



Sistema de Gestión Ética (SGE): Modelo basado en valores para organizaciones venezolanas.

Tipo de investigación: Exploratoria-descriptiva.

Prof(a). Aura Adriana Delgado C.*

* Magíster en Investigación, Doctoranda en Ciencias Sociales. Profesora de Pre y Postgrado en FaCES-UC. Profesora de Ética y Responsabilidad Social de la Cátedra libre de Ética FaCES/UC. Línea de Investigación: Responsabilidad Social Universitaria; Investigación y pertinencia social, Género y Trabajo. Facultad Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo, Valencia-Edo. Carabobo. Email: adc711@gmail.com

RESUMEN

En un mundo cambiante, las organizaciones han adoptado un enfoque global, las tendencias del mundo organizacional, giran en torno a la conformación de una gerencia ética, expresada por valores que promuevan y consoliden una nueva cultura empresarial. Venezuela vive transformaciones, entre las que destacan la preeminencia del valor solidaridad expresada en a través de la Responsabilidad Social. El objetivo fue realizar un estudio comparativo de los SGE, aplicados en la Comunidad europea, para su aplicación en organizaciones venezolanas. La metodología fue de tipo documental. Los resultados, evidencian que tanto el Libro Verde de la Comunidad Europea, como FORÉTICA, son aplicables en organizaciones venezolanas, por lo cual se recomienda su adecuación a la legislación vigente, para su posible implementación.

Palabras clave: Gestión ética, responsabilidad social, sostenibilidad.

ETHIC MANAGEMENT SYSTEMS: MODEL BASED ON VALUES FOR VENEZUELAN ORGANIZATIONS ABSTRACT

In a changing world, organizations have adopted a global approach, tendencies of the organizational world, turn around the conformation of an ethical management, expressed by values that promote and consolidate a new enterprise culture. Venezuela lives transformations, between which they have the preeminence of the value solidarity expressed in through the Social Responsibility. The objective was to make a comparative study of the SGE, applied in the European Community, for its application in Venezuelan organizations. The methodology was a documentary type. The results demonstrate that Libro Verde of the European Community, like FORÉTICA, is applicable in Venezuelan organizations, thus recommended their adjustment to the valid legislation, for their possible implementation.

Key words: Ethical management, social responsibility, sustainability.

Sistemas de Gestión Ética (SGE): Modelo Basado en Valores para organizaciones venezolanas

A manera de introducción

Las organizaciones indistintamente su índole, son la expresión de una realidad cultural, ellas pueden adaptarse a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, o, por el contrario encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional. Recordemos que toda organización está formada por individuos cuyos valores interactúan con los valores institucionales. En toda organización se crean patrones de comportamiento que permiten disminuir conflictos, elevar la calidad y mejorar la imagen, es decir, configurar una cultura organizacional basada en la ética corporativa como fuente de ventajas competitivas, atrayendo de esta manera, capital humano de primer nivel, siendo este uno de los activos empresariales de mayor valor.

Venezuela vive en la actualidad un proceso de revisión de todas sus estructuras, donde se privilegian la presencia de valores asociados a la Responsabilidad Social de las Organizaciones, todo ello ajustado a las políticas de Estado dirigidas a la consolidación de un modelo económico donde prime la justicia social. Es en el marco de esta realidad que surge la propuesta presentada cuyo objetivo, fue realizar un estudio comparativo de los sistemas de gestión ética, avalados y aplicados en la Comunidad europea, para su posible aplicación en organizaciones venezolanas. El campo de la responsabilidad social (RS) presenta un amplio abanico de teorías así como una proliferación de enfoques, todos ellos controvertidos, complejos y poco definidos. Los resultados, evidencian que tanto los postulados del Libro Verde de la Comunidad Europea, como

FORÉTICA, son aplicables en organizaciones venezolanas, por lo cual se recomienda su adecuación a la legislación vigente, para su posible implementación; respondiendo a la necesidad de generación de empresas sustentables. No somos especialistas en Ética pero como educadores reconocemos los comportamientos éticos por la práctica cotidiana y creemos en la necesidad de generalizarlos y difundirlos.

