

Análisis del impacto de las prácticas de responsabilidad social en empresas de Cali, Valle del Cauca

MARGOT CAJIGAS ROMERO

MARÍA EUGENIA TORRES VALDIVIESO¹

BEATRIZ EUGENIA AGUDELO ORREGO²

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo efectuar un análisis de los impactos de las prácticas de responsabilidad social en los colaboradores, y de la relación costo beneficio de los aportes realizados a la RS por parte de siete (7) empresas de la ciudad de Cali. Se utiliza una metodología de investigación cuantitativa que permite a través de dos encuestas estructuradas, determinar el impacto de las acciones de RS que realizan las empresas objeto de estudio, en sus colaboradores; y conocer la contribución económica que realizan a la RS. El análisis descriptivo permitió establecer que las organizaciones participantes realizan prácticas de RS que les permite a los empleados su desarrollo personal, y el fortalecimiento de su sentido de pertenencia; e igualmente que éstas no tienen una planeación tributaria, que defina la inversión en actividades de RS, con miras a obtener beneficios tributarios.

Palabras claves: prácticas, responsabilidad social, impacto, aportes, beneficio tributario.

ABSTRACT

This research aims to make an analysis of the impacts of social responsibility practices in employees, and the cost-benefit ratio of the contributions made to the RS by seven (7) companies in the city of Cali. Quantitative research methodology that allows through two structured surveys, determine the impact of the actions of RS by companies under study, its collaborators is used; and meet the economic contribution they make to the RS. Descriptive analysis established that the participating organizations conduct SR practices allowing employees to their personal development, and strengthening their sense of belonging; and also that they do not have a tax planning, defining the investment activities of RS, in order to obtain tax benefits.

Keywords: practices, social responsibility, impact, contributions, tax benefit.

¹ Universidad Autónoma de Occidente.

² Universidad del Valle.

INTRODUCCIÓN

Este artículo muestra el análisis del impacto de las prácticas de responsabilidad social, en adelante (RS) en los colaboradores, y el establecimiento de la relación entre los aportes a la RS y los beneficios tributarios en siete (7) organizaciones pertenecientes al sector servicios, ubicadas en la ciudad de Cali, Valle del Cauca.

Se realizó una revisión teórica sobre la concepción del origen de la responsabilidad social, los conceptos de responsabilidad social, las normas de la responsabilidad social, los enfoques de responsabilidad social y la calidad de vida laboral. Esto permitió la definición de las variables a partir de las cuales se indagó acerca de las contribuciones económicas destinadas a actividades de RS, que se integraron en una primera encuesta, realizada a los responsables de los programas de RS; y en relación al impacto en los colaboradores de las prácticas de RS realizadas, que se reunieron en una segunda encuesta, hecha a los colaboradores de las entidades participantes. Dicha información fue sistematizada usando E-encuesta y tablas dinámicas de Microsoft Excel, con el fin de realizar los análisis descriptivos pertinentes.

Dichos análisis permitieron evidenciar algunos impactos que generan las actividades de RS desarrolladas por las empresas participantes, dado que implementan estrategias orientadas a lograr el desarrollo personal y profesional de su personal; cuentan con programas que contribuyen a desarrollar la activa participación de los colaboradores; les dan la libertad de agruparse en fondos de empleados, grupos deportivos y culturales, pero se observa poca participación en sindicatos; conceden bonificaciones extralegales a sus colaboradores, las cuales incentivan su compromiso con la organización; realizan programas de salud ocupacional; tienen una política definida para no contratar menores de edad y solamente lo hacen mediante contratos de aprendizaje; y sus colaboradores perciben que no existe una política formal orientada a retener a sus empleados y tampoco ninguna acción orientada a la preparación para la jubilación.

Respecto a la relación costo beneficio de los aportes hechos a la RS, se encuentra que el 57,1% de las organizaciones no hacen aportes de RS; el 28,6% lo hace a través de centros de investigación, redes y desarrollos propios; y el 14,3% lo hacen a través de otros medios. Alrededor del 33,3% de ellas destinan entre 1% y 2% de sus ventas a actividades de RS; y el 16,6% de ellas destinan entre 2% y 3% de sus utilidades operacionales. Además el 33,3% de las organizaciones participantes expresan tener claro que la RS es parte del plan estratégico de la empresa y así está consignado.

Por otra parte, al analizar la relación de aportes a la RS y beneficios tributarios a la luz de la normatividad colombiana, se encuentra que entre los años 2008 y 2012, las empresas que más invirtieron en actividades y programas de RS fueron Grupo Coomeva con una participación del 52%, el hospital Isaías Duarte Cancino con una participación del 47% y con un 1% tanto el hospital San Roque como Comfandi. Según estos aportes realizados se calculan los beneficios económicos para cada una de las empresas y así mismo, los descuentos tributarios de acuerdo a la normatividad vigente, encontrando que la mayor concentración de los descuentos tributarios se obtienen según el artículo 125 del estatuto tributario, donde indica que aquellos contribuyentes obligados a declarar renta y complementarios, pueden y tienen derecho a deducir de la misma, el valor destinado a donaciones. A partir de los hallazgos encontrados se evidencia que las organizaciones no tienen una planeación tributaria, que permita destinar las actividades e inversiones a la RS, ajustada a los términos de la normatividad vigente con miras a ser beneficiadas por los descuentos tributarios.

