

RESUMEN EJECUTIVO MESAS DE TRABAJO “LA RSC COMO EJE TRANSVERSAL”.

Es esencial que la RSC sea transversal para que pueda permear el negocio y transformar el modo de hacer las cosas en una organización. Para ello, existen diversas formas de **coordinar a los equipos**. Así, algunas compañías sitúan la RSC en comunicación, otras en relaciones institucionales o relaciones externas, otras crean direcciones específicas de RSC y otras la ubican en recursos humanos. Algunas compañías optan por no crear un departamento específico ni siquiera una función de RSC, sino que distribuyen los objetivos de RSC en todos los departamentos según su misión. En todos los casos, la RSC se reporta al más alto nivel (Presidencia, Consejero Delegado, Comité de Dirección, etc.), lo que nos da una idea del valor que esta dimensión puede aportar a una organización en cuanto a transformadora y al hecho de lograr un posicionamiento estratégico que permita percibir a una compañía como socialmente comprometida en todas sus dimensiones.

Por otra parte, deben fomentarse **aspectos y herramientas que favorezcan la transversalidad**. En este sentido, existen una multitud de medidas que pueden adoptarse, tales como: la planificación estratégica y el establecimiento de objetivos; la creación de comités específicos y el papel de la Dirección (sea Alta Dirección o Direcciones de Áreas de Negocio), así como el rol de mandos intermedios como directivos sectoriales, jefes de producto, managers de unidades de negocio, etc., quienes detentan una posición clave para descender la estrategia y sus grandes objetivos. Junto a ello, existen compañías que emplean otras herramientas clave como el branding, valor de la marca o las pautas más globales del sector al que pertenece la compañía.

Finalmente, en cuanto al modo concreto de lograr **sistemas de integración** de la RSC en el negocio, las opciones son fundamentalmente: el cuadro de mando, la creación de medidas “ad hoc” como matrices de integración; o bien el propio Plan Estratégico y los Planes Operacionales concretos. Por su parte, algunas compañías emplean otras metodologías de integración, como acciones ligadas al compromiso de los empleados, los sistemas de retribución, el cumplimiento de códigos éticos, etc.

No existe una única fórmula válida para todos los casos, cada compañía debe buscar los mecanismos que a ella le funcionen de modo realista. La única premisa que puede ser común a todos es que la RSC deber permear todas las áreas de la compañía para que efectivamente sea transversal, de modo que pueda transformar el modo en el que hacemos los negocios en una compañía