

---

## LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA CULTURA EMPRESARIAL

*Héctor Godínez Jiménez*  
*Fernando Mercado-Figueroa*  
*Ernestina I. Zapiain García*

### RESUMEN

*En este trabajo se hace un análisis de algunas propuestas para articular interdisciplinariamente un estudio sobre la sustentabilidad y profundizar particularmente sobre el tema de responsabilidad social de las empresas, con el fin de contextualizar en la situación actual del medio ambiente, organizaciones, industrias, gobierno y ciudadanos en general. Además, se busca generar algunas propuestas inmediatas para definir políticas generales, que permitan detener el deterioro de nuestro entorno y difundir los requerimientos para lograr implantar la responsabilidad social en general.*

**Palabras clave:** Responsabilidad social, cultura empresarial, mundialización, sustentabilidad.

### INTRODUCCIÓN

Este trabajo, por su desarrollo, privilegia el enfoque sociotécnico para abordar el tema de la Responsabilidad Social Empresarial, a partir de esbozar un diagnóstico

en tres niveles, procediendo a señalar algunos aspectos y nociones que buscan referir y contextualizar la emergencia de este ámbito, deteniéndonos en nociones como la empresa, la tecnología, la competencia y el empresario. Hacemos un repaso esquemático de algunas iniciativas internacionales y mexicanas, las cuales enmarcan esta práctica que constituye una veta cultural para las organizaciones, lo cual establece un primer esbozo de líneas de trabajo a trazar.

### LUCES Y SOMBRAS

En principio y con el ánimo de contextualizar este esfuerzo, es importante señalar que en este inicio del tercer milenio se ha evidenciado una serie de transformaciones sustanciales en el mundo que, para muchos, son los prolegómenos de una nueva civilización<sup>1</sup> inmersa en diferentes estadios de avance (preindustriales, industriales y posindustriales), dentro de la denominada globalización o mundialización; esta compleja<sup>2</sup> cotidianeidad cuestiona constantemente nuestra manera de vivir, de trabajar, de entender el mundo, nuestros marcos jurídicos y a nosotros mismos. De esta primera reflexión podemos derivar tres factores cruciales de cambio:

1º La mundialización con sus intereses, limitantes, aliados y opositores nos arrastra a un mundo complicado, cambiante y tecnificado que se nos anuncia como mejor, a pesar de la continua degradación de nuestros ecosistemas y sus secuelas en la biosfera, en un ambiente de violencia sofisticadamente cruel.

Los movimientos financieros en esta aldea global han sustituido cuantitativamente al comercio de bienes y servicios, para convertirse en la fuerza de impulso de la evolutiva economía y determinar el valor de las monedas.

En paralelo, el uso del espacio y de la biosfera, la tele-hiperconectividad y los transportes generan procesos de mutación complejos y vínculos de interdependencia en las formas de vida, las relaciones, los conocimientos, el comercio, que requieren estrategias supranacionales<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> En otras perspectivas no se puede afirmar que estemos en el fin de la era industrial, sino en el inicio de un nuevo ciclo de aceleración y extensión cuestionablemente posindustrial.

<sup>2</sup> Morin, 1990.

<sup>3</sup> Aunque no existe un ejemplo se hace referencia a la estandarización institucionalizada plena o integralmente.

Una aproximación válida de reflexión dentro de esta era dinámica es la que propone el desarrollo sostenible<sup>4</sup>, respecto a cómo el sistema económico-tecnológico afecta a los dos sistemas mayores en los que reside y en cómo se relaciona con ellos. Nos referimos a los sistemas social y natural. En este sentido, el desarrollo sostenible introduce la noción de escasez de los recursos naturales y la de corresponsabilidad de las empresas y de las sociedades donde operan, en cuanto al desarrollo y uso de los bienes comunes<sup>5</sup>.

2º La supranacionalidad tiende a estandarizar los vectores de las transformaciones sociales (normas, tecnología, economía, políticas públicas) plasmadas en legislaciones y controles de aplicación inmediata y prevalente. Así la nación-Estado rectora y benefactora o de libre mercado, se transforma en un Estado promotor-dirigista aliado de los negocios, que colabora en la liberación de la cada vez más compleja economía, abriendo las fronteras y propiciando el liderazgo del complejo tecnológico-económico de los negocios globales<sup>6</sup>, sustentados en la fuerza del conocimiento de equipos de trabajadores y(o) grupos empresariales integrados como sistemas de valor que compiten con otros y con organizaciones articuladas en diverso grado y complejidad por los mismos clientes.

3º Los actores, individuos, familia, grupos, empresas y naciones, perciben en diverso grado como impredecibles y riesgosos los cambios en sus referentes, regularidades<sup>7</sup>, relaciones y subculturas. Aunque sean protagonistas con su albedrío y herederos de la evolución natural y cultural, requieren paradójicamente el talento de aprender a desaprender<sup>8</sup> para estar a la altura de su realidad cambiante y demandante.