OBJETIVOS

Objetivo general

Analizar el impacto de las prácticas de responsabilidad social en empresas de Cali, Valle del Cauca.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar las prácticas de responsabilidad social que realizan las empresas objeto de estudio.
- ✓ Definir los impactos que las prácticas de responsabilidad social realizadas por las empresas objeto de estudio generan en sus colaboradores.
- ✓ Establecer la relación entre los aportes que realizan las empresas objeto de estudio a actividades de RS y los beneficios tributarios obtenidos a la luz de la normatividad colombiana.

MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

Los referentes conceptuales de esta investigación se centran en la concepción del origen de la responsabilidad social, los conceptos de responsabilidad social, las normas de la responsabilidad social, los enfoques de responsabilidad social y la calidad de vida laboral.

El origen de la responsabilidad social

El origen de la Responsabilidad Social fue en Niza, cuando el Consejo Europeo celebrado entre el 7 y el 9 de Diciembre del año 2000, decidió aplicar la Agencia Social Europea, programa de acción social para el quinquenio 2000 – 2005. El programa estableció la necesidad de apoyar iniciativas de las empresas encaminadas a luchar contra la exclusión, la discriminación social y la pobreza, mediante estrategias orientadas a implementar el aprendizaje permanente, la organización del trabajo, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el desarrollo sostenible; todo esto en el marco del respeto por la actividad empresarial.

A partir de lo anterior, el 31 de Enero de 1999, el Secretario General de la ONU en ese entonces, Kofi Annan, lanzó en Davos, a las empresas de todo el mundo, la idea de un Pacto Mundial, orientado a asumir la responsabilidad social, al que se le denominó *Pacto Global*. Este pacto empezó a operar desde Julio del año 2000, cuando el mismo Annan, formalizó el llamado a los líderes y directivos de las diversas organizaciones del mundo, a que se unieran al objetivo de sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política e institucional de las Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la propia sociedad civil. La vinculación al Pacto Global es voluntaria y no es una herramienta de control ni una norma. El fundamento de este pacto es el de generar una dinámica de colaboración mutua para eliminar los vicios subyacentes en las prácticas empresariales que atentan contra el bienestar de las personas y la dignidad humana. El Pacto Global, inicialmente incluía 9 compromisos, los cuales han sido transformados en diez. Es fundamental para esta investigación tener en cuenta los principios que se relacionan a continuación, puesto que serán uno de los elementos rectores a observar a lo largo de la misma, puesto que éstos son la base desde donde las organizaciones deben focalizar sus acciones, actividades y estrategias de divulgación ante los grupos o comunidades involucradas.

Los principios del Pacto Global son:

derechos humanos (apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional; asegurarse de no ser cómplice en abusos a los derechos humanos); normas laborales (respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; abolir de forma efectiva el trabajo infantil; eliminar la discriminación con respecto al empleo y la ocupación); medio ambiente (apoyar los métodos preventivos con respecto a problemas ambientales; adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental; fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inofensivas para el medio ambiente); anticorrupción

(las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno) (Centro de Información de las Naciones Unidas CINU, 2011).

Los conceptos de responsabilidad social

La utilización de la expresión “Responsabilidad Social” ha ganado espacio en los últimos años, sobre todo a partir de grandes desastres ecológicos registrados tanto en Europa como en América. Regularmente se abrevia este concepto de manera indistinta en: Responsabilidad Social Empresarial – Responsabilidad Social Corporativa. En las dos, el interés se centra en promover buenas prácticas organizacionales para dar cuenta de su compromiso por el bienestar de la sociedad (públicos internos y externos) y el adecuado uso de los recursos medio ambientales. Para efecto de esta investigación, se ha de denominar Responsabilidad Social (RS).

Es importante aclarar que la Responsabilidad Social, también implica, el compromiso que tiene todo ciudadano y las organizaciones (públicas, privadas, instituciones sociales y empresariales) de contribuir al aumento de la calidad de vida y medio ambiental de la sociedad local y global. Para la Comisión de las Comunidades Europeas, Libro Verde (2001), se entiende este concepto como “la integración voluntaria, por parte de las organizaciones, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales, sociales y sus relaciones con sus interlocutores”. Según el European Green Paper (2002), “RSC es esencialmente un concepto por el que las compañías deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y a un ambiente más limpio”. Por su parte, Peter Drucker (citado por Paredes, 1998, p. 2) planteaba que la Responsabilidad Social “es la habilidad que ha de tener la empresa para convertir los problemas sociales en oportunidades para la organización, siempre que tal responsabilidad sea consistente con su competencia”.

Las normas de la responsabilidad social

Se distinguen la guía ISO 26000 y la guía GTC 180.

La Norma internacional ISO 26000 es una guía que puede ser adoptada en forma voluntaria por las diferentes organizaciones de todo el mundo tanto públicas como privadas, la cual resume el estado del arte de la Responsabilidad Social en el ámbito global. Ella ayuda a las organizaciones en su voluntad por adaptarse a las exigencias sobre Responsabilidad Social que demandan las diversas comunidades del mundo contemporáneo. La guía ISO 26000 fue elaborada por un grupo de expertos de diversas partes del planeta, quienes estuvieron trabajando durante unos seis años en su estructuración y redacción final; el documento concluyente fue publicado en Noviembre de 2010. Sus guías son voluntarias y por lo tanto la norma no tiene por objeto la certificación como la ISO

9001:2008 y la ISO 14001:2004. La ISO pretende lograr un ambiente de los negocios en todo el planeta más equitativo, sustentable y pacífico (ISO, 2011).