La inclusión de esta temática en una revista sobre Educación en Valores, responde a la necesidad de hacer operativos, los postulados que favorezcan la puesta en práctica de valores, dentro de todas las organizaciones más allá de los espacios educativos, pues será allí donde veremos el resultado de los múltiples esfuerzos que se realizan, en diversos espacios educativos que van desde el preescolar hasta los estudios de postgrado.

Contextualizando la temática.

La globalización es una realidad. Diariamente, las noticias nos recuerdan que las organizaciones han adoptado un enfoque global. Los noticieros hablan, con frecuencia de asuntos como las balanzas comerciales internacionales y las fluctuaciones de las monedas; la reducción de las distancias entre todos los países; el desarrollo de las comunicaciones y el uso de Internet. La globalización plantea la oportunidad de mejorar las condiciones de acceso a mercados que anteriormente se hallaban más fragmentados.

En condiciones apropiadas la globalización ofrece posibilidades extraordinarias de progreso en términos de organización, eficacia, productividad, difusión de los conocimientos, mejora del nivel de vida y acercamiento entre los hombres. Hoy, ningún gerente se puede dar el lujo de suponer que su organización está aislada de todas estas actividades mundiales. (Guérin, G: 1992). En tal sentido Shein (1991) afirma que:

Las organizaciones deben prepararse para competir, identificando los atributos que mejoran dicha capacidad y permitiendo revertir los aspectos negativos heredados de comportamientos pasados. Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación. (p.134)

Vale decir, una visión exitosa generalmente está constituida por grupos de individuos comprometidos con la organización y que están dispuestos a proporcionar todo su potencial para el logro de los objetivos propuestos. El verdadero liderazgo es, en el fondo, un diálogo sobre valores. (Joan, 2000)

El cumplimiento de principios éticos promueven no sólo el desarrollo personal, sino también corporativo y cultural; según la forma en que se afecte al sistema, ese impacto retornará a la organización. Resulta por tanto, indispensable promover y fomentar una reflexión sobre la importancia de comprender la actitud ética como vía para la sostenibilidad en la construcción de espacios más humanos y ricos en posibilidades de progreso.

No se trata de jugar a ser políticamente correctos, con la finalidad de atraer inversores, montándose sobre la ola de la ética por moda o por mantener la imagen pública, ya que hablar que de ética no es más que eso “hablar”; el asunto es integrar la moral individual a un sistema ético corporativo basado en los más altos valores de la flexibilidad y la innovación, el liderazgo, la orientación al cliente y a la calidad, la integridad, la confianza, el respeto a la honestidad, la ecología y la sociedad. Es necesario desarrollar un sistema que permita a los altos directores ser los máximos responsables de una cultura que

garantice una ética de mínimos, aspirando conseguir una cultura empresarial orientada a una ética de máximos que pueda concretarse en una serie de acciones con objetivos mensurables., de acuerdo a la visión de Cortina, A (2000)

En tal sentido la Comunidad Europea ha venido desarrollando e implementando Modelos de Gestión Ética (SGE), cuyos indicadores garantizan su aplicabilidad y operacionalización en las diferentes instancias de la organización, constituyendo un recurso exitoso, orientado a dar respuestas a las distintas coyunturas que un mundo globalizado nos plantea.

Propósito del abordaje

Siendo la Cátedra de Ética adscrita al Área de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, un espacio para la discusión, reflexión y generación de conocimiento que coadyuve con la formación de un gerente capacitado y preparado para actuar en un mundo cambiante y pleno de incertidumbre surge entonces la inquietud de promover espacios comunes dentro de un contexto global que permita a los estudiantes conocer y reflexionar sobre el marco de referencia de los Sistemas de Gestión Ética, aplicados en la Comunidad Europea, para su análisis y posible transferencia dentro de los espacios nacionales.

