

Revisión Crítica de la ISO 26000 bajo el **marco normativo venezolano**

SUMOZA MATOS, ROLANDO¹

Recibido: 11-10-2013 Revisado:12-12-2013 Aceptado:02-02-2014

RESUMEN

La investigación se propone el análisis de las bases para la aplicación de los contenidos de la ISO 26000, guía que establece líneas en materia de Responsabilidad Social establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización, con base en una metodología fundamentada en la revisión crítica, comparando los conceptos de la ISO 26000 con los contenidos de la teoría del derecho, los conceptos generales de la ética y el marco legal venezolano, a través de una perspectiva reflejo de las organizaciones empresariales venezolanas, con la finalidad de orientar al sector productivo hacia los lineamientos generales que conlleva la Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Palabras Clave: Legislación Organizacional, Responsabilidad Social Empresarial, ISO 26000.

ABSTRACT

Critical Analysis of ISO 26000 within the Venezuelan legal framework

The purpose of this research is the analysis of basic knowledge for ISO(Internacional Standardization Organization) 26000 content application. ISO 26000 is a guide that outlines social responsibility. For this purpose, a critical analysis method was used, comparing concepts within the ISO 26000 standard, law theory contents, general terminology of ethics and Venezuelan legal framework, through a perspective centered in Venezuela business organization, in order to lead the productive sector toward Business Social Responsibility (BSR) general guidelines.

Keywords: Organizational Law, Corporate Social Responsibility, ISO 26000

¹ Abogado (ULA). Magister en Administración mención Finanzas del Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (Cide), Universidad de Los Andes, Profesor invitado de La Cátedra de Legislación Organizacional de la Escuela de Administración y Contaduría Pública, FACES-ULA, Mérida-Venezuela. Consultor en 5V Consultores, Asesor Laboral en Cuerotela C.A., Asesor en Deo Jardín. Docente invitado en la Universidad del Valle de Atemajac, México.

1. INTRODUCCIÓN

La norma ISO 26000, es la división del cuerpo teórico normativo de la Organización Internacional de Normalización, destinado a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), creada por el Instituto Sueco de Normalización y la Asociación Brasileña de Normalización Técnica. A diferencia de otros grupos de estandarización como ISO 9000 o ISO 14000, no conllevan a una certificación, sino sólo pretende constituirse en una guía para la consolidación de los procesos y elementos organizacionales bajo direccionamientos ambientales y sociales.

De acuerdo a esta norma, la responsabilidad socio ecológica de cualquier organización, implica el cumplimiento de una serie de prerrogativas y como primer paso, lograr una visión integral y holística del ente productivo, incorporando sus elementos internos, su talento humano, el medio ambiente y la sociedad en la cual incide. Hace énfasis en las relaciones, implicaciones, incidencias y/o consecuencias desarrolladas por los elementos entre sí y con los componentes exógenos a la misma.

Sus recomendaciones orientan casi dogmáticamente hacia el principio de legalidad y al cumplimiento de las obligaciones legalmente vinculantes. Sin embargo, todas las acciones, en lo interno y hacia lo externo, no sólo deben estar encaminadas al cumplimiento de las normas jurídicas, sino también al reconocimiento de obligaciones no legalmente vinculantes para con otros o para con el ambiente. Obligaciones estas, que surgen de valores éticos y de otra índole, ampliamente compartidos por los actores de una población en particular, un grupo o una organización.

Se evidencia entonces, la importancia de tomar algunas nociones paralelas a la norma jurídica, esbozadas tradicionalmente en la teoría del derecho, como los convencionalismos sociales, la moral pragmática, las leyes naturales y las reglas técnicas. Cuerpos normativos cuya característica común y de carácter práctico, resultan

en la dificultad de aplicación y exigibilidad, como queda plasmada en las discusiones de libros de introducción al derecho como el de García (1980) y Olaso (1984). La comprensión del accionar humano respecto a los sucesos propios de la naturaleza y la sociedad, dependen fundamentalmente de la ética individual y grupal, un factor determinante y agravante para la dificultad del accionar obligatorio.

En este sentido, es claro que los grupos creadores de la norma ISO 26000, concluyeron que la eficacia de su aplicación se fundamentaba principalmente en la heteronomía normativa², poniendo énfasis en el principio de legalidad, evitando de esta manera los resultados propios de la ética de las intenciones individuales y de la autonomía contractual normativa.

Se trata entonces, de analizar las bases para la aplicación de los contenidos de la ISO 26000, mediante una metodología fundamentada en la revisión crítica, comparando los conceptos esbozados en ella, los conceptos generales de la ética y el marco legal venezolano, a través de una perspectiva centrada en las organizaciones empresariales venezolanas. Dejando los fundamentos para la incorporación posterior de las normas no jurídicas, incluyendo los lineamientos técnicos y los descubrimientos científicos de mejoramiento continuo y de relevancia.

2. RECONOCIMIENTO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Según la Norma ISO 26000, el reconocimiento de la Responsabilidad Social, es el proceso por el que pasa la organización para ser vista como de RSE. Incluye la visualización, el establecimiento y la armonización de los siguientes factores:

2 Situación en la cual las normas, obligaciones y sanciones son impuestas por un tercero, fundamentalmente el gobierno.

- Los Impactos entre la organización y la sociedad, entre la organización y sus partes interesadas (individuos o grupos cuyos intereses podrían verse afectados por las decisiones y actividades de la organización), y entre esos *stakeholders*³ y la sociedad: (algunos individuos y organizaciones tienen metas y/o aspiraciones particulares con relación a la organización, que pueden diferenciarse de las expectativas que tiene la sociedad).
- La comprensión y desarrollo práctico de las materias fundamentales y los asuntos pertinentes de responsabilidad social: gobernanza de la organización; derechos humanos; prácticas laborales; medio ambiente; prácticas justas de operación; asuntos de consumidores y participación activa y desarrollo de la comunidad.