La guía GTC 180 es la guía técnica colombiana sobre responsabilidad social. Esta guía fue elaborada mediante un proceso que se inició en el año 2002 y terminó con su aprobación el 25 de junio de 2008. Esta guía tiene el propósito de ilustrar a las organizaciones colombianas en los siguientes aspectos sobre la responsabilidad social:

- Establecer, implementar, mantener y mejorar en forma continua un enfoque de Responsabilidad Social en la gestión.
- Involucrar a las partes interesadas (stakeholders), en una gestión socialmente responsable.
- Comunicar y evidenciar este enfoque ante las partes interesadas (stakeholders) (ICONTEC, 2011).

Los enfoques de responsabilidad social

La Responsabilidad Social puede ser estudiada y analizada desde diversos enfoques como:

El *enfoque liberal*, planteado por Milton Friedman, quien considera que la única Responsabilidad Social de la organización es la de ofrecer en forma ética bienes y/o servicios a la comunidad y generar rentabilidad para los socios. Plantea que es el Estado quien debe preocuparse por brindar bienestar social a la comunidad e incluso tilda de inmoral, el hecho de que los administradores de la empresa dediquen recursos de ella para desarrollar programas sociales en sus comunidades.

El *enfoque social* basado en las ideas de Archie Carroll, considera que las empresas hacen parte de un contexto social más amplio, al cual están ligadas a través de interrelaciones que las comprometen a obtener beneficios no solo para los accionistas de la organización, sino para el progreso social de la comunidad en la cual está inmersa.

El *enfoque de los “Stakeholders”*, considera que la responsabilidad de la empresa se extiende más allá de obtener beneficios para los accionistas, pues existen otros grupos cercanos a la organización, que son afectados por la actividad de la empresa al cumplir con su objeto social, razón por la cual es necesario que ella obtenga un desempeño competitivo que involucre un progreso sostenido para los accionistas, dentro de un marco de entendimiento ético con dichos grupos.

El *enfoque “Iluminado del Self-Interest”*, sustentado durante la década de los 80’s por John Aram, Peter Arlow, Martin Gannon, Timothy Mescon y Don Tilson, plantea la interrelación de la

organización con ciertos grupos de la comunidad a partir de un intercambio, pues la organización realiza una serie de prácticas de RS y a cambio de ello las comunidades le retribuyen con beneficios provenientes del nivel de aceptación de esas prácticas (reputación, imagen, aceptación, confianza y preferencia de sus productos), propiciando así una mayor ventaja competitiva para la organización.

El enfoque “*legal*”, parte del hecho de que el Estado en nombre de la comunidad es quien genera las normas legales, considerando consecuentemente que la existencia de las organizaciones obedece a la formalización de esos marcos legales creados por la misma comunidad a través del Estado y que en ese sentido, las organizaciones deben responder ante la comunidad en cuanto a las exigencias sociales que ella demande.

El enfoque la “*Ciudadanía Empresarial*”, considera que la empresa es una persona y como cualquier otro ciudadano tiene unos derechos y unos deberes que tiene que cumplir. Dentro de esos deberes unos tienen relación con la RS que la organización debe cumplir, cuando al ejecutar sus diferentes actividades se interrelaciona con personas naturales.

El enfoque de las instituciones sociales considera la organización como una institución de tipo social puesto que sus actividades se desarrollan en un ambiente social, contrayendo unas responsabilidades sociales que debe cumplir.

2006

La calidad de vida laboral

Cuando se habla de calidad de vida laboral se alude al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral, como lo manifiesta Keith Davis y John N. Newstrom (1993). De esta forma se promueve el enriquecimiento del trabajo, determinando así un ambiente laboral más humano y a la vez excelente para todos los empleados. Esto posibilita que los empleados se sientan a gusto en su puesto de trabajo, lo cual genera un ambiente distintivo, donde se espera que los gerentes tengan una relación más significativa con ellos; así como una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo, generándose una autentica calidad de vida (Camacaro, 2010).

Las organizaciones actualmente cumplen un papel fundamental en el bienestar de los empleados, dadas las condiciones del entorno laboral, caracterizado por la inserción al mercado laboral de personas cada vez más jóvenes, que pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo. De allí que se diga que las organizaciones tienen la enorme responsabilidad de propiciar una mejor calidad de vida en el trabajo, que se traduce a su vez en una mejor calidad de vida del empleado. Al respecto Walton

(1993) en su modelo de calidad de vida laboral, plantea que existen ocho factores que afectan a la calidad de vida laboral, los cuales son:

- Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna y de la equidad externa.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimensiones relacionadas con las jornadas de trabajo y el ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.
- Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo, de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información.
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo.
- Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
- Reglamentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático.
- Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, en detrimento de su vida familiar.
- Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona.

2007

Se puede decir que la calidad de vida laboral concebida como una forma de gestión que deben adoptar las organizaciones para mejorar las condiciones de los colaboradores, está relacionada directamente con la RS; pues lo que se pretende es satisfacer a los grupos de interés, en este caso los empleados, brindándoles beneficios a ellos y a su grupo familiar, que generen mayor sentido de pertenencia y compromiso para con la organización; ofreciéndoles un valor agregado desde su ingreso hasta el desarrollo de programas de preparación para la jubilación, los cuales posibiliten su permanencia en la misma y por ende su preferencia y lealtad.