En tal sentido se pretende realizar un estudio comparativo de los diferentes modelos o sistemas de gestión ética (SGE), avalados y aplicados por la Comunidad Europea, para su adecuación y/o posible aplicación en las organizaciones venezolanas. Para ello, se procederá a describir los dos principales Modelos de Gestión Ética aplicados en la Comunidad Europea, el Modelo de Responsabilidad Social 8000, (SA8000) y el Sistema de Gestión Ética 21 (SGE21) de FORÉ-TICA; analizando los aspectos comunes de los sistemas propuestos y su posibilidad de aplicación en Venezuela

Referentes necesarios.

La calidad y la ética comparten la aspiración de la continua búsqueda de la excelencia. La gestión ética permite anticiparse al cambio basando toda decisión a criterios éticos como la autonomía, la justicia y la humanidad; a criterios económicos como la rentabilidad, la satisfacción del cliente (calidad) y la competitividad y a criterios éticos – económicos como la eficiencia y la prudencia. (Blanchard y Peale 1990) En otras palabras, hay que dar forma humanizada al propósito estratégico básico de la empresa, planteando además la mejora continua de los productos, los procesos, los equipos, la organización y el personal bajo la guía de la constante medición del desempeño y la comparación con los objetivos y las metas en todos los planos.

El análisis estratégico de la empresa, a partir de este enfoque, exige un planteamiento de la organización empresarial como sistema integrado, donde se relacionen de forma inseparable los factores externos de contingencia con los parámetros del diseño organizativo y del comportamiento humano. (Aragodoña, 1994).

Todos tenemos nuestros valores, y ellos forman nuestra moral. Moral viene del latín mores: costumbres, hábitos. (Escobar 2000) Los valores que nos han inculcado, los valores vigentes en la sociedad, hacen que cada uno de nosotros, confirmando unos y descartando otros, construyamos nuestra propia moral. Tenemos una serie de costumbres adquiridas que seguimos sin darnos a pensar demasiado, vivimos de acuerdo a una moral que nos guía en nuestras decisiones.

Guédez, V (2002) señala:

La ética es reflexión sobre la moral para legitimarla o deslegitimarla. Ética es la filosofía que reflexiona sobre los valores, y como la filosofía es la ciencia de los por qué, la ética plantea todo tipo de preguntas sobre el

porque de las morales: se cuestiona si una moral es o no ética en el sentido más amplio de la palabra. La ética pretende distinguir lo deseable de lo indeseable para todos. La ética parte de unos principios universales: Libertad, Justicia, Responsabilidad, Prudencia. La ética empresarial necesita concretarse en una serie de acciones con objetivos medibles. Un proceso de decisión ética debe tener como mínimo, los nueve pasos a saber: Identificación del tipo de problema, análisis, propuesta de decisión, consideración de soluciones alternativas, decisión sobre una solución, planificación de la acción, puesta en práctica, evaluación de los resultados, recopilación de los datos y resultados (p.54)

De acuerdo con Aragodoña, (1994) una decisión es ética cuando respeta los criterios:

- Éticos: Autonomía, Justicia, Humanidad (No maleficencia, beneficencia)
- Económicos: rentabilidad, satisfacción del cliente (calidad), competitividad.
- Éticos – económicos: Eficiencia, prudencia.

Como punto de partida de su clasificación, los autores asumen la hipótesis que las teorías y enfoques de Responsabilidad Social (RS) más importantes se expresan en cuatro dimensiones relacionadas con los beneficios, la actuación política, las demandas sociales y los valores éticos.