<sup>4</sup> Para una visión no convencional, pero interesante, cf. Noam Chomsky. *Subdesarrollo insostenible*. (<http://www.galeon.com/bvchomsky/textos/subd.html>).

<sup>5</sup> Chomsky *et al.*, 1999.

<sup>6</sup> "Son las compañías y no las naciones, las que compiten en los mercados internacionales". (Porter E., 1991).

<sup>7</sup> "El comportamiento de los animales y también el de las plantas, muestra que los organismos están preparados para las regularidades o legalidades... en su entorno y la mayoría de estas expectativas son... genéticamente condicionadas, es decir, innatas". (Popper, 1995).  
Infra: Reglas epigenéticas.

<sup>8</sup> En ganglio basal del cerebro existe una región que cambia cuando adquirimos un hábito determinado y vuelve a cambiar cuando este hábito se abandona, pero que rápidamente se

En nuestro contexto la transformación de nuestras sociedades, cada vez más propensas a la iconolatría, imbrica las demandas tradicionales (eliminar la pobreza, la inseguridad, la corrupción, entre otras) con recientes reivindicaciones como la participación social integral, el respeto a los derechos humanos y la conservación de la biodiversidad de los ecosistemas, objetivos entendidos como un concepto de la salud humana integral (que incluye las Bellas Artes y las Humanidades), lo que resulta en el surgimiento de nuevos y cambiantes valores, ambivalencias éticas y que requiere inteligencias múltiples<sup>9</sup> complementarias y sinergias innovadoras para conservar el patrimonio de los bienes comunes<sup>10</sup> para las generaciones futuras.

En este punto es conveniente introducir algunas nociones acotadas que guían y conforman teleológicamente esta reflexión.

## LA EMPRESA

Para los individuos<sup>11</sup>, las sociedades en general y en el caso particular de las empresas competitivas “de clase mundial” de cualquier sector de actividad, el impulso al aprendizaje y a la innovación tecnológica bajo reglas epigenéticas<sup>12</sup> se pueden concebir como alternativas estratégicas que conduzcan a potenciar dos fuentes indiscutibles de valor y que proporcionan una ventaja competitiva

reactiva cuando algún elemento nos recuerda la vieja costumbre abandonada. Dado que adquirir una rutina supone un esfuerzo considerable, el cerebro almacena en su memoria la “plantilla” del hábito, para reactivarla ante la más mínima señal (Delude M., 2005).

<sup>9</sup> Una inteligencia es “Un potencial biopsicológico para procesar información, que se puede activar en un marco cultural para resolver problemas o crear productos que tienen valor para una cultura” (Gardner, 2001).

<sup>10</sup> Se refiere a los recursos naturales e intelectuales de los que las naciones, las comunidades, las organizaciones y las personas hacen uso (Ostrom, 2000; Hardin, 1995; Larson y Sarukhan, s.f.).

<sup>11</sup> «On découvre maintenant que c’est l’esprit humain qui est en fait le meilleur instrument intégrateur permettant de faire face à la complexité» (Crozier, 1994).

<sup>12</sup> Regularidades heredadas del desarrollo mental, los sesgos genéticos de la forma en que percibimos el entorno y lo codificamos simbólicamente, permiten evaluar, responder y determinar su complejidad.

persistente: el capital intelectual (interno) y el capital reputacional (externo) en beneficio colectivo.

Así, una de las tendencias en las organizaciones entendidas como nodos es cultivar todos sus recursos, rediseñándose como sistemas complejos cognitivos e inteligentes, adelgazándose, aplanándose y flexibilizándose semiautónomamente a partir de procesos sustantivos críticos, simultáneos e integrales con sus aliados estratégicos (sistema de valor), para lograr un tiempo de respuesta más rápido (sistema pensante)<sup>13</sup> a las demandas del entorno cada vez más dinámico y complejo, resultando empresas que condensan sus subsistemas para constituirse como personas morales/sistemas pensantes (simbólico-cognitivo) capaces de confrontar una competencia mundializada, intensiva en tecnología, información, saberes, investigación, creatividad y cultura<sup>14</sup>.

Es importante considerar que la Ética como producto de la inteligencia es una cuestión de honor y, por lo tanto, una virtud en la práctica de los negocios. No es un asunto solamente de intuición, sino de razones objetivas, sustentadas y demostrables acerca de lo correcto y lo inadecuado en términos de resultados, por lo que es un factor omnipresente en gran parte de las empresas de los países desarrollados industrialmente y que adquiere importancia en los emergentes y en los latinoamericanos en particular. Y aunque para algunos, en este último caso, se ha degradado a la par que sus economías en los últimos 30 años, ésta se manifiesta en la formulación de códigos de conducta, los cuales guían a sus empleados en la toma de decisiones justas en lo posible, transculturales<sup>15</sup>, que eviten el engaño, que generen honra, prestigio y que estén vigentes en las estrategias de desarrollo y aplicación del conocimiento.