METODOLOGÍA

Este estudio se desarrolló mediante los procedimientos propios de una investigación descriptiva con un enfoque cuantitativo, con la finalidad de conocer el impacto de las prácticas de RS realizadas por las empresas objeto de estudio, que en este caso fueron 7, sobre sus colaboradores; y la relación existente entre los aportes a la RS y los beneficios tributarios obtenidos.

Para determinar las empresas participantes se utilizó muestreo no probabilístico de conveniencia, debido a que de la población seleccionada solo se obtuvo respuesta de siete (7) organizaciones ubicadas en la ciudad de Cali (Tabla 1).

Tabla 1. Empresas objeto de estudio

RAZÓN SOCIAL	TIPO DE SOCIEDAD	TAMAÑO	SUBSECTOR	OBJETO SOCIAL
CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA -COMFANDI-	Empresa social de carácter público sin ánimo de lucro.	Grande	Comercial y educativo.	Prestación de servicios de salud, educación, subsidios, supermercados, droguerías, fomento de vivienda, recreación y cultura.
FUNDACIÓN COOMEVA	Entidad de carácter privado sin ánimo de lucro.	Mediana	Asesoramiento empresarial y servicios financieros.	Apoyo a la creación y/o fortalecimiento empresarial a los asociados a Coomeva.
HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	Empresa Social del Estado.	Mediana	Actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud.	Prestación de servicios integrales de salud de mediana complejidad.
EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI E.I.C.E. E.S.P.	Empresa industrial y comercial del Estado del orden municipal (Entidad de Servicios Públicos).	Grande	Servicios públicos.	Prestación de servicios públicos de acueducto, alcantarillado, energía y telecomunicaciones.
HOSPITAL ISAÍAS DUARTE CANCINO E.S.E.	Empresa Social del Estado.	Mediana	Actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud.	Prestación de servicios de salud nivel II.
CLÍNICA DE OCCIDENTE S.A.	Sociedad Anónima.	Grande	Actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud.	Prestación de servicios de salud.
HOSPITAL SAN ROQUE E.S.E.	Empresa Social del Estado.	Mediana	Actividades de las instituciones prestadoras de servicios de salud.	Prestación de servicios de salud de nivel I de complejidad.

Fuente: elaboración propia con base en la información suministrada por las empresas participantes y las páginas web institucionales.

En relación a las técnicas de investigación utilizadas, se aplicaron dos encuestas estructuradas. La primera orientada a indagar acerca de la contribución económica que realizan a la RS, las empresas objeto de estudio; y la segunda con el fin de determinar el impacto de las acciones de RS en los colaboradores, a partir de la generación de preguntas en las variables: compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad; gestión participativa; relaciones con sindicatos; política de remuneración, beneficios y carrera; cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo; valoración de la diversidad; compromiso con el porvenir de los niños; comportamiento frente a dimisiones; y preparación para la jubilación.

Las encuestas fueron tabuladas mediante E-encuesta y tablas dinámicas de Microsoft Excel que facilitaron la sistematización de los datos para el respectivo análisis, estableciendo así los impactos de las prácticas de RS en los colaboradores y la relación costo beneficio de la realización de dichas prácticas.

RESULTADOS

Se presentan los resultados obtenidos en relación a la identificación de los impactos que generan las prácticas de RS realizadas por las empresas participantes sobre el público interno, a partir de la percepción de los mismos empleados. Así mismo, se muestra la relación de los aportes económicos a la RS que realizan las organizaciones participantes con los beneficios tributarios obtenidos a la luz de la normatividad colombiana.

Impacto en los colaboradores

A partir de la aplicación de una encuesta a los empleados de las 7 organizaciones participantes, se lograron identificar las acciones planeadas por su organización en el campo de la RS, dirigidas al público interno y así mismo, expresaron los efectos que ellos vivenciaron a partir de dichas acciones.

2009

En relación con *el compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad*, las empresas brindan programas de capacitación no solamente en el área de trabajo, sino también para abordar otros conocimientos. Además existe en la mayoría, alrededor del 90% de ellas un código de ética, el cual se aplica en el 87% de las organizaciones.

Adicionalmente, los colaboradores sienten que se han presentado impactos internos que afectan favorablemente los siguientes ámbitos:

- a. La persona: habilidades comunicativas, laborales, actualización conceptual, crecimiento personal.
- b. La organización: mejor clima laboral, resolución de conflictos, mejor desempeño laboral, compromiso, responsabilidad, motivación y mejores relaciones interpersonales.
- c. El entorno: mejor atención al cliente.

Al indagar acerca de *la gestión participativa*, los empleados encuestados opinan que el medio más aprovechado por las organizaciones para incentivar la participación de los colaboradores y acoger sus sugerencias es la realización de reuniones periódicas. Las acciones realizadas en este ámbito han

conllevado a mejoras significativas en relación al clima laboral y a la participación mediante la implementación de intranet y realización de encuestas virtuales.

Respecto de *las relaciones con sindicatos (libertad de participación en grupos autónomos)* solamente el 12% de los empleados expresan que tienen libertad para participar en los sindicatos. Las dos formas más frecuentes de participación libre que manifiestan tener los empleados a su disposición son los fondos de empleados y los grupos deportivos y culturales.

Así mismo, las empresas llevan a cabo programas de salud mental, brigadas, danzas, y han instaurado comités de convivencia.