El reconocimiento a su vez, depende del cumplimiento de una serie de pasos que apunten hacia la contextualización de la organización como participante activo de la sociedad venezolana y como responsable del medio ambiente circundante:

- a) Esbozo del cuadro de *stakeholders* de la organización en su totalidad, sin eludir a ningún grupo de interés, y por el grado de relevancia legal en el sistema jurídico venezolano, dando una ponderación elevada a los trabajadores, los consumidores y los miembros de la comunidad organizada.
- b) Determinación del tipo de impacto que puede tener la organización en los *stakeholders*. Desde la óptica del derecho concursal empresarial venezolano, el Código de Comercio contiene en el libro tercero, denominado “De los Atrasos y Quiebras”, del artículo 898 hasta el artículo 1081 inclusive; la calificación de la conducta con impacto negativo: fortuita, culpable y fraudulenta; y por tanto puede inferirse y extrapolarse las categorías iniciales a los posibles impactos que puede tener una organización y su respectiva responsabilidad frente a los interesados. Aunado a esto, y de acuerdo a los otros grupos normativos, también pueden

3 Grupos, organizaciones o individuos sobre los cuales el ente productivo tiene incidencia y/o viceversa.

incorporarse estas mismas categorías a las acciones contrarias a la ética, la moral, los convencionalismos sociales y alteradores de las leyes naturales.

c) Conocimiento del marco sobre el cual se desarrollan las expectativas sociales, económicas y políticas de la sociedad venezolana y de ahí partir hacia lo que se le exige a las organizaciones y los individuos que en ella hacen vida. Para esto se hace indispensable la comprensión de la Constitución Nacional en su preámbulo y de sus artículos 1, 2, 3, 4, 5, 43, 44, 46, 48, 49, 57, 58, 59, 60, 61, 75, 76, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 112, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 123, 124, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 135, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309 y 310; que en líneas generales, establecen la orientación necesaria de la gobernanza en las organizaciones, el cumplimiento dogmático de los derechos humanos, las modalidades y escenarios en las prácticas laborales, el respeto al medio ambiente, las prácticas socio productivas de operación, las políticas hacia los consumidores y el apoyo a la participación activa y el desarrollo de la comunidad.

Una vez cumplidos esos pasos, surge la necesidad de armonizar las acciones que se encaminan a la acción económico - productiva, el desarrollo social y las prácticas conservacionistas. La interrelación positiva de las relaciones economía – ecología, economía – sociedad y economía – participación individual.

3. LO ECONÓMICO Y LO ECOLÓGICO

Iniciando por las relaciones que implican al medio ambiente, se visualiza la aparente contradicción entre los términos economía y ecología, los cuales parecieran estar muy distantes en el pensamiento del ser humano del siglo XX y comienzos del siglo XXI. Toda idea de productividad, avance y desarrollo económico, pudiera considerarse estar disociada de los movimientos conservacionistas, de la protección del medio ambiente y del cuidado del entorno natural de las organizaciones públicas y/o privadas.

Es cierto que es inevitable planificar y ejecutar actividades productivas en función de cumplir la amplia gama de necesidades del ser humano, pero también se pone en evidencia que cada una de las acciones llevadas al efecto, deberían tomar en cuenta al ambiente como factor determinante, pues la sustentabilidad humana y por lo tanto de las organizaciones, depende de la supervivencia de su entorno.

Como lo plantea Brown (2003), las industrias pesquera, ganadera, agrícola y automovilística, han supuesto el aumento en la concentración de bióxido de carbono (CO₂) y la alteración de los entornos naturales marino, terrestre y aéreo, como consecuencia de la quema de combustibles fósiles, la deforestación, la intervención de áreas frágiles y la extracción excesiva de animales y vegetales propios de los procesos productivos. Las consecuencias van desde la extinción de especies biológicas a la desertificación de amplios territorios, escenarios que evidentemente niegan la sustentabilidad del entorno y por ende de cualquier tipo de organización pública o privada.

De acuerdo a lo expuesto en los párrafos anteriores y el contenido del artículo 127 de la Constitución Nacional, entre los *stakeholders* a considerar con mayor relevancia, se encuentran los parques nacionales, los monumentos naturales y las áreas de especial importancia ecológica. Sobre todo en lo relacionado con la diversidad biológica, los recursos genéticos y los procesos ecológicos.

Por tanto, toda organización venezolana que se oriente hacia la responsabilidad social debe planificar su creación, establecimiento, funcionamiento e impacto operativo, en el análisis y conclusiones de los cuerpos normativos expuestos en la tabla 1.

TABLA 1.
MARCO REGULATORIO EN MATERIA AMBIENTAL

Marco Legal General Ambiental en Venezuela	Ley Orgánica del Ambiente (G.O. No. 5.833 de 22/12/2006)
	Ley Orgánica para la Ordenación del Territorio (G.O. Extra. No. 3.238 del 11/08/1983) con rango constitucional por el artículo 128 de la Carta Magna
	Ley Penal del Ambiente (G.O. No. 39.913 de 02/05/2012)
	Ley Aprobatoria de la Enmienda del Protocolo de Montreal relativo a las Sustancias que Agotan la Capa de Ozono (G.O. Extra. No. 5.180 de 04/11/1997)
	Ley Aprobatoria de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (G.O. Extra No. 4.825 de 27/12/1994)
	Ley de Tierras y Desarrollo Agrario (G.O. No. 5.771 de 18/05/2005)
	Reglamento parcial del Decreto con Fuerza de Ley de Tierras y Desarrollo Agrario para la Determinación de la Vocación de Uso de la Tierra Rural (G.O. No. 38.126 de 14/02/2005)

Fuente: Elaboración Propia (2014)

Además de este marco general, también deben considerarse los factores de ciertas situaciones y procesos específicos de igual importancia. Uno de los casos particularizados, pero de impacto general, es el desarrollo de la tecnología, el cual se ha caracterizado por una gran velocidad en sus transformaciones e innovaciones. Los cambios en esta materia son cada vez más cortos en el tiempo y los recursos utilizados que para la misma se requieren, son de mayor volumen. La utilización de polímeros y metales es cada día más necesaria, situación que genera la explotación de yacimientos petroleros y de diversos minerales, presentes en ambientes muchas veces con pocas probabilidades de recuperación del impacto productivo en el corto y/o mediano plazo, e incluso en el largo plazo.

