

## ROL DE LA EDUCACIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN DE ORGANIZACIONES PRODUCTIVAS SOCIALMENTE RESPONSABLES

Sánchez, Yonaide <sup>1</sup>

### RESUMEN

*El presente trabajo se propone abordar la educación como estrategia central de transformación de organizaciones productivas en empresas socialmente responsables, con especial énfasis en la empresa privada. El centro de la reflexión apunta a considerar a la Responsabilidad Social (RS) no como “algo que se hace, sino como “algo que se es”, y esta especie de “conversión” solo es posible si se revisan los enfoques y fundamentos desde los cuales se desarrollan iniciativas de RS. A partir de éstos, se definen y desarrollan procesos educativos transformadores al interior de las empresas y en sus relaciones con sus entornos. En primer lugar, se establece la relación entre empresa privada y RS a partir de la contradicción que puede suponer la tensión capital-trabajo que la define, para luego proponer cuatro enfoques desde los cuales asumir la RS de modo que sea un proceso educativo con un alcance que incluya las finalidades, propósitos y compromisos de la empresa con los trabajadores, familias, comunidades, gobiernos y sociedad en general.*

*Palabras claves: Responsabilidad Social, Educación transformadora, Empresas.*

## ROL OF EDUCATION IN THE TRANSFORMATION OF SOCIALLY RESPONSIBLE PRODUCTIVE ORGANIZATIONS

### ABSTRACT

*This paper considers education as a core strategy of transformation of productive organizations in socially responsible companies, with particular emphasis on private enterprise. The center of the reflection points to consider Social Responsibility (SR) not as “something done” but as “something you are”, and that sort of conversion is only possible if the approaches and foundations from which SR develop initiatives are reviewed. Based on this issues, educational process are defined and developed inside the enterprises and in their relations with the social, economic and political environments. First, the relationship between private enterprise and SR is established from the apparent contradiction involving the capital – labour tension that defines it; then proposes four approaches from which to assume SR so that it is an educational process with a range that includes the aims, objectives and commitments of the company with workers, families and communities, governments and society in general.*

*Key Words: Social Responsibility, Transforming education, Enterprise.*

---

<sup>1</sup> Socióloga, Especialista en Desarrollo Organizacional, Profesor “Agregado” en Sociología del Trabajo, Desarrollo Organizacional y Responsabilidad Social de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (Venezuela). Coordinadora Diplomado “Gobernabilidad y Gerencia Política (UGW, CAF, UCAB), Coordinadora Proyecto “Planificación Participativa del Desarrollo Local” en el estado Lara (UCAB-Konrad Adenauer). Decanato de Administración y Contaduría E-mail: [ysanchezf@gmail.com](mailto:ysanchezf@gmail.com)

## 1. Introducción

El cúmulo de exigencias, cuestionamientos y desafíos que se le presentan a las empresas de capital privado, en la coyuntura actual de un mundo globalizado bajo crisis económicas recurrentes, obliga a repensar sus roles y formas de relación con la sociedad. Hoy se les requiere un mayor y sostenido compromiso con las metas globales de la sostenibilidad ambiental, la inclusión social y la gobernabilidad en los países donde se asientan. Ya no basta su declaración formal o algunas iniciativas aisladas de responsabilidad social. Distintos grupos ciudadanos, institucionales, académicos o de consumidores organizados, le están exigiendo a la empresa privada en distintos lugares del mundo occidental, cambios sustanciales en su misión, sus enfoques y en sus prácticas económicas, sociales y culturales.

Hasta ahora, los avances en cuanto a las orientaciones e implementación de sus programas de responsabilidad social, en particular en lo relativo a la formación y capacitación que suelen promover, han sido limitados en alcances e impactos. A pesar de que hoy se reconoce la centralidad de la educación para auspiciar cambios sostenibles en la mejora de los grupos humanos que se busca promover, las empresas continúan fomentando iniciativas educativas con escaso aliento y énfasis fundamentalmente instruccionales.

Se hace necesario reenfocar la perspectiva desde la cual la empresa privada asume su rol y sus acciones en el campo de la educación y formación, tanto en sus ámbitos internos como en su relación con su entorno pertinente. Debe nutrirse su concepción y práctica con enfoques que hasta el presente no ha incorporado, para alcanzar mayores logros, impactos y sostenibilidad.

Este trabajo se ocupa de reflexionar sobre tales enfoques y de formular una perspectiva a partir de la cual se puede reconsiderar el rol de la educación desde las empresas privadas. A tal fin, el documento se inicia planteando la tensión entre los objetivos clásicos de éstas y las exigencias que el actual contexto le está exigiendo a las mismas, apuntando a una vía posible de resolución de tales disyuntivas. En segundo término, examina algunas de las tendencias predominantes de la educación que promueve la empresa privada, considerando especialmente el caso venezolano y evidenciando sus limitaciones. Una tercera parte, está dedicada a presentar un esbozo de los enfoques que pueden enriquecer las orientaciones e iniciativas empresariales en este campo; para cerrar puntualizando una propuesta de trabajo acerca de la perspectiva de una Responsabilidad Social vista como un proceso educativo educación para la transformación de la empresas y sus vínculos.