Por otra parte, cuando se les pregunta a los empleados sobre *la política de remuneración, beneficios y carrera*, la mayoría de ellos manifiesta que existen programas de reconocimientos, tales como auxilios, bonificaciones y realización de actividades especiales con la familia. Sin embargo, plantean que con menor frecuencia se brindan incentivos tales como educación y auxilios funerarios; y que solo el 50% de las organizaciones tienen establecido un plan de carrera.

Igualmente, algunos empleados se han visto favorecidos con auxilios de alimentación, becas, días compensatorios y viajes; y se destaca la realización de actividades deportivas y programas de desarrollo de líderes.

2010

Al analizar la variable *cuidados con salud, seguridad y condiciones de trabajo* se evidencia que las empresas participantes realizan programas para mejorar el ambiente de trabajo, programas de desarrollo para mejorar la salud de la mujer, programas de salud ocupacional y programas para evitar la obesidad; realizan charlas con las administradoras de riesgos profesionales, pausas activas, brigadas de salud, nutrición y vacunación; cuentan con brigadas de seguridad y comités preventivos de salud; promueven el uso de herramientas adecuadas para cada tarea, mejorando las condiciones físicas y logísticas del trabajo; y algunas están certificadas en la norma ISO 9001, involucrando al personal en la gestión de la calidad y a través de las auditorías realizadas por Bureau Veritas.

Al abordar *la valoración de la diversidad*, el 42% de los empleados no sabe si la empresa tiene un programa de no discriminación y el 40% manifiesta que no existe tal programa. Por su parte, el 39% manifiesta que la organización promueve la equidad de género en los cargos y el 61% no sabe si ésta se promueve. Es de resaltar que en este ítem los empleados no manifestaron la existencia de algún impacto por la realización de tales programas.

Respecto del *compromiso con el porvenir de los niños*, se encontró que las empresas no contratan menores de edad, excepto en el caso de los contratos de aprendizaje, que se dan en el 19% de las organizaciones. No se evidencia algún tipo de impacto en los colaboradores.

Al analizar la variable *comportamiento frente a dimisiones*, se encuentra que el 51% de los empleados manifiesta que existen programas para retención de los empleados y el 49% dice que no existen; destacando que no perciben un impacto directo por la realización de dichos programas.

En relación a *la preparación para la jubilación*, el 51% de los empleados manifiestan que existen programas y el 49% que no existen. Así mismo, el 76% manifiesta que no se involucran a los familiares en este tipo de programas, y ninguno de los empleados hizo evidente la existencia de algún tipo de impacto.

Relación costo – beneficio tributario

Los hallazgos de este apartado se obtuvieron gracias a la aplicación de la encuesta a solo 5 empresas de las 7 participantes ubicadas en la ciudad de Cali. En primera instancia se muestra la contribución económica a la RS de estas empresas; y en segundo lugar se presenta la relación de aportes a la RS y los beneficios tributarios obtenidos a la luz de la normatividad colombiana, destacando que los datos fueron extraídos de los informes de sostenibilidad publicados y de acceso público de las empresas participantes.

2011

Contribución económica a la responsabilidad social

El 57,1% de las organizaciones no hacen aportes de RS; el 28,6% lo hace a través de centros de investigación, redes y desarrollos propios; y el 14,3% lo hacen a través de otros medios. Cabe resaltar que dentro del 57,1% se encuentra una entidad que es del sector solidario y por su naturaleza no puede destinar recursos a asuntos diferentes a su objeto social.

Las actividades a las cuales son destinados los aportes económicos en RS están representadas en un 22% en actividades diversas; el 18% en educación de sus empleados y familiares; otro 18% en aspectos ambientales; el 16% en brigadas de salud; un 15% en campañas de prevención y un 11% en fiestas especiales.

Al indagar sobre el porcentaje destinado de sus ventas a la RS se encontró que el 16,6% de las organizaciones destinan entre 0,05% y 1%; el 33,3% destinan entre 1% y 2%; y un 16,6% manifestó que destinan el 16%. Se resalta que a juicio del equipo investigador el último dato parece alto.

De igual manera se indagó sobre el porcentaje de aporte a la RS del total de sus utilidades operacionales, encontrando que el 16,6% de las organizaciones destina entre 2% y 3%; un 16,6% expresa que no tiene utilidades operacionales; y un 16,6% de las organizaciones aporta el 16% de las utilidades operacionales; esta última respuesta muestra un nivel de falta de información, pues casualmente es el mismo 16,6% que expresa que destina de sus ventas ese mismo porcentaje.

Al indagar sobre la cifra destinada anualmente a la RS, se encontró que un 50% de las organizaciones aportan \$300.000.000 al año; el 33% establece que sus aportes están entre \$51.000.000 y \$100.000.000 al año; y un 17% indica que sus aportes a RS están comprendidos entre \$201.000.000 y \$300.000.000 por año.

Para cerrar este ciclo de variables se visualiza que un 33,3% de las organizaciones participantes expresan tener claro que la RS es parte del plan estratégico de la empresa y así está consignado; un 33,3% no consideran este ítem dentro de su plan estratégico organizacional y el otro 33,3% no responde.

Algunas respuestas dadas del por qué no consideran la RS en su plan estratégico: “...no está estipulado el compromiso de la organización con la R.S; la gente no tiene conocimiento de lo que es R.S; se elaboraba un presupuesto para las actividades que lidera el área de salud ocupacional, pero al momento de llevarlas a cabo no se ejecutaba el rubro correspondiente”.