Como segundo ítem particularizado, pero de igual impacto general, está la construcción de carreteras y diversos tipos de vialidad, lo cual significa una mejor distribución de los productos que satisfacen las necesidades de la raza humana, pero también implican la utilización

de grandes extensiones de terreno, disminuyendo en gran medida los espacios necesarios para diferentes especies animales y vegetales e interrumpiendo, en muchos de los casos, el normal desenvolvimiento de las actividades del ecosistema natural.

De esas visiones de particularización pero de aplicación general, conducen a que para toda orientación organizacional hacia la ecología, tome nuevamente con relevancia el análisis de la Ley Orgánica para la Ordenación del Territorio, citada en la tabla 1, así como los grupos normativos de la tabla 2.

TABLA 2.
LEYES ESPECIALES EN MATERIA AMBIENTAL

Marco Legal Especial Ambiental en Venezuela	Ley Orgánica sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos (G.O. Extra. No.5.554 de 13/11/2001)
	Ley Aprobatoria del Convenio de Basilea sobre el Control de los Movimientos Transfronterizos de los Desechos Peligrosos y su Eliminación (G.O. No. 36.396 de 16/02/1998).
	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Bosques y Gestión Forestal (G.O. No. 38.946 de 05/06/2008)
	Enmienda del Protocolo de Montreal (G.O. No. 37.217 de 12/06/2001)
	Ley Aprobatoria del Protocolo de Cartagena sobre Seguridad de la Biotecnología del Convenio sobre Diversidad Biológica (G.O. No. 37.352 de 26/12/2001)
	Ley de Abonos y demás Agentes Susceptibles de Operar una Acción Beneficiosa en Plantas, Suelos o Aguas (G.O. No. 27.498 de 23/07/1964)
	Ley de Diversidad Biológica (G.O. Ext. No. 5.468 de 24/05/2000)
	Ley de Gestión de la Diversidad Biológica (G.O. No. 39.070 de 01/11/2008)
	Ley de Gestión Integral de Riesgos Socio Naturales y Tecnológicos (G.O. No. 39.095 de 09/01/2009)

Fuente: Elaboración Propia (2014)

El estudio de todas estas leyes y reglamentos, arrojan que la producción y la ecología deberían suponer en la actualidad la configuración triangular epistemológica y práctica entre medio ambiente, economía y calidad de vida, lo que implica un alto contenido ético en la incorporación del humanismo como base de cualquier actividad, sea esta productiva o no.

El respeto al otro y a lo otro son la base para la configuración de una nueva dinámica que permita un verdadero desarrollo sustentable. Lo que conlleva a las organizaciones a dar cumplimiento con los siguientes pasos y productos:

- Estudio de Impacto Ambiental.
- Estudio de Impacto Socio Cultural.
- Políticas y Prácticas Conservacionistas (Incluyendo las propias del reciclaje y reuso).
- El Impulso coordinado con el ente gubernamental de la tecnología de bajo impacto ecológico.
- La transferencia tecnológica en los procesos de desarrollo exógeno.
- El restablecimiento del ambiente como fase última de la rentabilidad ambiental organizacional.

En este sentido, la Rentabilidad ambiental, consiste en que no sólo se evite mayor deterioro en los espacios naturales, sino que cada vez muestren signos de más y mayor recuperación. Se trata de un proceso en tres etapas, que permita generar el “excedente” en materia ambiental:

1. Cubrir con los pasivos ambientales propios de la obra (construcción de nuevas instalaciones) y aquellos que le han sido heredados impactos anteriores.
2. Lograr que el impacto ambiental de la organización, a partir de su apertura y como producto de su operación ordinaria, sea cada vez menor.
3. Contribuir con el mejoramiento y recuperación de los ecosistemas, que no sólo minimicen el daño de la operación de los diferentes servicios, sino que consolide un proceso de mejora continua del ambiente en los alrededores de las instalaciones de la empresa.

La Normativa Técnica aplicada a las organizaciones en materia ambiental se centra en los contenidos normativos expuestos en las tablas 3 y 4.

▼
TABLA 3.
NORMAS TÉCNICAS DE CARÁCTER JURÍDICO⁴

Normas De carácter Jurídico	Normas para el Control Sanitario Ambiental de los Agentes que Actúan como Reservorios, Vectores y Fauna Nociva a la Salud (G.O. No. 37.649 de 13/03/2003)
	Normas Sanitarias para el Control de Actividades Susceptibles de Generar Contaminantes Atmosféricos (G.O. No. 39.807 de 24/11/2011)
	Normas sobre Coordinación de Competencias en Materia de Tramitación de Contratos de Acceso a los Recursos Genéticos (G.O. 37.268 de 23/08/2001)

Fuente: Elaboración Propia (2014)

TABLA 4.
NORMAS TÉCNICAS DE CARÁCTER CERTIFICATORIO⁵

Normas de carácter Certificatorio	<ul style="list-style-type: none"> • Serie ISO 14.000 Sistema de Gestión Ambiental (SGA) efectivo: • ISO 14001:2004; ISO 14004:2004; ISO 14006:2011; ISO 14011:2002; ISO 14020; ISO 14021; ISO 14024; ISO/TR 14025; ISO 14031:1999; ISO/TR 14032:1999; ISO 14040:2006; ISO 14044:2006; ISO/TR 14047; ISO 14042; ISO/TS 14048; ISO/TR 14049; ISO 14041; ISO 14050:2009; ISO/TR 14062:2002; ISO 14063:2006
---	--