<sup>13</sup> Suscribimos la opinión respecto a la ilusión racionalista de que aprovechando al máximo las posibilidades que ofrecen las técnicas de suprimir las limitantes humanas y aun la desaparición de la organización «Avec l'usine presse - bouton, on n'aura plus besoin de rationaliser l'organisation, car en fait il n'y aura plus d'organisation, mais parce que ceux qui resteront seront des techniciens qui pourront avoir des relations parfaitement [objectives] dans un ensemble transparent» (Crozier, 1994).

<sup>14</sup> El caso de los Keiretzus (algunos centenarios) son un ejemplo interesante de alianzas estratégicas de este tipo.

<sup>15</sup> Hofstede, 1997.

## TECNOLOGÍA

La valoración de la empresa se desplaza de los activos tangibles (calidad-productividad de los inmuebles, instalaciones, equipos, tesorería, inventarios/productos) a los intangibles de los software y de los conocimientos del personal (iniciativa, ideas, significados, aprendizaje, información interactiva, patentes, marcas, sustentabilidad, habilidad profesional e intelectual), lo que requiere concepciones diferentes del trabajo, de sus valores, de su planeación, liderazgo, toma de decisiones, flexibilidad de sus procesos, de su control (por ejemplo, una contabilidad diferente) y de su evaluación, es decir, de concepciones tecnológicas diferentes; además de individual y colectivamente aprender a adquirir y desarrollar nuevas competencias para mejorar el manejo de nuestra inteligencia, creatividad, atención, percepciones, intenciones e intuiciones.

No obstante, las mutaciones tecnológicas (biótico-industriales) no garantizan por sí solas el crecimiento económico, la competitividad a largo plazo y el bien de las personas, empresas y naciones. Por lo que es necesario asociarlas al ámbito de la evolución social y humana (culturas y valores), para lograr un proceso holístico teleológicamente integrado como un nuevo sistema de bienestar inteligente.

Retomando la idea de la tecnología<sup>16</sup>, es importante precisar que es una noción (semantema) o paradigma mucho más complejo y evolutivo de lo que generalmente se considera; no obstante, se puede discurrir a partir del hecho de que una combinación de tecnologías (incluyendo las administrativas) y un manejo deontológico son variables que le dan sentido, forma y viabilidad a cualquier organización. En efecto, es una noción sistémica y compleja, y con ella se discierne y escoge qué recursos explotar, cómo hacerlo y cuándo hacerlo en función de determinados propósitos.

El concepto tradicional de tecnología que hace referencia a la industria, la maquinaria y las herramientas se ha modernizado para incluir, con implicaciones estratégicas, los sistemas de manejo administrativo (de los recursos económicos, materiales, cognitivos, de información y humanos); las formas de intercambio y de comunicación comercial (imagen, relaciones, negocios); los diversos procesos operativos (productivos, logísticos, de seguridad y protección ambiental); las diferentes culturas (subculturas); los conocimientos (licencias, patentes, marcas y

<sup>16</sup> Godínez Jiménez, 2002.

derechos); el pensamiento (creatividad, investigación, innovación); la interacción de las personas físicas y morales involucradas (inteligencia organizacional, capital humano, cognitivo y de prestigio); todo lo cual se aglutina en lo que se identifica cada vez más como la gestión o administración del conocimiento tecnológico. También significa, con implicaciones estratégicas, el diseño de un marco teleológico de los sistemas de manejo administrativo.

La idea de tecnología administrativa<sup>17</sup> es una noción o paradigma mucho más complejo y evolutivo de lo que generalmente se considera, y está orientada al manejo racional y estratégico no sólo de los capitales económicos, materiales, de información, estructurales y humanos que constituyen la organización moderna, sino también de los recursos sociales.

Desde la década de los noventa, hablar coloquialmente de tecnología remite a la idea de las tecnologías de la información (TI), lo cual no deja de ser acertado, pero no es completamente exacto, ya que hacer referencia al hardware y al software sólo es una parte de la cuestión de la tecnología. Al respecto debemos considerar que los conocimientos científicos provenientes de diferentes disciplinas se manifiestan en desarrollos tecnológicos que no son neutrales<sup>18</sup>, y que al ser incorporados y difundidos en el mercado impulsan, en distinta medida, el progreso de las organizaciones en sus diferentes ámbitos o facetas.

La tecnología, como concepto integrador, imbrica generaciones de desarrollos de elementos materiales, artefactos, herramientas, equipos, sistemas, experiencias, conocimientos registrados o no y saberes comunes y compartidos para realizar operaciones de procesos productivos de bienes y servicios por diversas industrias y diferentes organizaciones con diverso grado de complejidad, sofisticación y avance técnico.

La multiplicidad de tecnologías de empresa —que son generadoras de diversas categorías y magnitudes de valor, y que nunca son iguales aunque sí similares y coincidentes— se ve potenciada en sus disconformidades al considerar

<sup>17</sup> Padrón M. L., 2002. Coincidimos con la autora solamente respecto a la necesidad de definir términos como el de “tecnología administrativa”, pero no suscribimos ni reflexionamos sobre el resto del planteamiento, que no es objeto de este trabajo, pues estamos convencidos de la necesidad de contribuir para el establecimiento de un lenguaje disciplinario consistente, congruente y sustentado, sin redundancias huecas y deslumbrantes.