2012

Relación de aportes a la RS y beneficios tributarios a la luz de la normatividad colombiana

En este aparte fue necesario identificar las cifras asignadas por cada organización a los programas de RS, y hacer un paralelo entre las actividades y la normatividad, identificando los beneficios tributarios versus los aportes realizados.

Con el fin de sintetizar las cifras totales destinadas en el periodo de estudio 2008-2012 y la cantidad de programas desarrollados por las organizaciones, se presenta la Tabla 2. Porcentaje de participación en programas de RS.

Tabla 2. Porcentaje de participación en programas de RS

COMPAÑÍA		PROGRAMA	MONTO APORTES ENTRE 2008- 2012	% PAR T.
GRUPO COOMEVA A	CLÍNICA FARALLONES	Pacto verde colectivo "un compromiso con raíces cooperativas".	\$ 9.320.110.790,00	52%
		Descuentos educativos.		
	COOMEVA MEDICINA PREPAGADA	Auxilios para educación formal.		
		Campañas de solidaridad. Fortalecimiento e infraestructura.		
HOSPITAL ISAIAS DUARTE CANCINO	Liga de usuarios.	\$ 8.432.414.816,00	47%	
	Grupo de voluntariado.			
	Grupo adulto mayor salud y vida.			
	Implementación del plan departamental de la infancia.			
	Acciones colectivas de promociones de la salud, prevención de riesgos, vigilancia en salud pública y fortalecimiento en gestión de salud sexual y reproductiva.			
	Atención en salud en los servicios de mediana complejidad en la especialización en oftalmología (diagnóstico, tratamiento y rehabilitación) para la población pobre no asegurada, "Valle te veo bien".			
HOSPITAL SAN ROQUE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PRADERA VALLE DEL CAUCA	Atención integral al joven.	\$ 115.505.711,00	1%	
	Promoción de la cultura de la calidad y el servicio.			
	Fortalecer la gestión del talento humano y la gestión ambiental.			
	Prevención en salud ocupacional.			
COMFANDI	Programa de inserción laboral productiva para personas con discapacidad. Valor del proyecto \$8.075.000.	\$ 219.273.335,00	1%	
	Proyecto Foníñez-Italia. Valor del proyecto \$201.176.			
	Investigación y desarrollo.			
TOTAL			\$ 18.087.304.652,00	

2013

Fuente: elaboración propia

Tal como se observa el Grupo Coomeva destinó a la RS, durante el periodo de estudio, una inversión total aproximada \$9.320.110.790, lo cual implica que tiene una participación del 52% frente a las demás organizaciones. Se destaca el compromiso que tiene con el desarrollo humano en términos de apoyo al sector educativo a través de los programas de auxilios educativos y fortalecimiento de estructuras para el Colegio Coomeva; además del apoyo medio ambiental con el programa pacto verde colectivo.

De igual manera, se observa como el Hospital Isaias Duarte Cancino ESE participa con un 47% según el monto, y que a pesar de no contar con un informe de sostenibilidad estructurado, se logran destacar

actividades que fortalecen los lazos con la comunidad usuaria, velando por el cumplimiento de sus derechos y deberes; al mismo tiempo que crea espacios para promover estilos de vida saludables en los adultos mayores a través del programa Grupo Adulto Mayor Salud y Vida. En contraste con este dato se logra establecer que el Hospital San Roque solo participa con un 1%.

Por otro lado, Comfandi tiene una participación del 1%, destacando tres programas desarrollados entre los años 2008-2012: la inserción laboral a personas con discapacidad, con un presupuesto de inversión de \$8.075.000; sin embargo, en el periodo analizado tan solo se realizaron desembolsos por \$115.000 (2010 y 2011), y los dos programas restantes son investigación y desarrollo y el proyecto Foníñez, el cual busca beneficiar a 150 niños de 0 a 6 años de edad del barrio Potrero Grande, con la implementación de un programa de promoción de los derechos y deberes de los niños de cero a seis años (ver Tabla 2. Porcentaje de participación en programas de RS).

Una vez determinados los montos y las actividades se procedió a establecer bajo la luz de la normatividad tributaria colombiana, descuentos posibles aplicados gracias a los aportes hechos a la RS (ver Tabla 3. Actividades de RS que aplican descuento tributario).

Tabla 3. Actividades de RS que aplican descuento tributario

COMPAÑÍA	LEY	DESCUENTO	PROGRAMA	MONTO
GRUPO COOMEVA	Estatuto tributario Art. 253	Hasta el 20% de la inversión.	Pacto verde colectivo "un compromiso con raíces cooperativas".	\$ 100.000.000,00
	Estatuto tributario Art. 125	Hasta el 30% de la Renta Líquida del contribuyente. No aplica si es para cultura, deportes y artes.	Auxilios educativos.	\$ 5.886.000.000,00
TOTAL				\$ 5.986.000.000,00
HOSPITAL ISAIAS DUARTE CANCINO	Estatuto tributario Art. 125	Hasta el 30% de la Renta Líquida del contribuyente.	Promoción de los derechos humanos y la salud, prevención de riesgos.	\$ 1.686.199.444,80
TOTAL				\$ 1.686.199.444,80
COMFANDI	Ley 361 de 1997 Art. 24	Deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales.	Programa de inserción laboral productiva para personas con discapacidad.	\$ 460.000,00
	Estatuto tributario Art. 125	Hasta el 30% de la Renta Líquida del contribuyente.	Promoción de los derechos humanos con el proyecto Foníñez-Italia.	\$ 13.000,50
TOTAL				\$ 473.000,50

Fuente: elaboración propia

Considerando lo anterior se procedió a realizar el cálculo aritmético multiplicando el monto destinado al desarrollo de actividades de RS, con el porcentaje establecido en el estatuto tributario, como se observa en la Tabla 4. Beneficios económicos por aportes en RS y en la Tabla 5. La normatividad y los descuentos tributarios.