Fuente: Elaboración Propia (2014)

4. LO ECONÓMICO Y LO SOCIAL

Esto supone la exclusión en el desarrollo de las organizaciones de la participación de actitudes mercantilistas en desmedro de la condición humana y/o cultural. Pero, trabajadores en situaciones de riesgo, carencia de lugares de trabajo diseñados ergonómicamente, exclusión del sexo femenino por su posibilidad de gravidez, descuido del trabajador en sus momentos de enfermedad, exigencias más allá de las posibilidades naturales de cada individuo, niños trabajadores explotados, trabajos que implican el desmejoramiento de la dignidad humana, son situaciones que todavía en pleno siglo XXI están

4 Normas de Carácter Jurídico: Normas emanadas de un ente gubernamental, mediante procedimiento establecido en la legislación y publicadas en Gaceta Oficial.

5 Normas de Carácter Certificatorio: Normas emanadas en instituciones privadas, calificadas legalmente para ello, que certifican una característica en los procesos de una organización.

presentes en las organizaciones empresariales venezolanas, según se evidencia en diferentes visitas y labores de consultoría hechas por el autor.

La concepción social y humana, debería estar presente en la formulación de proyectos, conjuntamente con los rasgos productivos, la rentabilidad y la ecología. En lo interno la consideración de los derechos humanos y las políticas de buenas prácticas en la relación laboral; y en lo externo, las prácticas justas de operación, el respeto a los consumidores y la participación activa y protagónica en el desarrollo de la comunidad.

En los artículos 2,3 y en el Título III de la Constitución se reconoce la relevancia de los derechos humanos en Venezuela, los cuales para fines prácticos, pueden dividirse en dos grandes categorías: 1) Derechos civiles y políticos (que incluyen nacionalidad, ciudadanía, derecho a la vida y a la libertad, la igualdad y la libertad de expresión); y 2) Derechos económicos, sociales y culturales (incluyendo el derecho al trabajo, a la alimentación, a la salud, la educación y la seguridad social).

Los derechos civiles y políticos están consagrados en los capítulos II, III y IV del Título III, y los derechos sociales, culturales y económicos, se disponen en los capítulos V, VI y VII. Reconociéndose con mayor relevancia y en capítulo aparte, los derechos de los pueblos indígenas. Este conjunto recoge y da validez a los derechos del individuo y de las agrupaciones sociales organizadas.

En este sentido, de los entes productivos, se busca por un lado el respeto a los derechos humanos como parte de la cultura organizacional, y en segundo lugar la contribución, apoyo, motivación e influencia para que otras personas vinculadas o no, propendan hacia su cumplimiento

Pero en un sistema de producción tradicional, es difícil tomar en cuenta al individuo, a las relaciones inter o intra organizacionales y al

medio ambiente de una manera distinta a un activo, un costo, un gasto o cuenta contable. El talento humano pasa a ser recurso humano y sólo conveniente como ente generador de beneficios, sin embargo, se hace difícil medir la globalidad numérica de su impacto financiero o contable. “ (...) Ciertas empresas tienen una responsabilidad ética por proporcionar un medio ambiente de trabajo seguro, por evitar la contaminación del aire o del agua y por elaborar productos seguros. Sin embargo, las acciones socialmente responsables implican un costo y es dudoso que los negocios estén dispuestos a incurrir en estos costos de manera voluntaria.” Weston y Brigham (1998). El ser humano y el ambiente son sólo vistos como un impacto contable sin mucho sentido y carente de toda lógica en muchas dinámicas empresariales.

La incorporación de los derechos humanos en la dinámica empresarial, depende de la estructuración de una serie de fases:

- a) Debida diligencia. Identificar, prevenir y abordar los impactos reales y potenciales sobre los derechos humanos. Esta fase tiene un carácter fundamentalmente preventivo, que se basa en la planificación, la creación de indicadores de gestión, y el diseño de planes de contingencia.
- b) Resolución de situaciones riesgosas para los derechos humanos. Esta es una fase ejecutiva, que incorpora el manejo de conflictos, gestión de los hechos fortuitos o de fuerza mayor acaecidos (en la organización o en la vida individual de quienes la conforman), atención a situaciones de afectación social o comunitaria, prudencia en el involucramiento operativo de niños y adolescentes, la particularización de la mujer como sujeto activo y el desarrollo de la honestidad como freno a la corrupción.
- c) Erradicación de la complicidad directa, beneficiosa y tácita en la comisión de atentados contra los derechos humanos.
- d) Resolución de reclamaciones, generando mecanismos eficaces que catalicen la atención de quejas e inconformidades en el

cumplimiento de los derechos humanos. Requieren la legitimidad de una gobernanza clara, transparente e independiente; un grado elevado de accesibilidad; la estructuración de procesos claros y concisos; elevación de la equidad a principio dogmático entre los involucrados; y acciones basadas en el diálogo y la mediación.

e) Supresión en todo grado de la discriminación del tipo que fuere, en las relaciones con trabajadores, socios, clientes, partes interesadas, miembros y con cualquiera con quien pueda tener contacto la organización.

5. ANÁLISIS DEL INDIVIDUO

El artículo 3 de la Constitución da una introducción de cómo debe ser abordado el aspecto social en su sentido humano. “El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad (...)”, refleja su preocupación del ser humano en su individualidad; “ (...) y la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo (...)” refleja su preocupación por la visión compleja generada por la interrelación en comunidades, asociaciones, agrupamientos, y de diferentes configuraciones sociales, incluso la relación de una individualidad con otra, sean estas usuarios, compañeros de trabajo, subordinados, consumidores o terceros adicionales.

