundamental del desarrollo de los estándares de sostenibilidad GRI, (Global Reporting Initiative) es servir de guía para ayudar a las organizaciones y gobiernos en el desarrollo de un trabajo homogéneo en la práctica de sus actividades económicas, sociales, y ambientales, donde se interrelacionen con procesos de responsabilidad social empresarial holísticos, esto es, que contribuyan a disminuir el cambio climático, a proteger los derechos humanos de los colaboradores y los distintos grupos de interés, y a buscar una equidad social entre los agentes que intervienen en los procesos dinamizantes de los mercados desde una óptica pública o privada.

El conglomerado de memorias de sostenibilidad GRI busca generar conciencia organizacional con el propósito de que las empresas se esfuercen en crecer y permanecer en el tiempo, contribuyendo en materia ambiental y mejorando la calidad de vida de las personas que se encuentran alrededor de sus operaciones. Es así como estos estándares han venido siendo utilizados por un número representativo de empresas a nivel mundial, permitiéndoles fundamentar ciertos parámetros para el desarrollo de un mundo más sostenible y sustentable.

En este orden, puede concluirse que a partir del análisis de la información exigida por los Estándares GRI aplicados a través de una serie de encuestas y entrevistas realizadas a los colaboradores y grupos de interés de una empresa de la ciudad de Pereira, la organización no impacta de manera positiva ni a sus empleados ni a su entorno, dado que opera privilegiando

sus propios intereses y la obtención de lucro sin que medien las interacciones sociales que propician su operación y crecimiento, además de entender frente al proceso lo siguiente:

El proceso de reporte de información pública es de carácter voluntario. Ninguna organización está en la obligación legal de hacerlo, la obligación es moral y enteramente sometida a consideración de las empresas con el propósito de buscar un camino que les permita emprender acciones para mejorar sus actividades organizacionales, donde las ganancias no sean medibles solo desde una perspectiva económica, sino también guiadas hacia la contribución ambiental, social y personal de sus colaboradores.

Este proceso no busca que las organizaciones desarrollen informes perfectos o que “adornen” sus actividades, lo que busca es que las empresas con una alta carga de honestidad reporten sus actividades independientemente de que tengan impactos positivos o negativos; esto, con el propósito de que conozcan sus fortalezas y debilidades en procura de buscar soluciones, y traducido en beneficio de un desarrollo económico, ambiental y social.

Este proceso es netamente voluntario, y el objetivo es el crecimiento integral de las compañías; sin embargo, también se genera una connotación publicitaria y estratégica para las empresas, ya que la imagen de las organizaciones mejora considerablemente, así como su reconocimiento en función de la contribución en tres pilares: (social, ambiental y económico).

Tal situación puede reconocerse como parte de una legitimización social, lo cual puede ser sumamente valorado por el mercado objetivo, a través de una mayor motivación hacia las organizaciones que reportan públicamente sus actividades. Estos tres pilares, más el aporte en la prevención, garantía y promoción de los derechos humanos de colaboradores y grupos de interés, hace que las organizaciones se acerquen, cada vez, a la RSEH. Los estándares GRI, ofrecen un importante instrumento para abordar metodológicamente los desarrollos empresariales en materia de RSEH. Con base en lo planteado desde el voluntarismo organizacional, la empresa tomada para el estudio en esta investigación no logra los mínimos requeridos para ser considerada una organización voluntariamente responsable en lo personal, social y ambiental.

Durante el desarrollo de los reportes, las empresas en cabeza de sus directivos visualizan la necesidad de adherirse a estos procesos no solo para cumplir la normativa, sino

para dar un valor agregado a la sociedad y para contribuir con el inminente cambio climático. En el caso de la organización estudiada esto no sólo no se da, sino que es claramente identificado por la totalidad de los colaboradores. La finalidad de estos estándares es la búsqueda de la generación de una conciencia colectiva, la cual debe partir de la propia organización como un ser y hacer empresa, no obstante, como se ha mostrado, la dirigencia de la organización estudiada, estima estos desarrollos como algo innecesario y costoso, aunque, hoy es altamente común y, gana cada vez más popularidad en el contexto mundial, que muchas decisiones de los consumidores estén relacionadas con productos o servicios que tengan el sello GRI.

Las GRI han permitido que muchas empresas tengan la necesidad de contribuir y forjar conciencia en el entorno donde operan, diciéndole no a la ilegalidad, a la explotación de menores, a la desigualdad ya sea de género, racial, religiosa o de cualquiera otra índole, lo que ha generado una dinámica empresarial a nivel mundial que busca combatir el daño al medio ambiente, a los individuos, y al adecuado desarrollo de las actividades económicas de los mercados. Si bien, la empresa en análisis no posee ilegalidad en este sentido, tampoco se promueven campañas en contra de la explotación de los(as) colaboradores(as), los niños, los derechos humanos, lo que muestra que no hace parte del “ADN” organizacional.

En el caso de la empresa estudiada, así como en cualquiera otra sin duda estos reportes se constituyen en un camino y una fuerza motivadora de gobiernos, comunidades y organizaciones interesadas que contribuye con la sociedad, impregnando valores éticos bajo una mirada ecológica en procura de un mejor futuro para el planeta y para las generaciones venideras, además de retribuir todo aquello que ha sido arrebatado a la naturaleza, lo cual se constituye en un pasivo ambiental sin precedentes.