Tabla 4. Beneficios económicos por aportes en RS

COMPAÑÍA	MONTO BENEFICIO ENTRE 2008-2012	% PART.
GRUPO COOMEVA	\$ 100.000.000,00	1%
	\$ 5.886.000.000,00	77%
HOSPITAL ISAIAS DUARTE CANCINO	\$ 1.686.199.444,80	22%
COMFANDI	\$ 460.000,00	0%
	\$ 13.000,50	0%
TOTAL	\$ 7.672.672.445,30	100%

Fuente: elaboración propia

Tabla 5. La normatividad y los descuentos tributarios

RUBROS APLICABLES POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE	GRUPO COOMEVA	HOSPITAL ISAIAS DUARTE CANCINO	COMFANDI
Estatuto tributario Art. 253	\$ 100.000.000,00		
Ley 361 de 1997 Art. 24			\$ 460.000,00
Estatuto tributario Art. 125	\$ 5.886.000.000,00	\$ 1.686.199.445,00	\$ 13.001,00

Fuente: elaboración propia

El resultado de este análisis indica que la mayor concentración de los descuentos tributarios se obtienen según el artículo 125 del estatuto tributario, donde indica que aquellos contribuyentes obligados a declarar renta y complementarios, pueden y tienen derecho a deducir de la misma, el valor destinado a donaciones.

Se logró identificar una cifra neta de lo que se puede considerar un ahorro fiscal, para las compañías; sin embargo, es necesario aclarar que los montos hallados, son susceptibles de cambios teniendo en cuenta que sería necesario verificar que el valor del descuento tributario obtenido no supere la base de la renta líquida gravable, que en algunos casos es del 20%, 30% o 40%.

Este comparativo no se logró llevar a cabo, pues uno de los limitantes encontrados en la investigación, es el hecho que las organizaciones no aportan esta información; por lo tanto, como ya se mencionó los datos que sirvieron de soporte son los emitidos por los informes de sostenibilidad.

CONCLUSIONES

Tal como lo manifiestan los colaboradores, se puede concluir que en general, en las empresas encuestadas, existen estrategias orientadas a lograr el desarrollo personal y profesional de su personal. Puede así percibirse por parte de las organizaciones analizadas, un efecto de la voluntad de asumir decisiones y acciones frente a las necesidades, intereses, satisfacciones y expectativas de este grupo componente de los stakeholders, tal como lo sugiere la guía GTC 180, al plantear un enfoque de gestión orientado al compromiso con la RS.

Los diferentes programas establecidos por las empresas en relación a la variable gestión participativa han contribuido a desarrollar la activa participación de los colaboradores en los programas de mejoramiento organizacional, incidiendo en el clima laboral. Así, a la luz de la guía GTC 180, se evidencia que las organizaciones analizadas se preocupan por involucrar a las partes interesadas (stakeholders), en una gestión socialmente responsable, especialmente en lo que concierne a la interacción con sus empleados.

Los empleados sienten que la organización permite la libertad de agruparse en fondos de empleados, grupos deportivos y culturales, pero se observa poca participación en sindicatos; y aunque no lo manifiestan en forma explícita, se pudo percibir que las organizaciones analizadas no promueven plenamente el desarrollo de sindicatos, previsto en el principio número III, del Pacto Mundial, el cual proclama la libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva para crear oportunidades para un diálogo constructivo; sin embargo, se refleja que las organizaciones trabajan en la implementación de programas que benefician la calidad de vida laboral, contribuyendo así con el compromiso del empleado con la organización.

Se corrobora que las empresas vienen desarrollando acciones orientadas a conceder bonificaciones extralegales a sus colaboradores, las cuales redundan en beneficio de ellos y en incentivar su compromiso para el desarrollo de la misma organización. Además, las organizaciones analizadas respetan el tercer apartado de los lineamientos del documento DEM establecido en la OIT, el cual incluye desde el artículo 33 hasta el 40, dedicado a velar por las mejores condiciones de trabajo y de vida y que incluye los siguientes aspectos: salarios, prestaciones sociales, condiciones de empleo,

edad mínima para el trabajo y establecimiento de estándares en cuanto a la seguridad e higiene en el trabajo.

Los colaboradores sienten que la organización se preocupa por el desarrollo de la salud ocupacional, incluyendo las tres áreas: medicina preventiva, riesgos ocupacionales y seguridad industrial. Igualmente que en la variable anterior, las organizaciones analizadas respetan el tercer apartado de los lineamientos del documento DEM establecido en la OIT, el cual incluye desde el artículo 33 hasta el 40, dedicado a velar por las mejores condiciones de trabajo y de vida y que incluye, entre otros aspectos el establecimiento de estándares en cuanto a la seguridad e higiene en el trabajo.