Para el estudio del individuo y en procura de la concordancia con los principios constitucionales, no es suficiente tomar en cuenta los preceptos de la psicología, sino que hace falta enmarcarlos en su rama humanista. Esto conlleva, de acuerdo a Martínez (2009) al establecimiento de:

- a) Centro de estudio en la experiencia, dejando en segundo plano a las explicaciones teóricas.
- b) Énfasis en cualidades como la elección, la creatividad, la valoración y la autorrealización.

c) Fidelidad a los contenidos y valores y en segundo plano al aspecto metodológico.

d) Especial aprecio por la dignidad y valor del hombre e interés en el desarrollo del potencial inherente a cada persona.

Todos estos supuestos reconocen una realidad donde el ser humano ejecuta una serie de acciones de distinta índole, las cuales a su vez determinan su propio éxito y/o felicidad. Un contexto que implica una serie de procesos mentales y prácticos que se pueden visualizar como se muestra en la figura 1.

FIGURA 1.
MAPA DE VIDA



Fuente: Elaboración propia (2014)

Como bien se visualiza en la figura 1, el individuo configura su desarrollo y desenvolvimiento bajo una serie de variables, en las cuales el Centro de Vida está constituido por principios fundamentales o por movicentros, es decir, que se basa en valores inamovibles o en centros efímeros que cambian con cualquier alteración en el desenvolvimiento de la vida. Si el centro de vida está fundamentado en valores (amor,

amistad, honestidad, entre otros) e igualmente no son cambiantes en el corto plazo, se está en presencia de principios fundamentales que trascienden más allá de la misma persona. Sin embargo, los movicentros son los más fáciles de tomar y en todo caso los más utilizados. Estos últimos están constituidos por aquellos centros de vida que tienen altas posibilidades de cambiar en el corto plazo y que generalmente toman como norte un ente externo como eje (cónyuge, hijos, dinero, placer, entre otros.).

La Cobertura de Vida (C. de V.) la constituyen acciones y finalidades que sólo toman vida para la supervivencia de la persona. Se trabaja para adquirir alimentos, vivienda, vestido, etc. En todo caso, en muchas ocasiones, logran constituirse como los fundamentales para el normal desenvolvimiento de la persona. En un deber ser, el equilibrio se logra cuando se acompañan fuertemente de la Filosofía de Vida y de los Planes de Acción (F. y P.A.), por cuanto contribuyen a la consecución efectiva del Centro de Vida y en todo caso, permiten los espacios suficientes para los procesos de reflexión y meditación necesarios para el ser humano.

Es evidente que la Filosofía de Vida y Plan de Acción lo constituyen todas las acciones y metas que se planifican, desarrollan y controlan, en función de conseguir el Centro de Vida. Una mala estructuración de estos procesos, conduce a que un centro sólido se transforme en un movicentro o viceversa.

Las actividades intermedias son aquellas que no persiguen una finalidad trascendente sino más bien trivial, y que aun cuando consumen gran parte del tiempo del día a día, no significan una consolidación del centro de vida y mucho menos del alcance del éxito. En muchas ocasiones son estas acciones las que deben tomarse en cuenta en una reestructuración de vida, que conduzca al verdadero éxito y a la felicidad. Como ejemplos de estas actividades se encuentran el cepillarse los dientes, el baño diario, el traslado de un sitio a otro, las comidas, entre otros.

Dependiendo de la edad y de los estados de madurez en los que se encuentre el centro de vida, la filosofía y los planes de acción, las Actividades Exploratorias toman menor o mayor preponderancia. Estas se constituyen por todas aquellas acciones que le permiten a la persona experimentar y aumentar su número de experiencias en campos inexplorados hasta el momento y sobre todo cuando se está en la búsqueda del centro de vida.

Actividades de corte hedonista, son todas las acciones que se ejecutan sin orientarlas hacia la satisfacción de una o varias necesidades reales, sino a la consecución de momentos de placer. Son actividades bastante efímeras y que en la sociedad actual toman gran preponderancia para cualquier persona que vivencia la cultura occidental instituida en la sociedad de consumo.

Muchas veces el ser humano se ve en la obligación de realizar actividades de carácter obligatorio, pero que no contribuyen a la consecución efectiva de su centro de vida o de su sistema de cobertura. No se ejecutan por placer, sino por imposición y definitivamente son las que menos logran escenarios productivos y/o productos de alto nivel.

Toda persona, en diferentes oportunidades se ve en la necesidad de afrontar emergencias en su vida. Accidentes, afecciones de salud, fenómenos naturales de consecuencias nefastas, toman por sorpresa a cualquier persona, cambiando en menor o mayor proporción todas las demás actividades del Mapa de Vida.

Como se ve, todas las actividades configuran un gran mapa, cuyos "signos convencionales" se diseñan y estipulan mediante la Filosofía y Plan de Acción (F y P.A.). Por tanto se puede decir, que sin procesos filosóficos y/o sin planes de acción orientados hacia un centro de vida sólido, la realidad de la persona pierde el direccionamiento y se convierte en un ambiente totalmente difuso, entrando en estados de incertidumbre muy difíciles de manejar.

6. EL MAPA DE VIDA ORGANIZACIONAL

Así también se puede hacer una abstracción de una determinada organización y elaborar su mapa de vida, enriquecido además por un análisis de múltiples variables que surgen al compararlo con los propios de todas las personas que forman parte de ella.

Si algún miembro de la organización tiene un mapa muy distinto al de la propia institución pueden suceder dos cosas: 1) Distorsiona y daña el normal desenvolvimiento del ente organizacional o; 2) mediante procesos creativos y motivadores efectivos, logra un cambio significativo en todo el entorno y mejora las condiciones organizacionales y de calidad.

Esta relación entre individuo y organización pone en evidencia la distinción práctica entre trabajo y relación de trabajo. El primero abarca cualquier esfuerzo individual o colectivo encaminado hacia los procesos socioproductivos, y la segunda, las relaciones del individuo considerado trabajador y la organización que lo emplea.