Esta hipótesis permite sistematizar las teorías de RS en cuatro grupos:

1. *Teorías instrumentales*, en las que la empresa es vista exclusivamente como un instrumento para la creación de riqueza y sus actividades sociales como un medio para alcanzar resultados económicos.
2. *Teorías políticas*, que hacen referencia al poder de las empresas en la sociedad y un

ejercicio responsable de dicho poder en el escenario político. Entre las más importantes, Garriga y Melé (2004) mencionan:

El constitucionalismo corporativo, basado en la idea de que la empresa es una institución social y debe ejercer el poder de forma responsable, sujeta a la “ecuación de poder social” y la “ley de hierro de la responsabilidad” (“Quien no ejerza su poder social con responsabilidad lo perderá”). La teoría del contrato social integrador, inspirada en el pensamiento filosófico de Locke, considera que las responsabilidades sociales provienen del acuerdo en dos niveles: un contrato macro-social teórico que apela a todos los contrayentes racionales, y un contrato micro-social real asumido por los miembros de numerosas comunidades locales. La ciudadanía corporativa, un concepto con tres significados diferentes: una visión limitada, que comprende la filantropía corporativa, la inversión social o la asunción de ciertas responsabilidades con respecto a la comunidad local; una visión equivalente a la RSC, y otra más amplia, por la que las empresas entran en el escenario de la ciudadanía cuando el gobierno falla en la protección de la ciudadanía incluso en un contexto global. A pesar de las importantes diferencias existentes en este grupo de teorías, los autores ven algunos puntos en común: un fuerte sentido de la responsabilidad de la empresa con respecto a la comunidad local, asociaciones y preocupación por el medio ambiente. A consecuencia de la globalización empresarial, la preocupación por la comunidad local se ha convertido progresivamente en preocupación a nivel mundial (p.36)

3. *Teorías integradoras*, en las que la empresa se centra en la captación, identificación y respuesta a las demandas sociales. Con ello pretenden legitimidad social y una mayor aceptación y prestigio social. Este gru-

po de teorías comprende:

- La gestión de asuntos sociales, definida como los procesos con los que la empresa identifica, evalúa y responde a los asuntos sociales y políticos que pueden afectarle.
 - El principio de responsabilidad pública. Sus valedores sostienen que un comportamiento empresarial adecuado deriva de una política pública relevante, que incluya el modelo general de dirección social reflejado en la opinión pública.
 - La gestión de los grupos implicados (stakeholders), un enfoque orientado hacia las personas que afectan o se ven afectadas por las políticas y prácticas corporativas. Su ventaja es la mayor sensibilidad de la empresa hacia su entorno, pero también una mejor comprensión por parte de los agentes de los dilemas que afronta la organización.
 - La acción social corporativa, una serie de teorías que promulgan la búsqueda de la legitimidad social a través de procesos que ofrezcan las respuestas adecuadas.
4. *Teorías éticas*, basadas en las responsabilidades éticas de las empresas para con la sociedad. Se fundamentan en principios que expresan qué se debe y qué no se debe hacer o la necesidad de construir una sociedad mejor. Su puesta en práctica exige tomar como referencia alguna teoría ética (kantiana, utilitarista, teorías de justicia, entre otras).
- Los derechos universales, basados en los derechos humanos y laborales y el respeto al medio ambiente, como base de su accionar y desarrollo.
 - El desarrollo sostenible, dirigido a alcanzar un desarrollo humano que tenga en cuenta a las generaciones presentes y futuras. Para

evaluar su propia sostenibilidad, la empresa debería adoptar un "triple objetivo" que incluya no sólo los aspectos económicos de la firma, sino también los sociales y medioambientales.

- El enfoque del bien común, que sostiene que la empresa debe contribuir al bien común porque es parte de la sociedad. La empresa cuenta con muchos medios para conseguirlo: creando riqueza y proveyendo bienes y servicios de una manera justa y eficiente y, al mismo tiempo, respetando la dignidad y los derechos fundamentales inalienables de los individuos.