## 2. Empresa privada y Responsabilidad Social. Una tensión a resolver.

Resulta útil partir de lo que se entiende por organizaciones productivas, esto es, aquellas conformadas expresamente en torno a objetivos asociados a la generación de productos, bienes y servicios dirigidos a satisfacer las necesidades y demandas de una determinada población, generando trabajo y empleo a través de diversos mecanismos de incorporación al mercado.

En el marco de esta reflexión, se circunscribirá el análisis al caso de las empresas privadas, por cuanto son a las que principalmente se han dirigido los esfuerzos y exhortos por promover conceptos y prácticas socialmente responsables y propiciar unas prácticas interesadas por asuntos distintos a la mera rentabilidad económica, dado estas no tienden a surgir espontáneamente por la naturaleza de los rasgos que las definen. Tal como lo plantea De la Torre:

*La responsabilidad social de la empresa surge de una línea de pensamiento y acción que evidencia el conflicto entre los intereses de maximizar el valor económico de los recursos, propiedad de la empresa, y el objetivo general de incrementar el bienestar de la sociedad desde el respeto a los principios éticos y morales que garantizan la dignidad humana. (2010:95).*

La empresa privada es aquella unidad productiva caracterizada por la propiedad privada de los medios de producción; cuyos productos, bienes o servicios están destinados a suplir las demandas de un mercado definido; con relaciones estructuradas en base a la competencia; con lógicas de funcionamiento orientadas a la acumulación y apropiación de excedentes; y configurada a partir de la relación binaria patrono-trabajador, la cual expresa la tensión capital – trabajo a partir de intereses básicamente contrapuestos. Esta empresa tiene su origen en la Revolución Industrial, como un modelo de producción que supera las contribuciones de individuos y familias por el alcance, “*serialidad*” y complejidad propios del modo de producción capitalista.

Históricamente, se instaló como idea y como práctica, la convicción de que el primer deber de una empresa es ser rentable y competitiva, y que una vez conseguido esto, los beneficios de su éxito económico se “derramarían” sobre el conjunto de la sociedad, contribuyendo así al bienestar y elevación de la calidad de vida de los trabajadores, comunidades y ciudadanos en general.

La experiencia histórica en Europa y Latinoamérica puso de manifiesto que esta realidad no solo no se confirmó, sino que el éxito económico empresarial frecuentemente vino acompañado de formas de flexibilización y desregulación laboral y la consiguiente desprotección de los trabajadores y sus familias; mecanismos de desigualdad y exclusión, ofensivos contrastes entre empresas ricas y comunidades pobres, depredación de recursos naturales, exclusión de vastos sectores de la población del acceso a los mercados, del ejercicio de sus derechos sociales y, la consiguiente pérdida de la calidad de las democracias, más allá de la preservación de

sus circuitos de representatividad. La realidad de un mundo que mientras más riqueza generaba, mas empobrecimiento mostraba entre importantes sectores de la población y en el ambiente, interpeló acerca de las finalidades e impactos del modelo de desarrollo dominante y de las empresas privadas como sus pilares fundamentales.

Progresivamente, en el transcurso de las recurrentes crisis económicas durante el siglo XX fue creciendo la idea de que el bienestar de la sociedad no es solamente un asunto de los gobiernos, que es necesario redefinir los términos de la relación empresa-estado-sociedad y que las empresas debían tener objetivos que trascendieran la lógica de máxima rentabilidad al menor costo; así se fueron generando iniciativas nacionales e internacionales para impulsar compromisos del sector privado en esta dirección. La Responsabilidad Social es quizás la expresión más acabada de estas preocupaciones y desde hace unos quince a veinte años, ha contribuido sustancialmente a colocar el tema de los aportes empresariales al desarrollo en la agenda de gobiernos, gremios, organizaciones de trabajadores, movimientos sociales y organizaciones ciudadanas.

La Responsabilidad Social encuentra diferentes definiciones. Para algunos, surge del compromiso personal, moral, consciente y congruente de los miembros de la empresa, y parte de la responsabilidad de mantener la empresa como fuente de trabajo, considerando las expectativas y equilibrios en lo económico, social y ambiental (Morandi, 2010:158). El Instituto Ethos de Brasil (s.f.) expresa su concepción acerca de la Responsabilidad Social en la Visión del propio Instituto:

*Es fundamental que exista una conciencia global que engrane todos los procesos de desarrollo que tengan como meta la preservación del medio ambiente y del patrimonio cultural, la promoción de los derechos humanos y la construcción de una sociedad económicamente próspera y socialmente justa. La participación del sector empresarial –por su capacidad creadora, sus recursos y su liderazgo–, es crucial.*

Diversos énfasis destacan su carácter voluntario, el impacto social de la actividad económica empresarial o el carácter solidario que deben tener las actuaciones hacia trabajadores y comunidades. Perspectivas contradictorias la ubican, bien como factor estabilizador de la economía de mercado, bien como promotora de nuevas formas de relaciones entre los agentes del proceso socioproductivo, limitantes de ese libre mercado.