7. RELACIÓN DE TRABAJO

La relación de trabajo es un intercambio que se traduce en una sinergia y/o conjunto de conflictos, generados en procura de la consecución de fines individuales y relacionales, por medio de procesos y manejo de elementos tangibles e intangibles. Esta relación, impulsada por los principios de RSE, se enmarca en los principios, normas y cuerpos legales expuestos en las tablas 5,6 y 7.

TABLA 5.
PRINCIPIOS QUE RIGEN LA RELACIÓN LABORAL

Principios	Generales	El Trabajo no es una mercancía	OIT 1954 ⁶	Artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) ⁷
		La libre escogencia de la actividad laboral		Artículo 87 de la Constitución. Artículos 30 y 31 de la LOTTT.
		Condiciones Laborales Justas y Favorables		Artículos 87, 88, 89 y 94 de la Constitución. Artículos 11, 18, 19, 22, 23, 24 y Títulos III y IV de la LOTTT.
	Derechos	Libertad de Asociación y Reconocimiento	OIT 1998 ⁸	Artículos 52, 53, 95, 96 y 97 de la Constitución. Título VII de la LOTTT.
		Eficaz de la Negociación Colectiva		Artículo 101 de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente (LOPNA)
		Eliminación de las Formas de Trabajo Forzoso u Obligatorio	OIT 1998	Artículos 46, 54 y 90 de la Constitución. Artículo 30 de la LOTTT. Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (G.O. 38.770 de 17/09/2007).
		Abolición Eficaz del Trabajo Infantil ⁹	OIT 1998	Artículos 78, 79, 89 (Numeral 6) de la Constitución. Artículo 32 de la LOTTT. Capítulo III del Título II de la Ley LOPNA.
		Eliminación de la Discriminación en relación con en el Empleo y la Ocupación	OIT 1998	Artículos 21, 88, 89 (Numeral 5) de la Constitución. Artículo 18 (Numeral 7), 20 y 21. Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (G.O. Ext. No. 5.398 de 26/10/1999).

Fuente: Elaboración propia del autor (2014)

TABLA 6.
**NORMAS TÉCNICAS GENERALES
 PARA LA RELACIÓN LABORAL**

Normas Técnicas de Aplicación en el Ambiente Laboral	Normas COVENIN, fundamentalmente las relativas a Alimentos, Edificaciones, Escaleras, Explosivos, de Aplicación General, Incendio, Protección Personal (Mascarilla, Calzado, Lentes, Vestimenta, etc.), Radiación y Criterios de Seguridad.
	Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.
	Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

Fuente: Elaboración propia del autor (2014)

6 Declaración de Filadelfia de la OIT en 1944.

7 Gaceta Oficial Ext. 6.076 del 07 de mayo de 2012.

8 Declaración de la OIT Sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

9 Se hace una división de tipo de trabajo, clasificándolo en Normal (para mayores de 14 años); Polvorosa (para mayores de 18 años); Ligero (para mayores de 12 años).

TABLA 7.
LEGISLACIÓN MARCO DE LA RELACIÓN LABORAL

Marco Legal	Constitución en sus artículos 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96 y 97.
	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (G.O. Ext. No. 6.076 de 07/05/2012)
	Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (G.O. 39.912 de 30/04/2012)
	Ley del Seguro Social (G.O. No. 39.912 de 30/04/2012)
	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Empleo (G.O. No. 38.281 de 27/09/2005)
	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (G.O. 5.899 de 31/07/2008)
	Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (G.O. 38.958 de 23/06/2008)
	Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (G.O. 38.236 de 26/07/2005)
	Ley de Personas con Discapacidad (G.O. 38.598 de 05/01/2007)
	Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (G.O. 5.398 de 26/10/1999)
	Ley de Protección de la Lactancia Materna (G.O. 38.763 de 06/09/07)
	Reglamento Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (G.O. 40.157 de 30/04/2013)
	Reglamento de la Ley del Trabajo (G.O. Ext. No. 5.292 de 25/01/99)
	Reglamento Parcial de la Ley de Prevención en el Trabajo (G.O. No. 38.596 de 03/01/2007)

Fuente: Elaboración propia del autor (2014)

8. LA GOBERNANZA Y EL SER ECO HUMANO

El fin último de la concepción de una organización con responsabilidad social es lograr un individuo sincrético, ecléctico y cuántico, en contraposición a una vida basada en el fanatismo, el radicalismo y el absolutismo.

Por lo que la gobernanza de una organización que se oriente en este sentido, supone el cumplimiento de siete principios generales de acción, propuestos en la ISO 26000, y son expuestos a continuación en una postura relacional de consecución:

a) *Rendición de cuentas* por sus impactos en la sociedad, la economía y el medio ambiente, soportando el escrutinio que esto implica y hacerse responsable por sus actuaciones.

b) Para esto debe establecer *la transparencia* en sus decisiones y actividades que impactan en la sociedad y el medio ambiente. Revelar de forma clara, precisa y completa y en un grado razonable y suficiente datos e informaciones de su acción productiva y/o de soporte.

c) La transparencia está supeditada a un *comportamiento ético*, basado en los valores de honestidad, equidad e integridad. Implica la preocupación por las personas, los animales y el medio ambiente.

d) Tanto la rendición de cuentas como el comportamiento ético deben *reflejarse hacia todos los stakeholders*, respetando, considerando y respondiendo a todos los intereses de estos.

e) *Aceptar la supremacía del derecho* y que ningún individuo, organización o gobierno está por encima de la ley (con la excepción contenida en el artículo 350 de la Constitución). Se contrapone al ejercicio arbitrario del poder e implica que es indispensable que se den los pasos necesarios para conocer las leyes y regulaciones aplicables.

f) Una organización debe, mediante procesos de mejora continua, conocer y aplicar además, normativas internacionales que complementan a las nacionales. De entrar *en conflicto dichas normas con las internas*, la organización debería: 1) Revisar la naturaleza de sus relaciones y actividades en esa región; 2) Influir en los organismos competentes para mejorar las situaciones de Responsabilidad Social; 3) Evitar la complicidad en actos fraudulentos y/o criminales.

g) Todo esto, debe enmarcarse en el profundo *respeto a los derechos humanos*, reconociendo la importancia y universalidad de sus principios axiológicos.