Origen de la RSE

Son diversos los factores que concurren en lo que se denomina como Responsabilidad Social Empresarial-RSE (también denominada como Responsabilidad Social Corporativa-RSC). En su actual concepción, la RSE es el resultado de diversos acontecimientos tales como la crisis del modelo del "Estado de Bienestar" y la consiguiente necesaria reducción del déficit público por parte de los gobiernos que hace que los Estados se vean abocados a reducir su intervención en la vida económica de las sociedades, lo que sin lugar a dudas repercute en muchos de los objetivos que la política del "Estado de Bienestar" se planteaba satisfacer, tales como el pleno empleo, un sistema de seguridad social que cubriera a la totalidad de la población, la generalización de un nivel de vida mínimo para todos, incluido los más desfavorecidos.

Otro factor influyente en el desarrollo de la RSE lo constituye el surgimiento de un nuevo modelo económico marcado por la "globalización" que hace que las empresas y especialmente las grandes corporaciones aumenten su influencia y sus efectos tridimensionales en lo económico, en lo social y en lo ambiental.

También pueden mencionarse, la falta de respeto por los derechos humanos y por las normas internacionales básicas de otro tipo de corporaciones que empleaban "mano de obra" de países del Tercer Mundo en condiciones inhumanas. Todo ello ha favorecido el hecho que la sociedad civil se sensibilice cada vez más y ponga más énfasis en las exigencias a las empresas para la elaboración de Códigos de Ética o de Conducta que sirvan de referente para el funcionamiento y desarrollo de sus actividades, de Códigos de "buen gobierno" para regular el ejercicio de acción de sus directivos y toda una serie de exigentes normas de "transparencia" para garantizar los derechos de los accionistas y demás grupos de interés que pudieran verse afectados por las actividades empresariales.

Modelo Responsabilidad Social 8000 o Social Accountability 8000 (SA8000)

De acuerdo al Centro de Ciudadanía Corporativa del Boston College (2004) esta herramienta tiene como estructura y funciones los siguientes aspectos:

I. Propósito y ámbito de aplicación

La presente Norma especifica los requisitos de responsabilidad social que permiten a una compañía desarrollar, mantener y aplicar sus principios y sus procedimientos con el objeto de manejar aquellos asuntos que están bajo su control o influencia, así como demostrar a las partes interesadas que sus principios, procedimientos y prácticas están en conformidad con los requerimientos impuestos por esta norma. Los requerimientos de esta norma serán de aplicación universal en lo que respecta a emplazamiento geográfico, sector industrial y tamaño de la compañía.

II. Elementos normativos y su interpretación

La organización deberá acatar la legislación nacional y cualquier otro derecho aplicable, cumplir con las obligaciones a las que la empresa se someta voluntariamente, y con lo establecido en la presente Norma. Cuando tanto la legislación nacional y los otros derechos aplicables, como las obligaciones a las que la empresa se someta, como la presente Norma traten de la misma cuestión, se considerará aplicable la regulación más estricta. La organización deberá también respetar los principios establecidos en los siguientes instrumentos internacionales:

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos del (Paris, 10/12/1948)
2. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (Ginebra 02/09/1990)
3. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (Ginebra, 03/09/1981)
4. Las siguientes Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):
 - Convenciones 29 (1930) y 105 (1957) (Trabajos forzados y esclavitud) Ginebra
 - Convención 87 (1943) (Libertad de asociación) Ginebra
 - Convención 98 (1947) (Derecho de negociación colectiva)) Ginebra
 - Convenciones 100 (1951) y 111 (1958) (Igual remuneración para trabajadores y trabajadoras, por trabajo de igual valor; Discriminación) Ginebra
 - Convención 135 (1971) (Convención sobre los representantes de los trabajadores) Ginebra
 - Convención 138(1973) y Recomendación 146 (Edad mínima)) Ginebra
 - Convención 155 (1987) y Recomendación 164 (1987) (Salud y seguridad en el trabajo) Ginebra

Convención 159 (1981) (Rehabilitación vocacional y empleo de personas discapacitadas) Ginebra