Consideraremos aquí a la RS como la filosofía que, inserta en la misión, visión, estrategias y dinámicas organizacionales de las empresas, favorece prácticas éticas orientadas a la sostenibilidad económica, social y ambiental y promueve sociedades más justas, equitativas y democráticas. Ello, a través de vínculos respetuosos con sus trabajadores, familias y comunidades.

En general, los fundamentos centrales que la definen son el diálogo entre actores a partir del reconocimiento de sus derechos y expectativas, su compromiso con la

sostenibilidad en materia económica, social y ambiental, el respeto a la dignidad de las personas y la promoción del desarrollo humano y social.

¿Por qué las empresas deben hacer RS? Para contribuir con la sociedad que le ha permitido nacer y desarrollarse, retribuir lo que le ha quitado durante el proceso productivo y compartir parte de sus ganancias con los sectores más desfavorecidos (Guédez, 2014:19). El punto es cuáles son los contenidos de los cuales se dotan estas tres razones, cómo ajustar los objetivos, estrategias y prácticas empresariales a tamaños retos y cuál es el rol que puede jugar la educación como proceso de transformación.

Asumir con real convicción estos compromisos que plantea la RS ha sido difícil para las empresas, por cuanto requiere:

- redefinir los objetivos empresariales en términos de finalidades, objetivos y alcances;
- tomar decisiones acerca de áreas, planes, programas, proyectos, naturaleza de las iniciativas, audiencias;
- producir reacomodos de carácter organizativo;
- redefinir la relación de la empresa con sus audiencias internas y externas
- redistribuir el excedente en términos de aplicación de recursos financieros para respaldar la ejecución de actividades y sus impactos y, finalmente
- inscribir la acción de RS como contribución a los mayores intereses de la sociedad en términos de justicia, equidad, democracia, ciudadanía.

Ello representa un esfuerzo de orden conceptual, de políticas corporativas, programático, organizacional, relacional, financiero y ético que no toda empresa está dispuesta a hacer, cuya lógica contradice la de incremento de la rentabilidad financiera y cuyos beneficios no siempre se ven claros.

En definitiva, implica superar el paradigma según el cual la razón fundamental de la empresa es exclusivamente generar beneficios económicos y la eficiencia y eficacia de mercado son los objetivos a lograr, para

*... aferrarse a la tesis del desempeño ético, en tanto que se considera que la empresa que actúa con responsabilidad adquiere legitimidad social, genera credibilidad y capital simpatía, y configura en sus miembros una cultura de confianza en torno a valores, generando un sano orgullo de pertenencia a la empresa y cohesionando a todos los grupos de interés al satisfacer sus expectativas legítimas. (Brunet y Böcker, 2010:53)*

Ello quizás explique en parte la tendencia empresarial a hacer Responsabilidad Social desde una perspectiva filantrópica, que permite desarrollar iniciativas hacia trabajadores, familias y comunidades sin salir de la “zona de confort”<sup>i</sup> de la empresa privada clásica con sensibilidad, pero sin mayores compromisos de fondo.

Responder a estas exigencias requiere esfuerzos en múltiples direcciones, y el desarrollo de conceptos y estrategias educativas puede constituirse en un asunto central para acercar las prácticas empresariales en RS a los aportes que se espera que éstas hagan. Efectivamente, dentro de los desarrollos empresariales en Responsabilidad Social, la capacitación ha tenido un papel estelar; son muchas las iniciativas hacia los trabajadores, familias y comunidades que se han implementado en el marco de planes, programas, proyectos y acciones de RS. Al respecto, cabe la pregunta: ¿lo que se está haciendo en materia de capacitación apunta a responder a esos retos, o más bien se inscribe en una tradición asociada a la filantropía y la instruccionalidad, que deja de lado objetivos mayores? ¿Puede la empresa privada, a pesar de su “natural” orientación a la maximización del beneficio, transformarse y transformar a otros a través de prácticas justas, equitativas y democráticas? ¿Esto es posible sin revisar el dogma empresarial de la maximización de la ganancia?

### **3. Aproximación a las tendencias actuales de la educación en iniciativas de Responsabilidad Social.**

El componente educativo que se incluye en proyectos e iniciativas de RS adquiere distintas expresiones: desde programas hacia los trabajadores, pasando por talleres dirigidos a sus familias, hasta formas de desarrollo de proveedores, actividades hacia las comunidades del área de influencia de la empresa, y acciones hacia la sociedad en general.