<sup>18</sup> Es importante señalar que con cierta frecuencia de forma irreflexiva o inconsciente se cree que la tecnología y su innovación no obedecen a objetivos e intereses bien establecidos, mismos que no siempre le atribuyen un gran peso a las consideraciones axiológicas.

las interacciones con y entre sus integrantes, los cuales adicionalmente aportan su propia diversidad individual y colectiva, además de la propia de la institución en una situación y en un entorno competitivo determinado, dentro de procesos y dinámicas culturales y de civilización.

## COMPETENCIA

En la perspectiva de la disciplina de la Administración, en principio, entendemos por competencia a nuestros competidores directos e indirectos, a sus posiciones competitivas respecto a los atributos de sus ofertas, al precio, imagen y calidad. Asimismo, consideramos la posición que guardan en el mercado nuestras ofertas respecto a otros bienes y servicios por su posicionamiento y en cuanto a su participación de mercado. También nos sugiere analizar a los competidores respecto a su desempeño en el mercado: a sus estrategias de marcas, productos, precios, canales de distribución y otros aspectos que permiten determinar sus áreas de ventaja y desventaja. Así, y de manera directa, se puede decir que “es competitivo quien está en condiciones de afrontar a un competidor”, dado que la acción de competir es el poder de oponerse a otro u otros que buscan lo mismo.

Ser competitivo no quiere decir ser ganador, sino estar en condiciones de ganar contra otros que también persiguen lograrlo.

En este punto cabe preguntar: ¿cómo aumentan las empresas su capacidad de competir? La principal respuesta sería que lo hacen a través de su gente. Cualquier actividad que se lleve a cabo, dentro o fuera de la empresa, implica la participación de personas. La existencia de la empresa desde su creación, en su desarrollo y en su permanencia en el mercado estriba en su capacidad para competir, la cual depende de la competencia de las personas que la integran.

En nuestra perspectiva, los aspectos anotados de la competitividad se incluyen en la siguiente definición de competencia: “La ostentan (la competencia) el individuo o el equipo capaz o competente en lo interno y competitivo en lo externo; esto significa individuos, grupos y organizaciones con productos/servicios, conceptos/valores (estos últimos hacen negociables a los otros) integrales, viables y rentables, con infraestructura, tecnología, procesos y precio/calidad de clase mundial”<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Nota de los autores.

En esta definición se destacan dos dimensiones: la interna, que se refiere a la capacidad que tenemos de manejar una serie de técnicas para el logro de nuestros propósitos. La externa, que está relacionada con la vigencia y efectividad de nuestros resultados sociales, técnicos, financieros, comerciales y ambientales.

Lo anterior forma parte de la *mejora continua* de las organizaciones (que consiste en darle dirección a la transformación y al proceso de aprendizaje).

Es decir, que para que una empresa sea competitiva debe tener propietarios, empleados y líderes, o sea, equipos de diseño y de manejo profesionales en la dirección y en todos sus ámbitos, con competencias transculturales para funcionar con lógicas tecnológicamente sustentables y adecuadas a su posición en el mercado; equipos con capacidad para diseñar políticas, estrategias y objetivos que concurren en la calidad y que procuren la protección de la integridad del ser humano y de los ecosistemas en los que actúa la empresa.

Así, para que una empresa sea competitiva debe tener propietarios y empleados profesionales<sup>20</sup> en la dirección y en las operaciones, con competencia cultural para funcionar con una lógica de *marketing* y financiera, y apoyados en tecnologías sustentables adecuadas a su posición en el mercado y, en general, en la sociedad. Esto último significa la asunción de su responsabilidad social empresarial, no sólo en el mantenimiento de la fuente de empleos, el respeto a los derechos humanos y su desempeño social en su ubicación, sino también por la derrama tecnológica, económica y cultural que deben generar.

Podemos entonces entender que la idea de competencia se manifiesta en la combinación de las variables tecnología-profesionalización, ya que la variable tecnología repercute profunda e inmediatamente en la competitividad, vía el abaratamiento y mejora de la eficiencia de sus procesos, mientras que la profesionalización incide desde la concepción estratégica hasta el desempeño cotidiano de los individuos y de la organización con responsabilidad social. La tecnología es pues la organización misma y su responsabilidad social debe ser asumida y entendida como intrínseca a su manejo profesional.

<sup>20</sup> La *profesionalización* hace referencia a que, en un horizonte de mediano plazo, las organizaciones serán impelidas a cumplir con la normatividad de la calidad (series ISO), por lo que su personal en todos los niveles jerárquicos deberá contar con certificación de sus competencias laborales y profesionales.

## RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

En este punto es importante señalar que ser socialmente responsable<sup>21</sup> en la actualidad es una asunción honoraria y voluntaria<sup>22</sup> por parte de las empresas. Esto significa que no se trata sólo de cumplir plenamente las obligaciones jurídicas, sino de ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo «más» en el capital humano, en el entorno, en las relaciones con los interlocutores que pueden a su vez influir en su éxito, y se le debe considerar como arquetipo de la identidad organizacional.