Convención 177 (1996) (Trabajo en el hogar) Ginebra

Convención 182 (1999) (Peores Formas de Trabajo Infantil) Ginebra

III. Definiciones

1. Definición de compañía u organización La totalidad de una organización o entidad de negocios, responsable de aplicar los requerimientos de la presente norma, incluyendo todo el personal (directores, ejecutivos, gerencia, supervisores, y el resto del personal, tanto empleado directamente, como contratado, como aquel que represente a la compañía de cualquier otra forma).
2. Definición de proveedor/subcontratista: Una entidad de negocios que suministra a la compañía bienes y/o servicios necesarios para, y utilizados en, la producción de los bienes y/o servicios de la compañía.
3. Definición de sub-proveedor. Una entidad de negocios dentro de la cadena de suministros que, de modo directo o indirecto, ofrece al proveedor bienes y/o servicios necesarios para, y utilizados en, la producción de los bienes y/o servicios del proveedor y/o de la compañía.
4. Definición de acción remedial. Acción tomada para hacer los reparos para un trabajador o ex empleado por una infracción previa de los derechos del trabajador según SA8000.
5. Definición de acción correctiva. La implementación de un cambio sistémico o solución para asegurar un remedio inmediato o permanente a una no-conformidad.
6. Definición de parte interesada. Individuo o grupo interesado en, o afectado por, el comportamiento social de la compañía.

7. Definición de niño. Toda persona menor de 15 años de edad, a menos que la legislación local estipule una edad superior para el trabajo o para la enseñanza obligatoria, en cuyo caso, esta última edad será la aplicable para esta definición. Sin embargo, si la edad mínima para trabajar fijada en la legislación local es de 14 años, de acuerdo con la excepción para países en desarrollo establecida en la Convención 138 de la OIT, se aplicará ésta última edad.
8. Definición de trabajador joven. Todo trabajador por encima de la edad de niño, según lo definido anteriormente, y por debajo de la edad de 18 años.
9. Definición de trabajo infantil. Cualquier trabajo realizado por un niño, según lo definido arriba, con excepción de lo dispuesto en la Recomendación 146 de la OIT.
10. Definición de trabajos forzados. Todo trabajo o servicio exigido de cualquier persona bajo la amenaza de cualquier castigo, y para el que dicha persona no se ha ofrecido voluntariamente o para el cual el trabajo o servicio se exige como pago de una deuda.
11. Definición de recuperación de niños. Todas las acciones de apoyo necesarias para asegurar la seguridad, la salud, la educación y el desarrollo de los niños que habiendo realizado trabajos infantiles, según lo definido arriba, sean desplazados de sus lugares de trabajo.
12. Definición de un trabajador en el hogar. Una persona que desempeña un trabajo para una compañía, bajo contrato directo o indirecto, fuera del local de la empresa, por remuneración, que resulta en la provisión de un producto o de un servicio como especificado por el empleador independientemente de quién provea el equipo, materiales u otros insumos utilizados.

IV. Requerimientos de Responsabilidad Social

1. Trabajo Infantil
2. Trabajos Forzados
3. Salud y Seguridad en el Trabajo
4. Libertad de Asociación y Derecho de Negociación Colectiva
5. Discriminación
6. Medidas Disciplinarias
7. Horario de Trabajo.
8. Remuneración
9. Sistemas de Gestión

Modelo SGE 21

FORÉTICA disponible en [http:// www.cepaa.org](http://www.cepaa.org), presenta la familia de normas, guías, documentos formales, que configura el Sistema de la Gestión Ética SGE, el cual a su vez se organiza en series documentales, según su aplicación. La serie SGE 20 es la que se refiere a la Evaluación de Organizaciones y la presente norma se codifica SGE 21.

Se estructura en ocho Áreas de Gestión y cada una de ellas en los valores éticos aplicables, cuya implantación es evaluable objetivamente y por lo tanto con posibilidad de someterse a auditoria. Esto significa que en la Gestión Ética, al igual que en la de la calidad y del medio ambiente, los índices o indicadores, también han sido consensuados con el objetivo de identificar evidencias en su implantación.