Es indispensable que las personas que ejercen la gobernanza, acepten que cada uno de los integrantes de la organización son un individuo en sí mismos y con su propio ego potencialmente creador; pero que al mismo tiempo son parte por un lado de una sociedad cuyos miembros tienen iguales derechos y deberes que él y por el otro, que forman parte de un ambiente con toda la implicancia holística de lo que esto significa. Todo se traduce entonces, en el planteamiento de la elaboración de un camino y paradigma ético alternativo al tradicional, y por consiguiente que tanto empresas, universidades y centros de investigación, se avoquen a la revisión de los contenidos de la tabla 8, con la finalidad de lograr una ética mínima para la sociedad y la realidad actual.

TABLA 8.
LA ÉTICA EN LA ORGANIZACIÓN

	TRADICIONES	BASES	VALORES	CIENCIAS INTERVINIENTES	METODOLOGÍAS RECOMENDADAS	CENTRO	CORRIENTES
ÉTICA Y MORAL	Tradición Aristotélica: Búsqueda Prudencial de la Felicidad	CONCLUSIONES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS	AXIOLOGÍA FUNDAMENTADA EN: LIBERTAD, IGUALDAD Y FRATERNIDAD	SOCIOLOGÍA	HUMANISMO CRÍTICO	BIOÉTICA COMO ENTE ARMONIZADOR	ECOLOGÍA PROFUNDA
	Tradición Hedonista: Cálculo Inteligente del Placer			PSICOLOGÍA	CIBERNÉTICA DE SEGUNDO ORDEN		BIOCENTRISMO
	Tradición Kantiana: Respeto a los que en sí es valioso			ANTROPOLOGÍA	TEORÍA DE SISTEMAS		ANTROPOCENTRISMO: • ÉTICA CÍVICA • SOCIEDAD
	Tradición Dialógica: El intercambio solidario con centro en la Comunicación			DERECHO	TEORÍAS DE LA COMPLEJIDAD		PLURALISTA • ÉTICA MÍNIMA

Fuente: Elaboración propia del autor (2014)

Bajo este esquema se constituye un enfoque operativo que debe dar los lineamientos para el manejo de los recursos y las modalidades de atención al consumidor o usuario, considerándolos como asuntos de vital importancia organizacional. Se desarrollan prácticas productivas, de mercadeo y de comercialización con una axiología casi dogmática, pero sometidas a un mejoramiento continuo. Para esto debe tener una participación activa y de desarrollo comunitario.

Esquematizando estos puntos, de acuerdo a lo expuesto en la ISO 26000, se construyen los principios gerenciales de Responsabilidad Social, esbozados en la tabla 9.

TABLA 9.
**PRÁCTICAS GERENCIALES
 DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Prácticas Operativas Justas	Prácticas Anti Corrupción
	Participación Política Responsable que beneficie a la sociedad en general
	Competencia justa y abierta que estimule la innovación y la eficiencia
	Promoción de la Responsabilidad Social en la Cadena de Valor de la Organización
	Respeto al Derecho de Propiedad
Mercadeo y Comercialización	Información Objetiva e Imparcial con prácticas contractuales justas.
	Protección de la salud y la seguridad de los consumidores.
	Proponer e impulsar un consumo sostenible.
	Servicios de Atención al cliente, apoyo y resolución de quejas y controversias.
	Protección y Privacidad de datos de los Consumidores.
	Acceso a Servicios Esenciales.
	Educación y Toma de Conciencia.
Participación Activa y Desarrollo Comunitario	Ayuda proactiva de la organización a la comunidad.
	Preservación cultural y promoción a la cultura y educación.
	Creación de empleo y desarrollo de habilidades y destrezas de forma endógena y exógena.
	Desarrollo y Transferencia de Tecnología.
	Generación de Riqueza e Ingresos.
	Inversión en Asuntos Sociales y Comunitarios.
Respetar y Contribuir con la Salud de la Comunidad.	

Fuente: Elaboración propia del autor del contenido de la ISO 26000 (2014)

En función del esquema de la tabla 9, para que una organización pueda adentrarse en la gobernanza con RSE en Venezuela, debe además de revisar, analizar y cumplir con los cuerpos normativos citados en todos los apartes anteriores, tener presentes las leyes y demás normas estipuladas en la tabla 10.

TABLA 10.
**CUERPOS NORMATIVOS PARA
 LA GESTIÓN EMPRESARIAL VENEZOLANA.**

Marco Legal General de la Gestión Productiva en Venezuela	Constitución en los artículos: 28, 60, 62, 67, 82, 83, 84, 85, 112, 113, 114, 115, 116, 132, 133, 135, 143, 271, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309,310
	Ley contra la Corrupción (G.O. 5.637 de 07/04/03)
	Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada (G.O. Ext. 5.789 de 26/10/2005)
	Ley Orgánica contra la Delincuencia Organizada y Financiamiento al Terrorismo (G.O. 39.912 de 30/04/2012)
	Ley para Promover y Proteger el Ejercicio de la Libre Competencia (G.O. 34.880 de 13/01/1992)
	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras en sus artículos: 294, 295, 296, 297, 298, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329
	Ley de Protección al Consumidor y al Usuario (G.O. No. 37.930 de 04/05/2004)
	Ley Orgánica de Salud (G.O. No. 36.579 de 11/11/1998)
	Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Salud Agrícola Integral (G.O. Ext. 5.890 de 31/07/08)
	Ley Orgánica de Procesos Electorales (G.O. 5.928 de 12/08/09)
Ley de Contrataciones Públicas (G.O. No. 39.503 de 06/09/2010)	
Ley Orgánica de la Ciencia, Tecnología e Innovación (G.O. 38.242 de 03/08/2005)	
Ley Orgánica de la Seguridad de la Nación (G.O. 37.594 de 18/11/2002)	
Ley Orgánica de Educación (G.O. Ext. 5.929 de 15/12/2002)	
Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (G.O. Ext. No 6.011 de 21/12/2010)	
Ley Orgánica del Poder Popular (G.O. Ext. No 6.011 de 21/12/2010)	
Ley Orgánica de los Consejos Comunales (G.O. No 39.335, 28/12/2009)	
Ley Orgánica de Deporte, Actividad Física y Educación Física (G.O. No 39.741 de 23/08/2011)	
Ley Orgánica de las Comunas (G.O. Ext. No 6.011 de 21/12/2010)	
Reglamento de la Ley de Contrataciones Públicas (G.O. No. 39.181 de 19/05/2009)	