En el caso de Venezuela, una investigación realizada en el año 2008 (Berti y Sánchez. 2008: 20-25), arroja que en las 86 empresas que voluntariamente accedieron a responder el instrumento, la educación hacia trabajadores y sus familias es una de las áreas que fundamentalmente se atienden (antecedida por las de alimentación y salud), a través de temas como la actualización y capacitación para el trabajo, becas y créditos educativos, dotación de uniformes y útiles escolares, así como programas de prevención integral del uso y consumo de drogas<sup>ii</sup>. En cuanto al voluntariado, el 31% de las empresas reportan tener programas de este tipo; sin embargo, sólo el 2.73% de sus trabajadores y familiares afirman colaborar en estos. El 47.7% de las empresas encuestadas reportan iniciativas hacia la comunidad, en las cuales los programas de educación (45.3%) son los mayoritarios, con especial énfasis en niños y jóvenes.

La IV Encuesta de Responsabilidad Social en Venezuela (Españeira, Pacheco y Asociados, 2014:8-15) reporta que el 68% de las 162 empresas que abarcó el estudio

consideran que la razón fundamental de la RS es mejorar las condiciones de los grupos de interés, y es creciente su orientación por desarrollar iniciativas hacia la comunidad (26% en el 2009 y 78% en el 2014); el 54% de ellas -para el año 2014- incluyen entre sus elementos estratégicos la educación y el 68% afirma estar desarrollando iniciativas en educación hacia sus colaboradores, entre las cuales el 34% se concentra en la donación de artículos, el 33% en aportes económicos y un porcentaje igual para tareas de infraestructura.

El análisis de la acción educativa -realizado a partir de trabajos de consultoría de la autora-, de dos empresas del estado Lara ubicadas en el centro-occidente de Venezuela, que operan en las ramas de producción y procesamiento de alimentos y muestran tradición y alcance en sus programas de Responsabilidad Social, muestra que hay una serie de significativos esfuerzos dirigidos a atender trabajadores y comunidades con propuestas educativas. Forman parte de su portafolio de inversión social iniciativas de recreación para comunidades, celebraciones de efemérides, fomento al deporte, apoyo a escuelas con donaciones de materiales y mejora de infraestructura, atención a embarazo en adolescentes, donación de materiales en salud, becas escolares, reforestación, entre otros.

Asimismo, la panorámica que nos brinda doce años de consultoría en el área de Responsabilidad Social a diferentes empresas en diversos campos de actuación, nos aproxima a concluir que la mayor parte de las iniciativas se concentran en espacios de capacitación que se siguen desarrollando con la mejor intención, en el marco de una educación en la cual hay alguien que sabe y transfiere y otro que recibe. Esa transferencia puede ser de saberes, de recursos, de materiales o cualquier otro aspecto dirigido a satisfacer necesidades sentidas de poblaciones determinadas, pero sabido es que las demandas siempre serán mayores que las posibilidades que los gobiernos, las empresas o las organizaciones de la sociedad civil tienen de cubrirlas por vía de transferencia; más aún, en muchas ocasiones esa manera asistencialista e inmediateista de atender necesidades, puede terminar perpetuando y consolidando las causas que la generan y profundizando la dependencia y carencia de autonomía de las poblaciones que se atienden.

En la citada investigación sobre el Perfil Social de la Empresa en Venezuela (Bert y Sánchez, 2008:33) ya se planteaba:

*Es importante que las empresas estén concentrando esfuerzos en estas áreas (salud y educación) por el potencial que tienen en la lucha contra la pobreza, la exclusión y a favor de la equidad, siempre que trasciendan la mera transferencia de recursos y se dirijan más a la construcción de capacidades y condiciones de viabilidad y autosostenibilidad.*

De modo que se trata de insistir en un alcance mayor que trabaje el 'hacer' pero también el 'ser'. Este 'ser' no refiere solamente a las personas de las comunidades, sino a la propia empresa. Esto es, no puede transformar quien no se transforma a sí mismo, tal como la empresa requiere no hacer responsabilidad social sino ser socialmente responsable en su pensar, decir y hacer. No se trata solo de que el conjunto de la organización participe, sino de que sea; no es algo que hacemos, sino lo que somos. Ello puede ser abordado como una gran estrategia educativa que sinérgicamente alcance a redefinir lo que somos al mismo tiempo que revisa y potencia lo que hacemos como empresa, visto como dos caras de la misma moneda, y así se abordará en el siguiente epígrafe.

#### **4. Los marcos de referencia para el análisis**

Esas tendencias de la capacitación en materia de RS, representan un insumo para construir una propuesta orientada a potenciar las iniciativas empresariales en materia educativa y acercar su accionar a los retos que plantea el ser organizaciones socialmente responsables y comprometidas con su tiempo y contexto.

En el marco de esta aspiración, se han escogido cuatro enfoques referenciales:

- La educación como proceso de transformación
- El Enfoque de Derechos
- La promoción del "Factor C"
- Un enfoque político de la RS

**4.1 La educación como proceso de transformación integral de empresas, personas, organizaciones, comunidades y sociedades** se inscribe en los principios de diálogo, horizontalidad, comunicación y reconocimiento de múltiples saberes. Todo acto educativo orientado a la transformación, aun incluyendo la instrucción clásicamente entendida como transferencia de saberes, supone avanzar en dirección a la construcción de sujetos críticos, que combinen acción y reflexión. Este acto –social por definición-, se produce en una situación concreta, con sujetos y condiciones también concretas, y es allí donde encuentra su real significación.