Es sostenible aquella empresa que, además de lograr resultados económicos satisfactorios y maximizar su valor, es honrada y viable al respetar los derechos humanos individuales y colectivos a corto y largo plazo, dada su contribución al logro de una sociedad mejor y de un medio ambiente más limpio tanto de su entorno inmediato como de nuestro planeta.

De este modo:

una empresa sostenible es aquella que contribuye: a la creciente creación de riqueza; a la integridad ecológica de nuestro planeta; a la justicia social y a la solidaridad y, por lo tanto, a la erradicación de la pobreza y de las crecientes diferencias existentes entre países y en el seno de los mismos; a la necesaria democracia indispensable para la paz y la erradicación de toda forma de violencia; y al progreso de la humanidad en todos los órdenes, dentro del respeto a los derechos humanos y el ejercicio de los valores éticos fundamentales<sup>23</sup>.

Como numerosas empresas han tenido oportunidad de comprobar el desarrollo sostenible<sup>24</sup>, dado el fuerte alineamiento que supone con los valores personales, es una idea honorable y poderosa para conseguir la satisfacción de los empleados con la empresa para la que trabajan y, por lo tanto, para conseguir

<sup>21</sup> “Si investigamos la responsabilidad de las órdenes o mandatos en las diferentes culturas del pasado, casi siempre encontraremos que las decisiones tomadas en un grupo social fueron realizadas por la voluntad suprema de un ser humano que se constituye en vector de la respuesta determinante en sociedad” (Mercado Figueroa, 2001).

<sup>22</sup> Aunque puede considerarse como una tendencia supranacional.

<sup>23</sup> Anónimo, 2002.

<sup>24</sup> Senge, 2001; Smith y Yanowitz, 1998; Porter y Claas, 1995.

su compromiso e involucramiento integral. No obstante, hasta ahora, el fomento de la responsabilidad social ha correspondido fundamentalmente a algunas grandes empresas o sociedades multinacionales, siendo igualmente importante en todos los tipos de empresa y en todos los sectores de actividad incluyendo a las Pyme.

Es así como las instituciones financieras recurren cada vez más a listas de control social y medioambiental, para evaluar los riesgos de los préstamos concedidos a las empresas y a las inversiones efectuadas en las mismas. Las políticas responsables en los ámbitos social y ecológico son, para los inversionistas, un indicador de una buena y honrada gestión tanto interna como externa. Dichas políticas contribuyen a minimizar los riesgos, anticipando y previendo crisis que pueden dañar la reputación y provocar caídas espectaculares del valor de las acciones.

Los fondos ISR<sup>25</sup> invierten su capital en empresas que cumplen criterios sociales y ecológicos específicos. Dichos criterios pueden ser negativos, lo que excluye a las empresas tabaqueras y productoras de bebidas alcohólicas y armas. Los criterios pueden ser también positivos y dirigirse a empresas activas en el ámbito social y medioambiental.

## EL EMPRESARIO

En nuestra perspectiva, el eje que articula y vehicula los factores referenciales establecidos lo encontramos en el actor social genéricamente denominado empresario, el cual, con su honor, cultura<sup>26</sup> y el ejercicio de poder<sup>27</sup> que le es propio, asume un rol central en la transformación de lo que significa concep-

<sup>25</sup> Desde su creación, en mayo de 1990, el *Domini 400 Social Index* (DSI) ha superado en más de un 1% al *S&P 500*, en términos de rentabilidad total anualizada y ajustada a riesgos; mientras que el *Dow Jones Sustainable Index* ha crecido alrededor de un tercio más desde 1993, en comparación al *Dow Jones Global Index* durante el mismo periodo.

<sup>26</sup> "Acumulación de significados socialmente entendidos y que diferentes actores, como los empresarios, emplean para configurar significados en la actividad diaria, movilizandolos estos códigos, recreando significados y legitimando valores colectivos, dando así sentido al mundo de la empresa, la economía, la familia y la sociedad; se trata de la comprensión del significado subjetivo de la conducta humana" (Hernández Romo, 2004).

<sup>27</sup> El cual entendemos como la capacidad de reflejar su estructura interna en el entorno (Deutsch W., 1985).

tualmente la Responsabilidad Social, misma que se viene constituyendo en una vertiente estratégica de contacto con su entorno y que cada uno de ellos reinterpreta y ejerce de acuerdo con su situación específica.

Nuestra reflexión está relacionada con un modelo de perfiles culturales de los empresarios mexicanos establecido a principios de los años ochenta<sup>28</sup>, y que fue resultado de una investigación referida también a un enfoque socio-técnico y particularmente orientado a la transferencia de competencias, mismo que deberá ser revisado y apropiado para este propósito.

En este punto es importante introducir, esquemática y someramente, algunos de los referentes estratégicos más significativos de las acciones y decisiones que se han tomado e instrumentado en diferentes instancias y países en los últimos años del siglo XX, y que asumimos como orientación explicativa.