Por otra parte, el ámbito de la ética aplicada, y en particular el de la ética empresarial y de las organizaciones en general, se caracteriza por intentar establecer normas y métodos que hagan factible la evaluación pública y objetiva de actitudes y valores tradicionalmente reservados a la esfera de la conciencia individual y de la virtud personal, evolucionando hacia la Gestión Ética y Socialmente Responsable. FORÉTICA no sólo no descarta dichos métodos, sino que los tiene

previstos como línea de trabajo futura para casos concretos.

El modelo presentado ahora por FORÉTICA se basa en la aplicación, con carácter general, de normas técnicas elaboradas e implantadas siguiendo la dinámica de la calidad y del medio ambiente e incorporando, por lo tanto, la auditoria final con la concesión de la marca demostrativa de la conformidad, lo que posibilita la gestión integrada de estos sistemas en la organización.

Lo anterior facilita que los estudiosos de la Ética, desde el punto de vista de disciplina y ciencia que forma parte del conocimiento, no sólo sigan contribuyendo a la formación y a la superación de estándares éticos por los cauces que ya tienen establecidos, sino que la cultura de la Gestión Ética que se aproxima a la organización y, por su intermedio, a la sociedad, les brinda nuevas oportunidades profesionales para potenciar su acercamiento hacia ella, con lo que contribuirán decisivamente en su difusión. Cada área de gestión presenta unos párrafos en cursiva, que explican la intención de la norma en cada caso y a continuación describe cada valor ético auditable así como el medio para concretar la evidencia de su implantación.

Documentos de referencia

2.1 Aspectos específicos del SGE

Glosario FORETICA SGE 01 terminología.

2.2 Principios y funcionamiento del SGE respecto a su Implantación y Gestión, incluidos los requisitos documentales y directrices para Auditorias:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social.
- Directrices de la OCDE para las empresas multinacionales.

- Comunicación de la Comisión relativa a la responsabilidad social de las empresas una contribución empresarial al desarrollo sostenible.
- Social Accountability 8000. CEPAA/97.
- UNE -EN-ISO 9000: 2000 y Normas relacionadas.

Descripción de la norma

La Norma está compuesta por una serie de capítulos que la desarrollan. Los primeros cinco, explican los antecedentes y los aspectos generales del documento, siendo el capítulo seis el que desarrolla la parte auditable de la norma, y por lo tanto en el que se basará tanto la implantación como la auditoria de la organización a evaluar.

El mencionado capítulo seis a su vez se desglosa en ocho áreas de gestión, las cuales exponen unas consideraciones teóricas, que orientan el compromiso social adquirido por la organización y a continuación aparecen los indicadores que se consideran adecuados para demostrar las evidencias de su implantación.

Todas las normas técnicas están en constante revisión, según el estado del arte y de la experiencia acumulada en su utilización. En consecuencia esta norma, por ser la primera que se ha elaborado para evaluar la Gestión Ética, es susceptible de mejora de acuerdo con el crecimiento orgánico previsto para el conjunto del SGE.

Su estructura en áreas de gestión facilitará la incorporación e otros valores éticos que a modo de indicadores sean más representativos de la realidad, de acuerdo con el pensamiento y circunstancias sociales de su tiempo.

Áreas de Gestión y Elementos que las Configuran

- Ita dirección
- Relaciones con clientes

- Relaciones con proveedores
- Relaciones con las personas que integran la organización
- Relaciones con el entorno social y medioambiental
- Relaciones con los accionistas
- Relaciones con la competencia
- Relaciones con administraciones competentes

Proceso de abordaje metodológico

El abordaje metodológico de esta investigación de carácter documental, se realizó a partir de un arqueo heurístico y revisión documental. Los documentos seleccionados constituyeron las unidades de análisis, procesadas a partir del análisis de contenido, valiéndonos además de un cuadro de registro y clasificación de categorías. Posteriormente se realizó el procesamiento y análisis de la información a partir de técnicas lógicas, las cuales de acuerdo con Arias (2004) "... se definirán las técnicas lógicas (Inducción, deducción, análisis síntesis),...que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados" (p.47)