Tendría la empresa privada interés en promover iniciativas educativas a lo interno y externo de la organización, que caminen en este sentido? Una educación para la libertad y la criticidad podría ayudar a colocar la tensión capital – trabajo presente en las empresas en una perspectiva de búsqueda de intereses comunes y de fines societarios, propiciando una alianza de clases, en la cual los objetivos básicos y contrapuestos de cada sector puedan, no obviarse -en lo que sería un abordaje ingenuo de la complejidad de la relación binaria patrono-trabajador-, sino redefinirse en función de intereses más altos.



Asimismo, puede generar formas de inclusión y diálogos novedosos entre empresa, trabajadores y comunidades que, aún en el marco de modelos capitalistas de gestión, puedan colocar a la empresa en la disposición de jugar un rol distinto al de producir bienes y servicios, ofrecer empleo y apoyar a las comunidades en la atenuación de algunos de sus problemas. La misma proyección de acciones hacia la comunidad se vería impactada, en cuanto la empresa se asume como parte constitutiva de ésta y con la cual es necesario generar otros lenguajes, reflexionar y establecer una comunicación respetuosa y profundamente pedagógica.

¿Desde dónde se genera este modelo educativo? Desde una relación distinta entre los actores involucrados, desde el reconocimiento de mutuos saberes y capacidades y desde la convicción de un destino distinto para la empresa que aún está por construirse.

Al respecto, Emeterio Gómez (2010:41) plantea que la noción de Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) es claramente insuficiente a los fines de contener o enfrentar la profunda crisis que viven la Civilización Occidental y la Humanidad en su conjunto. Asimismo, aborda la RS como una especie de humanización del capitalismo (solidario) y plantea la responsabilidad moral de la empresa como una humanización del capitalismo desde la cual tiene que ser posible producir bienes y servicios con eficiencia y eficacia, generando niveles razonables de rentabilidad, bajo parámetros de equidad, solidaridad y respeto a la dignidad humana “hasta hacer que el empresario pueda confrontarse con la tasa de ganancia”.

Los desarrollos en el campo de la gerencia por valores, las organizaciones que aprenden, y los avances en el campo de los Derechos Humanos son contribuciones significativas a la revisión de los cambios necesarios en el quehacer empresarial y a la educación como una gran estrategia para impulsar este proceso de transformación. Diversas normas Internacionales también han hecho sustanciales aportes en este sentido, tales como la ISO 26000, la SA 8000, la Norma EFR 1000-1, Accountability 1000 (AA1000), el Global Reporting Initiative (GRI), entre otras.<sup>iii</sup>

Sin embargo, la preocupación aquí es el proceso de auto-transformación y co-transformación a través de dinámicas educativas que hagan de una empresa no solo un ente responsable con sus involucrados, sino con los problemas y las preocupaciones de su tiempo, particularmente un tiempo en el que se evidencia con fuerza la “cuestión social y el debate ético en torno a ésta”; no hablamos aquí solo de programas de formación o capacitación, sino de procesos educativos y transformadores de relaciones y perspectivas a través del diálogo como herramienta de redefinición de agendas y relaciones.

**4.2 El Enfoque de Derechos**, como referencia para el desarrollo de estrategias educativas, ofrece un abordaje según el cual es necesario apuntar a ampliar las opciones y oportunidades reales de los ciudadanos a través del potenciamiento de sus capacidades y una distribución equitativa de las oportunidades, con la aspiración de que las personas y familias sean cada vez más capaces de construir autónomamente la vida que desean y a la que tienen derecho.

Ello debe impactar las finalidades, objetivos, metodologías, procesos y resultados de lo que se hace, así como las dinámicas y relaciones de los sujetos del proceso a lo interno de la empresa y con los actores de su contexto. El enfoque de derechos trasciende el énfasis en las circunstancias materiales que configuran restricciones para personas, familias y comunidades, para promover procesos de empoderamiento y ciudadanía:

*El fin del desarrollo es, entonces, que todas las personas tengan el derecho y la capacidad para vivir y tener la mejor calidad de vida posible. Se valoriza al mismo tiempo la 'agencia humana', es decir, la capacidad y el derecho de la gente a decidir por ellas mismas el tipo de vida que desean..." (Cartaya, 2007:7).*

Esta perspectiva de Derechos coloca a la empresa y a los actores involucrados en una especie de conversación entre pares en contraposición a la empresa que se relaciona hacia dentro y hacia fuera como "primus inter pares", por cuanto los derechos nos igualan desde el punto de vista político y legal y nos relativizan en cuanto su protección implica el tratamiento justo de las desigualdades. Adicionalmente, contribuye sustantivamente a superar una concepción de la educación como instrucción o transferencia de conocimientos, e incluso un énfasis nada despreciable en habilitar para "saber hacer", para contribuir al "ser"; se trata de buscar –cualquiera sea el proyecto del que se trate, el tema que se ocupe, el área de interés, la audiencia con la cual se relaciona- la construcción de un sujeto más autónomo, independiente y libre, incluso de la acción benéfica de la propia empresa. Y en el caso de poblaciones en situación de vulnerabilidad, caminar en función de la superación de la situación de pobreza entendida como privación de capacidades.