### INICIATIVAS INTERNACIONALES

Uno de los primeros resultados del esfuerzo internacional fue la denominada **Carta de la Tierra**, cuyos principios fundamentales son los siguientes: “Para una forma de vida sostenible, como fundamento común mediante el cual se deberá guiar y valorar la conducta de las personas, organizaciones, empresas, gobiernos e instituciones transnacionales”<sup>29</sup>, lo siguiente:

- I. Respeto y cuidado de la comunidad de la vida
- II. Integridad ecológica
- III. Justicia social y económica
- IV. Democracia, no violencia y paz.

Los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (*UN Global Compact*, 2000) se derivan de la aplicación al mundo, por las empresas multinacionales y transnacionales, de la Declaración Universal de los Derechos

<sup>28</sup> Godínez Jiménez, 1999.

<sup>29</sup> [www.cartadelatierra.org](http://www.cartadelatierra.org).

Humanos de la ONU, de los Principios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y de los Principios sobre Desarrollo y Medio Ambiente establecidos en la cumbre de Río de Janeiro de 1992. Sus diez principios incluyen propuestas sobre derechos humanos, derechos laborales y derechos ecológicos.

Otras iniciativas fueron la declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (*ILO's Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 1977/2000), y las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, 2000). Aunque estas iniciativas no constituyen códigos de conducta de cumplimiento obligado, algunas de ellas —como las directrices de la OCDE— se encuentran apoyadas en la voluntad de los gobiernos que las han suscrito al fomentar su cumplimiento por parte de las empresas. Su contenido abarca varios ámbitos de la responsabilidad social de las empresas, tales como el trabajo infantil y forzado; las relaciones sociales; la protección del medio ambiente y de los consumidores; transparencia y publicación de información reservada; lucha contra la corrupción; transferencias de tecnología, competencia y fiscalidad.

En cuanto a las iniciativas nacionales, se puede mencionar que el Ministerio de Asuntos Sociales de Dinamarca lanzó, en 1994, la campaña «*Our common concern: The social responsibility of the corporate sector*» (Nuestra preocupación común: la responsabilidad social del sector empresarial), y creó en 1998 el *Copenhaguen Centre*<sup>30</sup>.

El Reino Unido designó en marzo de 2000 un ministro competente en el ámbito de la responsabilidad social de las empresas (*Minister for Corporate Social Responsibility*). Además, se ha creado un grupo interministerial para mejorar la coordinación de las actividades de promoción de la responsabilidad social de las empresas en el gobierno.

El gobierno británico, en cooperación con el de los Estados Unidos, creó un grupo de trabajo en el que participaron algunas de las principales empresas de los sectores petrolífero, de gas y minero, así como Organizaciones no Gubernamentales de derechos humanos. Su labor culminó al aprobarse, en diciembre

<sup>30</sup> Institución internacional autónoma establecida por el gobierno danés en 1998, con el fin de promover las asociaciones voluntarias entre el gobierno y las empresas para fomentar la cohesión social.

de 2000, una serie de principios voluntarios sobre la seguridad y los derechos humanos para las empresas de los sectores extractivo y energético.

El *CSR Europe* y el *Copenhaguen Centre*<sup>31</sup> han puesto en marcha un programa cuyo objetivo es reunir al mundo de la empresa y el mundo académico, para identificar y atender las necesidades de formación del sector empresarial en materia de responsabilidad social e incluir y diversificar los cursos sobre este tema en todos los niveles académicos.

El índice social danés es un instrumento de autoevaluación elaborado por el Ministerio de Asuntos Sociales para determinar en qué medida una empresa asume sus responsabilidades sociales. Cuando este índice se expresa en forma de una cifra que va del 0 al 100, es fácil comunicar a los trabajadores y a los interlocutores externos el nivel de responsabilidad social de la empresa.

El artículo 64 de la ley francesa relativa a la nueva normatividad económica, obliga a las empresas a tener en cuenta los “efectos sociales y medioambientales” de su actividad en su informe anual. Este texto se aplicó, en el caso de las empresas del primer mercado, a los informes de 2001, y en el caso de las demás empresas a los informes de 2002. El contenido de dichos informes se definió en el decreto de aplicación.

La norma Responsabilidad Social 8000 y la *Global Reporting Initiative* se centran en la internacionalización de las normas sociales, la información pública y la elaboración de informes sociales. La complejidad que supone la elaboración de normas aplicables en cualquier medio cultural o país ha provocado grandes controversias.

Frente a los muchos códigos de conducta existentes, la SAI (*Social Accountability International*) ha elaborado una norma sobre las condiciones de trabajo y un sistema de control independiente de su cumplimiento en las fábricas. Dicha norma: *Social Accountability 8000 (SA8000)* y su sistema de control se basan en estrategias probadas de garantía de la calidad (como las utilizadas para la norma ISO 9000), y añaden varios elementos que los expertos internacionales en derechos humanos consideran fundamentales para la auditoría social.