En relación a la valoración de la diversidad, se pudo corroborar que las empresas participantes no tienen definidas políticas claras en contra de la discriminación y conducentes a desarrollar la equidad de género. El principio VI del pacto mundial establece: "la discriminación puede ser directa cuando las leyes, reglamentos o prácticas citan explícitamente algún motivo como el género o la raza para ser privado de alguna oportunidad. Por lo general, la discriminación suele ser indirecta y se ejerce donde los reglamentos y las prácticas aparentan ser neutrales pero en realidad promueven las exclusiones". Aunque ninguna de estas dos situaciones se detectaron en las organizaciones analizadas, debería establecerse por parte de ellas, políticas precisas por medio de las cuales se manifestara expresamente y sin lugar a dudas, el rechazo a la discriminación de toda índole.

2017

Las organizaciones participantes cuentan con una política muy definida para no contratar menores de edad y solamente lo hace mediante contratos de aprendizaje, amparados por la normatividad legal. Tal como lo exigen el principio V del pacto mundial, orientado a abolir de forma efectiva el trabajo infantil, se observa una marcada tendencia de las organizaciones analizadas a respetar la edad mínima requerida por las leyes laborales nacionales, y a apoyar el desarrollo de programas educativos, de capacitación vocacional y de asesoramiento para niños trabajadores.

Respecto del comportamiento frente a dimisiones, los empleados perciben que no existe una política formal orientada a retener a sus empleados a pesar de que algunas organizaciones tienen programas de incentivos, de desarrollo personal y profesional y plan de carrera.

Uno de los aspectos a tener en cuenta a la hora de retener a los empleados es la definición de políticas integrales que permitan satisfacer en buena parte sus necesidades, es decir lograr lo que se denomina calidad de vida en el trabajo. Es así como desde el modelo de calidad de vida laboral planteado por Walton no solo es importante tener en cuenta lo que estas organizaciones hacen, sino también otros

factores como las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo de la capacidad, la integración social en la organización, y el espacio total de vida del trabajador.

Los empleados no perciben ninguna acción orientada a la preparación para la jubilación; lo cual se convierte en una razón de peso para que las organizaciones tengan en cuenta no sólo la situación actual del empleado al interior de la organización que se traduce en participación, equidad, retribución y promoción sino también su situación futura, en el caso de cumplir el tiempo de servicio (jubilación), con miras a prepararlos para esa nueva etapa de su vida como lo plantea García Izquierdo, cuando resalta la necesidad de brindar al empleado el respeto a sus derechos fundamentales, y el equilibrio entre trabajo y vida personal; que implica asumir la responsabilidad por el empleado, cuando formalmente deja dicha condición.

Con relación a los descuentos tributarios a que tienen derecho las organizaciones vía aportes en RS, se evidencia un desconocimiento por parte de la persona responsable de RS.

Se logró evidenciar que dentro de los programas de responsabilidad social, algunos aportes hechos bajo esta denominación no cumplen los requisitos para ser considerados descuentos o beneficios tributarios, puesto que su objeto social principal es garantizar una óptima prestación del servicio para mejorar los niveles de salubridad de la población.

Los resultados evidencian que las organizaciones no tienen una planeación tributaria, donde se destinen las actividades e inversiones a la RS, ajustada a los términos de la normatividad vigente para ser beneficiadas por los descuentos tributarios.

REFERENCIAS

Aram, J. (1989). The paradox of interdependent relations in the field of social issues in management. *Academy of Management Review*, 266-283.

Arlow, P. & Gannon, M. (1982). Social responsiveness, corporate structure and economic performance. *Academy of Management Review*, 235-241.

Camacaro, P. (Marzo, 2010). Abordaje conceptual de calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/07/prc.htm>.

Chandler, G. (1996). Business ethics. *A European Review*, 7, 69-72.

Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento humano en el trabajo*. 8ª ed. México: Editorial McGraw Hill.

García, M. (1999). *Psicología del trabajo y las organizaciones: fundamentos psicosociales del comportamiento en las organizaciones*. España: DM Editores.

ICONTEC. (Mayo, 2011). *Preguntas Frecuentes GTC 180 de RS*. Colombia: ICONTEC. Recuperado de <http://www.icontec.org.co/index.php?section=370>.

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR STANDARDIZATION. (Mayo, 2011). *ISO 26000 Social Responsibility*. Recuperado de http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/management_and_leadership_standards/social_responsibility/sr_iso26000_overview.htm#sr-1

Mescon, T. y Tilson, D. (1987). Corporate philanthropy: a strategic approach to the bottom line. *California Management Review*, 49-61.

Molina, M., Ramos, P. y Urbina, C. (2004). *Responsabilidad Social Empresarial. Un caso en la minería chilena* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago.

NACIONES UNIDAS. (Marzo, 2011). *Los diez principios del pacto mundial*. México: Centro de Información Naciones Unidas. Recuperado de <http://www.cinu.org.mx/pactomundial/principios.htm>.

Paredes, L. (1998). ¿Qué significa ser socialmente responsable?. *IV Conferencia Internacional de Salud, Ambiente y Seguridad Industrial*. Recuperado de <http://www.lagoven.pdv.com/pdvsa.htm>.

Vallance, E. (1995). *Business ethics at work*. Cambridge University Press.

Walton, R. (1973). *Conciliación de conflictos interpersonales*. México: Fondo Educativo Interamericano.