**4.3 La promoción del Factor "C"<sup>iv</sup>**, refiere a la organización transformándose a sí misma en el marco de procesos individuales y colectivos, así como a la fuerza de la solidaridad en la economía. Tradicionalmente se asocia la economía con individualismo y competencia, y a la solidaridad con reciprocidad y gratuidad, o se asume la solidaridad como aquello que hacemos con los que hemos producido de forma no solidaria. Al respecto, Luis Razeto (1993:s.p.) plantea:

*Lo que sostenemos es distinto a eso, a saber, que la solidaridad se introduzca en la economía misma, y que opere y actúe en las diversas fases del ciclo económico, o sea, en la producción, circulación, consumo y acumulación. Ello implica producir con solidaridad, distribuir con solidaridad, consumir con solidaridad, acumular y desarrollar con solidaridad.*

Una economía de más solidaridad es un proceso educativo en sí mismo, pues implica diálogo, *encuentro*, aceptación, resignación de cuotas de intereses particulares, la prevalencia del bien común y una mirada sobre el otro como igual desde sus particularidades. Allí se encuentran los que promueven mayor participación, relaciones más equitativas, justicia de calidad, y la empresa privada puede –por qué no-, sumarse genuinamente a la promoción de estas causas ajustando sus propósitos, sus formas de hacer las cosas y los impactos de su operación con arreglo a estas aspiraciones. Las formas cogestionarías pueden ser un propicio caldo de cultivo para la promoción de estos asuntos, pero también la empresa privada misma, como espacio básicamente armónico de convivencia aun en medio de la tensión central que la define. Sus aportes a la generación de trabajo decente, a la redistribución de oportunidades de acceso a bienes y servicios alcanzan también a un fortalecimiento de la ciudadanía.

**4.4 Un enfoque político de la RS** implica la revisión de las finalidades, de las grandes orientaciones de lo que se hace, del tipo de impactos que se quiere lograr, de la naturaleza de la relación Empresa–Estado–Sociedad y del perfil de lo que se es. *“El centro del planteamiento apunta a la necesidad de reposicionar y relegitimar al sector productivo privado y no gubernamental frente a sí mismo y frente a la sociedad, a partir de una refundación de sus compromisos”.*(Sánchez, 2014:48), que haga que la empresa genere prácticas internas y externas justas, equitativas y democráticas y aporte este esfuerzo a la sociedad en su conjunto.

Este enfoque se articula con la promoción de los derechos y con la necesidad de buscar intencionalmente la conexión entre el pensar, el decir y el hacer, junto a un compromiso político distinto con sus trabajadores, comunidades, Estado, universidades y otros actores. Implica verse a sí misma como sujeto colectivo y agente de transformación a partir de sus organizaciones gremiales y de su lugar en el desarrollo.

## **5. La educación para la transformación en organizaciones productivas socialmente responsables. Una propuesta de trabajo.**

Variadas reflexiones se han producido en torno a iniciativas educativas que, desde las empresas, pueden impulsarse en torno a sus políticas de RS. Algunas hacen énfasis en las áreas a atender temas a tratar, metodologías a desarrollar, públicos a atender, lenguajes a incluir, recursos pedagógicos, objetivos e impactos a lograr. Un camino se ha recorrido y las sistematizaciones y prácticas son extremadamente útiles para disponer de visiones respecto al tema.

Lo que aquí se propone es rescatar la importancia de los enfoques desde los cuales se trabaja como elemento fundante de toda política o práctica en materia de RS y,

fundamentalmente, de ver a la empresa cambiándose sí misma a partir de un proceso educativo socialmente responsable en y con los otros.

Muchos abordajes colocan el centro de atención en lo que se hace como instrucción y capacitación desde la empresa hacia el resto de los actores con los cuales se vincula, pero no se ha explorado suficientemente cómo impacta esto en la propia empresa, sus dinámicas, sus modos de ver y hacer las cosas; ello, porque aún está vigente el paradigma de la educación como asunto unidireccional, donde hay uno que sabe (la empresa) y otro que recibe (el trabajador, el proveedor, el vecino...).

Abordar la educación como proceso central en el ejercicio de la responsabilidad social, supone:

- a. Asumir los cambios necesarios a lo interno de la empresa, no como intervención de procesos, métodos, posiciones o declaraciones valorativas. La empresa tiene que ser en sí misma un espacio educativo del mismo modo que no es el aula la que educa sino la escuela toda como mundo de relaciones. El enfoque político, por su parte, ayuda a aprender a construir vínculos capaces de abordar confrontaciones sin violencia, hacer viables los cambios a través de debates, acuerdos y consensos, abrir los espacios de toma de decisiones empresa-trabajadores-comunidad y hacer de las personas sujetos activos, participantes, críticos, capaces de comprender sus realidades en el marco de interpretaciones mayores, menos localistas.