La intención al promover una RSEH, es contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, colaboradores, grupos de interés, de su entorno y, de los objetivos fundamentales de la organización, en busca de una dinamización diferente del mercado; es decir, con una mirada que contemple como primordial y no como accesorio aspectos sociales y ambientales determinantes para el logro de una sociedad justa, equitativa, y que ante todo propenda por el cuidado y preservación armónica de lo humano y de la naturaleza.

Desde el surgimiento del concepto de empresa, el accionar de dueños y administradores ha estado ligado específicamente con el crecimiento y con la generación de utilidades o de excedentes; por lo tanto, su creación y direccionamiento ha tenido un trasiego histórico basado en una mirada financista a la que le cuesta contemplar que para ejercer su operación, ha tenido que hacer un uso desmedido de la riqueza económica, social y ambiental de su entorno sin un mayor compromiso que el reconocimiento y pago de una serie de medidas de carácter impositivo frente al Estado, pero con una gran deuda moral con la sociedad y con la naturaleza.

Traducido en términos contables, esto debería reconocerse como un pasivo social y ambiental que se tendría que empezar a mostrar de acuerdo con su información y mucho más allá de sus estados financieros, esto es, de estados individuales (estados sociales, ambientales), o a través de información de tipo cualitativo, como aquella propuesta por los reportes o informes de sostenibilidad, los cuales muestran una organización multidimensional, preocupada y abierta a la interacción, al compartir, al otro, a lo humano y lo ambiental en una sinergia de propósitos que le acercarían cada vez más a una responsabilidad social empresarial holística.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, A., Acevedo, M., & Rodríguez, L. (2013). “La responsabilidad social del contador público en el desempeño de su trabajo en la actividad minera”. *Ingeniería Investigación y Desarrollo*, 13 (2), 28-34. <https://doi.org/10.19053/1900771X.3422>. Página | 974
- Aguilera, A., & Puerto, D. (2012). “Crecimiento empresarial basado en la Responsabilidad Social”. *Pensamiento y Gestión*, (32), 1-26. Obtenido el 27 de agosto de 2020. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762012000100002&lng=en&tlng=es.
- Bedoya, A., Serna, C., & Mejía, E. (2016). *Contabilidad y Sustentabilidad: Un Enfoque desde la T3C*. Universidad Libre de Colombia, Pereira.
- Cortina, A., Apel, K., De Zan, J., & Michelini, D. (1991). *Ética comunicativa y democracia*. Crítica S.A. Editorial.
- Gadamer, H-G. (2012). *Verdad y Método*. Tomos I y II. Salamanca: Sígueme.
- Global Reporting Initiative. (2011). *RG. Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad Versión 3.1*. Recuperado de http://www.facpce.org.ar:8080/miniportal/archivos/anexos_rt/anexo_rt36.pdf
- Empowering Sustainable Decisions. (s.f). *Sobre GRI*. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/Pages/default.aspx>
- _____ (s.f). *Centro de descarga de estándares GRI: Estándares Sociales GRI 400*. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/standards/gri-standards-download-center/>
- GRI STANDARDS. (2016). *GRI 101: Fundamentos*. Recuperado de <https://www.globalreporting.org/standards/media/1439/spanish-gri-101-foundation-2016.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Nueva York. Naciones Unidas.
- Nussbaum, M. (2005). *El cultivo de la humanidad. Una defensa clásica de la reforma en la educación liberal*. Barcelona: Paidós editorial.

_____. (2012). *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. Paidós, Ibérica.

Machado, M. (2007). “La responsabilidad social corporativa como resultante de un cambio en los imaginarios del contador público: del mecanismo a la complejidad de las organizaciones”. *Contaduría Universidad de Antioquía*. 51, 65-88. Recuperado de <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/viewFile/2148/1750>

Página | 975

Ministerio del Trabajo. *Decreto 1072 de 2015 (26 mayo de 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

Redondo, R., Llopart, X., & Durán, D. (1996). *La Auditoria de Gestión*. Comunicación presentada al "X Congreso Nacional y VI Congreso Hispanofrancés de AEDEM" celebrado del 11 al 14 de junio de 1996 en Granada. Recuperado de <http://hdl.handle.net/2445/13223>

Reeder, H. (2011). *La praxis fenomenológica de Husserl*. Bogotá: San Pablo.

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta, Buenos Aires.

_____. (2007). *Identity and Violence: The Illusion of Destiny*. W. Norton & Company, New York, London.

_____. (2011). *La idea de la justicia*. Taurus, Buenos Aires.

Talero, S. (2007). “Razón, necesidad y utilidad de la contabilidad ambiental para la sostenibilidad: aproximaciones teóricas”. *Contaduría Universidad de Antioquía*. 50, 155-176.

Taylor, J., & Bodgan, R. (2016). *Introduction to Qualitative Research Methods A GUIDEBOOK AND RESOURCE*. 4 th Edition.

Yunus, M. (2011). *Las empresas sociales*. Barcelona, España: Paidós