En el ámbito del medio ambiente, la *Global Reporting Initiative* se considera actualmente el modelo a seguir. Sus directrices sobre la elaboración de informes relativos al desarrollo sostenible, permiten realizar comparaciones entre

<sup>31</sup> La red europea de empresas asociadas creada en 1996, a raíz del Manifiesto europeo de las empresas contra la exclusión social.

empresas e incluyen también directrices ambiciosas sobre la elaboración de informes sociales. En la Comunicación de la Comisión sobre una estrategia de desarrollo sostenible, se indica que todas las empresas que cotizan en bolsa, con una plantilla de al menos 500 empleados, deberán publicar un “triple balance” en sus informes anuales a los accionistas que midan sus resultados<sup>32</sup>.

La etiqueta ecológica europea garantiza las características ecológicas de determinados productos. La *Fairtrade Labelling Organizations International* es una organización creada para coordinar las iniciativas nacionales de comercio justo y equitativo, realizar programas de seguimiento más eficaces e introducir una etiqueta internacional única en este ámbito.

En la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales se inscribe la política integrada de productos (PIP), que se basa en el análisis de las repercusiones del producto a lo largo de todo su ciclo vital, incluyendo un diálogo entre las empresas y otros agentes interesados para determinar el planteamiento más rentable.

Otro planteamiento que fomenta la responsabilidad social de las empresas es el sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS) ISO 19000, el cual anima a las empresas a crear e implantar, de forma voluntaria, sistemas de eco-auditoría y eco-gestión en la compañía, o en el emplazamiento industrial, y que están dirigidos a estimular la mejora constante del rendimiento ecológico. Periódicamente se publican informes sobre dicho rendimiento, los cuales son verificados por organismos acreditados.

La organización Millennium Ecosystem Assessment<sup>33</sup> —creada en el 2001 por la ONU, para analizar entre diversos países las consecuencias de la actuación del hombre sobre el planeta— publicó recientemente el informe titulado “Evaluación de los ecosistemas del milenio. Informe de síntesis”.

Este informe señala que más de la mitad de los ecosistemas terrestres que permiten la vida sobre la Tierra están siendo degradados en la actualidad o son

<sup>32</sup> La idea es que el funcionamiento general de una empresa debería evaluarse teniendo en cuenta su contribución combinada a la prosperidad económica, la calidad del medio ambiente y el capital social. También es importante considerar los principios y procedimientos de la Contabilidad Ambiental (United Nations, 2001).

<sup>33</sup> <http://www.maweb.org>. Esta organización fue creada en el 2001 por el secretario general de la ONU, Kofi Annan, con el apoyo de importantes instituciones especializadas internacionales.

utilizados de una manera no sostenible, lo que entraña riesgos enormes para el bienestar de la especie humana. Entre dichos riesgos se cuentan: la aparición de nuevas enfermedades, la pérdida de la calidad del agua, aparición de las llamadas “zonas muertas” a lo largo de las costas, el colapso de los bancos de pesca y los cambios climáticos regionales.

Esa situación impedirá que se alcancen los Objetivos del Desarrollo del Milenio, que los líderes del mundo establecieron en las Naciones Unidas en el año 2000.

Pero, la conclusión primordial de este estudio es que las sociedades humanas pueden reducir las presiones que ejercen sobre los recursos naturales del planeta, al tiempo que mejoran el medio de vida de todos. Para lograrlo se requieren cambios radicales en nuestra manera de tratar la naturaleza, en todos los niveles de toma de decisiones, al mismo tiempo que se necesitan nuevas formas de cooperación entre los gobiernos, las empresas y la sociedad civil.

En 1992, el mundo centró su atención en la Cumbre sobre la Tierra, realizada en Río de Janeiro, que produjo la Agenda 21: una declaración sobre el desarrollo sustentable. Esta Agenda 21 llamó a los países a crear procesos para desarrollar regulaciones ambientales, así como también mecanismos para armonizar sus acciones en todo el mundo.

El Consejo Mundial de Negocios para el Desarrollo Sustentable introdujo la idea de que las empresas podían apoyar la protección del medio ambiente, cuando sus proyectos se enmarcaban dentro de la idea del desarrollo sustentable.

La Comunicación de la Comisión “Diez años después de Río. Preparación de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible de 2002” (COM 2001/53), contiene datos adicionales sobre el modo en que las empresas pueden contribuir al desarrollo sostenible en todo el mundo.

Posteriormente, en la *Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sustentable*, realizada en el año del 2002 en Johannesburgo, además de la revisión de las acciones realizadas, se establecieron nuevas pautas para lograr el desarrollo sustentable.

En relación con la reciente Firma del Protocolo de Kyoto sobre el cambio climático, por todas las interrogantes que plantea, Estados Unidos ha asumido una actitud dilatoria y contraria a esta necesidad mundial.