Se trata –intencionalmente- de promover el Factor “C, esto es, buscar expresamente afirmar la cooperación, la solidaridad, en los procesos de producción, distribución, comercialización y estrategias de mercado; revisar los términos de su relación con los trabajadores y comunidades y el espacio que estos ocupan en esos procesos; así como contribuir a la formación de personas más respetuosas y confiables.

- b. Superar la visión de la educación solo como espacio expresamente diseñado para el trasvase de contenidos, para trabajar sobre la idea de “educación tiempo completo”. Como ocurre en la familia, donde sus miembros desarrollan intercambios educativos permanentes y de forma natural, en la empresa también pueden estimularse ambientes y prácticas formativas incorporadas al mundo cotidiano de sus miembros y a sus relaciones con otros actores.

Los escenarios educativos, los temas, programas, proyectos, contenidos, iniciativas formales y no formales, tendrán más posibilidades de ser exitosas si preservan como referencia fundamental enfoques que ayudan a trascender esa educación como instrucción o como meras actividades de capacitación dirigidas a aprender a hacer, y que sin duda llenarán las páginas que las empresas escriban de balances sociales, reportes de inversión social, planes, indicadores, sin que ello signifique realmente una aproximación genuina a los retos que la RS representa.

Al respecto, el diálogo con el mundo cooperativo puede ser de especial riqueza para nutrir la experiencia empresarial de la empresa privada:

*En el caso del movimiento cooperativo larense, las actividades educativas fueron muy centradas en cursos y talleres, pero a medida que maduraban las experiencias, la educación cooperativa fue convirtiéndose en una práctica cotidiana vinculada a las dinámicas permanentes de programación, seguimiento y evaluación de las distintas instancias de las asociaciones. Se pasó de la concepción de la educación cooperativa como una formalidad en momentos 'especiales' ofrecidos por 'especialistas' o 'expertos', a una educación como parte de la vida diaria de los/as integrantes de las cooperativas vivida a través de dinámicas de acción-reflexión-acción desarrolladas en las distintas instancias que constituyen a estas asociaciones". (Freitez, 2008:14)*

En la Central Cooperativa de Servicios Sociales del estado Lara, Venezuela, creen firmemente que el principio fundamental es el respeto por el otro y por lo otro, y que el verdadero producto es el proceso, un proceso que apuesta por la transformación de las personas en los diversos espacios de su vida concreta.

*"El proceso educativo parte de lo que es mi cotidianeidad, aquello que yo estoy haciendo, porque me manifiesto en todo lo que hago, no solo en el trabajo sino en todas mis actividades, y allí puedo mejorar yo como persona y mejorar mi quehacer" (Entrevista realizada a Teófilo Ugalde, integrante de la Organización de Integración Cooperativa CECOSOLA)*

El sentido está en caminar como forma de vida; el cambio es constante porque allí, en ese proceso incesante de transformación, es donde educo y me educo, donde aprendo y enseño, donde me configuro con los otros, aún con aquellos que no conozco pero que me impactan.

Los otros principios son la confianza y la complementariedad, y eso educa en el reconocimiento de aportes variables en capacidades y necesidades; se trata de una perspectiva situacional en la que una misma acción hecha por distintas personas en el mismo momento o en diferentes personas es diferente, porque quien yo soy aquí y ahora marca la diferencia respecto a lo que hago. Trabajar y ser así nos hace más productivos, más eficientes, más eficaces y más felices. <sup>v</sup>

## 6. Consideraciones finales

La empresa privada tiene la oportunidad y posibilidad de desplegar procesos educativos que la transformen a sí misma y transformen sus vínculos internos y externos. El que esto deba producirse en el marco de la tensión capital-trabajo que la define, y la confrontación con la tasa de ganancia que supone, plantea la necesidad de abrirse a un diálogo horizontal y respetuoso con las organizaciones de trabajadores, las universidades, las organizaciones comunitarias, los proveedores, los movimientos

sociales, actores estos más “naturalmente” proclives a los compromisos que la RS plantea.

En el caso venezolano, las comunidades habitualmente funcionan como receptoras de los programas benéficos de las empresas, los trabajadores no han colocado el tema en su agenda de prioridades, las universidades lo tratan, en general, como propuesta de capacitación aislada, sin inserción real en sus actividades de investigación y extensión.

Lo deseable para generar procesos educativos responsables sería que el Estado promoviese alianzas entre sectores para que la acción de la empresa privada fuese expresión de múltiples intereses y se vinculara a la agenda pública nacional; los sindicatos trabajaran en función de mecanismos de conciliación de intereses sin abandonar la defensa de sus derechos y reivindicaciones, protegiendo el trabajo decente y proponiendo formas justas y equitativas de redistribución de los excedentes; la sociedad civil aporte el conocimiento de sus problemáticas, sus niveles de organización y su impulso a las causas de la democracia y la paz.