Fuente: Elaboración propia del autor (2014)

Asimismo, para cada tipo o ramo de producción, se deben considerar otras normas especiales para el funcionamiento de una organización en particular son: Las Normas de Emisión y Oferta Pública de Papeles, de la Comisión Nacional de Valores; el Reglamento Parcial No 1 de la Ley del Deporte; el Arancel de Aduanas de Venezuela; Las Normas Técnicas de la Ley Penal del Ambiente sobre Ruido; el Reglamento de Ley de Protección al Consumidor sobre Precios y Marcaje; el Reglamento Parcial sobre Transmisiones de Televisión; la Ley de Turismo; el Reglamento Parcial de la Ley de Protección al Consumidor sobre Promoción; el Reglamento sobre el Servicio de Radioaficionados; el Decreto 2.894 No. de prohibición de anuncios de finanzas no autorizadas; el Reglamento de la Ley del Ejercicio de la Farmacia la Ley de Depósito Legal en el Instituto Autónomo Biblioteca Nacional; la Ley de Cinematografía Nacional; la Ley Orgánica sobre Sustancias Estupefacientes y Psicotrópicas; la Ley sobre Derechos de Autor; Ley del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo; Decisión 344 de la Junta de Cartagena sobre Régimen de Propiedad Industrial; el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la Ley de Instituciones del Sector Bancario, sobre todo en su Artículo 48; la Ley de Seguros y Reaseguros; la Ley de Tránsito Terrestre; el Código de Comercio; el Código Civil; Código Penal, sobre todo en el contenido del artículo 383; la Ley Especial contra los Delitos Informáticos; y otras leyes particularizadas para cada uno de los sectores de la producción de bienes y servicios en Venezuela.

9. REFLEXIONES FINALES

La aplicabilidad de la ISO 26000 en las organizaciones venezolanas, depende de una carga subjetiva muy importante que implica en su gobernanza, la interpretación de términos como ecología y desarrollo social en el contexto socio cultural nacional y el inspirado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La puesta en práctica y efectividad de la Responsabilidad Social Organizacional, depende fundamentalmente de la heteronomía del

Sistema Jurídico Nacional, el cual es a este respecto, un conjunto de preceptos y lineamientos muy amplio y complejo. Un constructo de supuestos de elementos e interrelaciones de grandes dimensiones.

Por tanto, la RSE en Venezuela, requiere de una gobernanza institucional de amplia visión, que puede implicar la incorporación de gran equipo interdisciplinario (*outsourcing* y/o en nómina) y de un líder con gran capacidad para gestionar en ambientes complejos y de incertidumbre. Cualquiera sea la estrategia, se necesita indispensablemente de conocimientos en derecho, sociología, psicología, ecología y antropología.

Desde una perspectiva operativa, la sistematización de los ciclos administrativos, productivos, comerciales y de talento humano, suponen variables generadas desde tres ámbitos no tradicionales en las organizaciones: El impacto ambiental, el socio cultural y el socio productivo.

La cadena de valor de toda organización con Responsabilidad Social, implica consideraciones de libertad con sustentabilidad, igualdad dentro de la diversidad, y solidaridad aun con seres y entes no humanos. Razones que inducen cambios paradigmáticos en centros de estudios de las organizaciones (universidades, centros de investigación, entre otros) y en los entes productivos en sí mismos.

Si bien en cada contexto, la conceptualización y normativa varía, la falta de unificación de criterios y la gran diversidad de leyes y demás lineamientos, hace que se requiera de la creación de una metodología con procesos estándar, aleatorios y particularizados, que permitan el diseño, planificación y ejecución de la operatividad de una organización que se oriente hacia la Responsabilidad Social.

Esta revisión crítica más allá de respuestas pragmáticas, arrojó nuevas opciones para futuras investigaciones y estudios, a fin de concertar una mejor epistemología, una metodología, una axiología y un modelo alternativo de organización, que logren unas posibilidades reales de aplicación de la ISO 26000 en Venezuela.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brown, L. (2003). **Eco Economía**. Caracas: Venezuela. Fundación Pola: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la
- Martínez, M. (2009). La **Psicología Humanista**. México: Trillas.
- Norma Internacional ISO 26000, **Guía de Responsabilidad Social (2010)** Traducción Oficial de la Primera Edición, Secretaría Central de ISO: Ginebra.
- República Bolivariana de Venezuela, 5.453, Juan Garay, Librería CIAFRÉ, enero 2001.
- Decreto con Rango, Valor y Fuerza de **Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras** (2012) Gaceta Oficial (Extraordinaria) No. 6.076, Juan Garay, Corporación AGR, S.C., noviembre 2012.
- República de Venezuela (1955). **Código de Comercio** Gaceta Oficial Extraordinaria N° 475.
- Weston, J. y Brigham, E. (1998). **Fundamentos de Administración Financiera** (10ª ed.). México: McGraw-Hill.