Evidencias y Recomendaciones

Los resultados de la investigación evidencian que tanto los documentos del Libro Verde de la Comunidad Europea, como FORÉTICA, operacionalizados a través de los sistemas de gestión SA8000 y SGE 21 pueden ser aplicados en las distintas organizaciones venezolanas, ya que nuestro país es signatario de la mayoría de los documentos que sustentan ambas normativas, por lo cual se recomienda su adecuación a la legislación vigente para su posible imple-

mentación en las organizaciones, respondiendo así, a la necesidad de fomento, generación y consolidación de empresas sustentables, cuya plataforma esté constituida por una base de valores trascendentales y universales, que promuevan no sólo el desarrollo personal, sino también corporativo y cultural, que fomente la comprensión de la actitud ética como vía para la sostenibilidad en la construcción de espacios más humanos y ricos en posibilidades de progreso.

Esta recomendación evidentemente, estaría sujeta a un proceso de reflexión y consulta con las fuerzas vivas del país, de manera puntual, el sector empresarial desde la micro a la gran empresa, para contar con su visión sobre la temática en discusión y enriquecer, la propuesta sobre la base de la realidad cotidiana que los miembros de este sector productivo de venezolano enfrentan.

La RSE en su actual concepción, constituye un importante debate desde todos los sectores ya sean públicos y privados, sindicales y empresariales, y particularmente desde las organizaciones civiles, siendo esta situación, el resultado de todo un proceso de reflexión a escala internacional sobre el modelo de desarrollo de la sociedad actual, el deseo de las generaciones presentes a la mejora del nivel de vida, racionalizando los recursos del planeta mediante el desarrollo sostenible, de tal forma que favorezca el respeto por el entorno sin comprometer el derecho de las generaciones futuras a disponer de los recursos que garanticen al menos, el mismo adecuado nivel de vida en el equilibrio de sus dimensiones económica, social y medioambiental, sobre la base de una vuelta a los valores primordiales del hombre.

Bibliografía

- Aragodoña, Antonio: (1994). La Ética en la Empresa. Instituto de Estudios Económicos, Colección "Punto de Vista". Madrid, España.
- Arias, F:(2004). El Proyecto de Investigación, Introducción a la metodología científica. Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.
- Blanchard, K y Peale, V: (1990). El Poder Ético del Directivo. Barcelona, España. Editorial Grijalbo.
- Cisneros P. Proceso de Cambio de una Empresa. www.astromayor_11@hotmail.com. Consulta 2006, Septiembre 13.
- FORÉTICA: (2001). Norma de empresa SGE 21. Madrid, España. FORÉTICA.
- Garriga y Melé (2004) Journal of Business Ethics 53: 51-71, agosto de 2004.
- Guédez, V: (2002) Gerencia, Cultura y Educación. Caracas, Venezuela. Tropykos / CLAC-DEC.
- Guérin, G: (1992) Planificación Estratégica de los Recursos Humanos. Santafè de Bogotá, Colombia. Editorial Legis.
- Instituto de Género Castilla –La Mancha: Derechos de la mujer.<http://www.jccm.es/imclm/Normativa-Internacio.317.0.html> (Consultado 15/02/2008)
- Joan, F: (2000). La Ética que necesita la empresa. Editorial Unión Editorial. Caracas, Venezuela.
- Organización del Trabajo. Convenciones Laborales <http://www.jccm.es/imclm/Normativa-Internacio.317.0.html> (Consultado 04/02/2008)
- Schein, E (1991). Psicología de la Organización. México. Editorial Prentice-Hall.
- [http:// www.cepaa.org](http://www.cepaa.org) Herramientas Sobre Responsabilidad Social Empresarial: SA 8000 Social Accountability 8000 (SA8000) (consultado el 26/07/2007)