Una sana relación Estado, empresas, sindicatos /organizaciones de trabajadores y sociedad civil será crucial para dar el salto de la instruccionalidad a la educación para la transformación, creando espacios multipartitos, mesas de diálogo, identificando áreas, estrategias, impactos y favoreciendo más y mejor democracia, justicia y equidad como condición de un modelo de desarrollo hacia la sostenibilidad económica, social y ambiental. Esto es: ir de un enfoque de empresas socialmente responsables hacia una sociedad de actores y dinámicas socialmente responsables, en la cual la empresa que educa y que se educa deberá jugar un rol fundamental.

## 7. Bibliografía

Brunet, I y Böcker Zavaro (2010): Desarrollo, educación y responsabilidad social, en Páez, Tomás (ed) *Responsabilidad Social Empresarial*. Caracas, Faces- UCV, El Nacional. 56.

Cartaya, V (2007): *Agenda para el Diálogo sobre la Pobreza en Venezuela*. Caracas. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).

De la Torre, I (2010): Reflexiones sobre la Responsabilidad Social de la Empresa: Criterios de Aplicación, en: Páez (ed) *Responsabilidad Social Empresarial*. Caracas, Faces-UCV. El Nacional, 95-112.

Freitez, N (2008). *El cooperativismo larense. Experiencias y lecciones en cuatro décadas de vida*. Caracas, Centro Gumilla.

Gómez, E (2010): ¿Responsabilidad social o moral de la empresa?, en: Guédez, V (ed). *Responsabilidad Social Empresarial. Visiones Complementarias*. Caracas, Alianza Social Venamcham.

Guédez, V (2014). El Modelo Asterisco. Diseño, implantación, desarrollo y evaluación de la responsabilidad social, en Guédez (ed.). *La RSE en Perspectiva*. Caracas, Alianza Social Venamcham.

Instituto Ethos (s.f.). Mapeo de Promotores en Responsabilidad Social, en <http://www.mapeo-rse.info/promotor/instituto-ethos-de-empresas-e-responsabilidade-social>. Consulta realizada el 16.04.2015. Original en portugués, traducción propia. Consulta realizada el 06.04.2015

Morandi, V (2010). *Responsabilidad Social Empresarial*, en Páez, Tomás (ed) Responsabilidad Social Empresarial. Caracas, Faces-UCV - El Nacional.

Razeto, L (1993) Los Caminos de la Economía de Solidaridad. Vivarium, Santiago de Chile. En: <http://www.luisrazeto.net/content/cap%C3%ADtulo-1-que-es-la-economia-de-solidaridad>. Consulta realizada el 16.04.2015.

Sánchez, Y (2014). Un enfoque político de la Responsabilidad Social, en Guédez, V (ed) *La Responsabilidad Social Empresarial en Perspectiva*. Alianza Social Venamcham, Caracas.

## NOTAS

<sup>i</sup> Este término fue utilizado por la autora en el artículo “Hacia un enfoque político de la Responsabilidad Social” publicado en Guédez, Víctor (2014). *La RSE en Perspectiva*. Venamcham, Caracas. Pág.48, para referirse a una forma de hacer responsabilidad social caracterizada por acciones loables, buenas intenciones y atención a los más vulnerables, pero sin un verdadero compromiso con procesos de transformación.

<sup>ii</sup> En Venezuela existe la Ley Orgánica para la Prevención y Consumo de Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas (2005), la cual obliga a las empresas que ocupen 50 trabajadores o más a destinar el 1% de sus ganancias netas anuales a programas de prevención y tratamiento del consumo de drogas, y a las fabricantes de bebidas alcohólicas, tabaco y sus mezclas, a destinar el 2% por el mismo concepto y para igual fin.

<sup>iii</sup> Estas normas aluden a diferentes aspectos tales como orientaciones sobre los temas a abordar por las organizaciones que quieren operar con Responsabilidad Social (ISO 26000), mejora del ejercicio de los derechos humanos de los trabajadores (SA 8000), igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y profesional (EFR 1000-1), transparencia y rendición de cuentas (AA1000) y promoción de la sostenibilidad (Guía G4 del Global Reporting Initiative – GRI).

<sup>iv</sup> Este planteamiento corresponde a Luis Razeto, quien en entrevista recuperada el día 11.04.2015 en <http://www.luisrazeto.net/content/el-factor-c-la-fuerza-de-la-solidaridad-en-la-economia-entrevista>, explica la denominación del “Factor C” se refiere al factor de la solidaridad integrado a modelos y prácticas económicas como factor de productividad y eficiencia y como condición para un mercado más perfecto y democrático. Lo denomina así porque con esta letra comienzan palabras que lo definen: compañerismo, cooperación, colaboración, comunidad, entre otras.

<sup>v</sup> Estos planteamientos fueron recogidos el día 16.04.2015 en entrevista realizada a Teófilo Ugalde, miembro fundador de Cecosesola, y expresan la concepción y práctica de la Central de Cooperativas en cuanto a la educación como proceso integrado sustantivamente a las concepciones y prácticas propias de sus espacios laborales y vitales, así como a la convicción sobre las posibilidades de la empresa privada en cuanto a sus aportes.