Finalmente se pueden mencionar, desde el ámbito científico, dos importantes iniciativas: la primera es el Panel Intergubernamental del Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés), el cual es un trabajo científico profundo para

presentar a los gobiernos del mundo información sobre el cambio climático. La segunda es la “Declaratoria Oaxaca sobre Biodiversidad” (del año 2005), en la que un grupo de científicos del mundo, a partir de la denominada “Plataforma Verde”, urge a la Organización de las Naciones Unidas a establecer un panel intergubernamental en la materia; éste constituiría la esperanza para que los gobiernos del mundo se preocupen y trabajen por la conservación de los ecosistemas, pues se considera que aún es tiempo de detener la desaparición de la biodiversidad.

La Declaratoria Oaxaca sobre Biodiversidad retoma la Conferencia de París e indica que el panel referido servirá para que los investigadores independientes del mundo provean de información a los gobiernos de las naciones relacionadas con el cuidado de sus ecosistemas.

### **EL CASO DE MÉXICO**

En razón de accidentes ecológicos y de las tendencias internacionales, en México el gobierno federal crea, en 1992, la Secretaría de Estado (Ministerio) de Desarrollo Urbano y Ecología (SEDUE) que actualmente ostenta la nomenclatura de Secretaría del Medio Ambiente y Recursos Naturales (Semarnat).

Como complemento de procuración de la consecuente legislación ambiental promulgada, se crea también la Procuraduría Federal de Protección al Ambiente (PROFEPA), que establece un instrumento denominado **Auditoría Ambiental**, para mejorar el entorno ambiental e incentivar a las empresas. Dicha Auditoría puede ser solicitada por la empresa voluntariamente, o realizada por la PROFEPA como parte de un programa o por la presión de la opinión pública. Después de la auditoría se otorga, si es el caso, el Certificado de Industria Limpia, con vigencia de un año.

Además, se ha constituido un complejo dispositivo legal e institucional en el que participan secretarías de Estado, gobiernos estatales y municipales, tanto para la regulación como para enfrentar contingencias, riesgos y accidentes ambientales. Así, se han emitido alrededor de 60 normas oficiales mexicanas (NOM-ECOL).

Recientemente los organismos de la cúpula empresarial de México se han reunido en el seno de la denominada Convención Nacional de Contribuyentes, en la que han propuesto una herramienta de comparación inter-empresarial y de

Mejora Continua tendiente a distinguir por sus prácticas a las denominadas Empresas Socialmente Responsables al otorgarles el distintivo ESR.

Otra iniciativa privada<sup>34</sup> ha sido el destacado esfuerzo para desarrollar el *Índice de Sustentabilidad Ambiental* para las entidades federativas de México y para el establecimiento de la Comisión Mexicana de Infraestructura Ambiental.

Igualmente, el sector privado de México participa en proyectos ambientales respaldados por organismos e instancias internacionales, como la ONUDI, PNUMA, PNUD, y otros regionales, como la USAID Agencia Americana para el Desarrollo Internacional y la GTZ Sociedad Alemana para la Cooperación Técnica respecto a la pequeña y mediana industria.

Durante los años noventa y en el inicio de los primeros años de esta década, se han publicado diversas iniciativas y propuestas relacionadas con todo esto por parte de organismos cúpula empresariales. Así, en el año 2000 se llevó a cabo un evento continental en el que se definieron cuatro ámbitos de la responsabilidad social, a saber: calidad de vida en la empresa, preservación del medio ambiente, vinculación con la comunidad y ética empresarial global.

Recientemente se creó la Alianza para la Responsabilidad Social Empresarial (AliaRSE), integrada por las más importantes organizaciones empresariales de México, con el objetivo de promover la RSE en esas cuatro áreas.

Igualmente, el Consejo de la Comunicación, antes Consejo Nacional de la Publicidad, ha iniciado hace unos meses la campaña nacional “Unidos por la Honestidad”, que pretende lograr un cambio cultural en un horizonte de 15 años y desarrolla un plan a 40 años para el fomento de los valores.

Las acciones del sector industrial mexicano se resumen en la iniciativa estratégica de *Competitividad y Protección Ambiental*, la cual conjunta otras acciones que representan un considerable volumen de inversiones y gastos operativos en infraestructura ambiental; el cumplimiento progresivo de estándares internacionales; la transformación radical en las relaciones con el medio ambiente por parte de empresas privatizadas; la autorregulación por la vía de normas y auditorías voluntarias; la reducción documentada de emisiones, descargas y residuos; y la creación de una importante estructura institucional a nivel de cámaras industriales y organismos del sector privado.

Su agenda de intereses y responsabilidades ambientales incluyen, además, la atención de contingencias en zonas metropolitanas, incentivos fiscales y apoyos

<sup>34</sup> CESPEDES, 2001, y CESPEDES, 2002.

financieros, normas oficiales mexicanas y otros instrumentos de regulación, acreditación y certificación privadas, eco-eficiencia, sistemas de administración ambiental, combustibles, cambio climático, finanzas ambientales, privatizaciones y barreras no arancelarias al comercio.

Coincidimos en que la visión no es la de utilizar profesionalmente las tecnologías para remediar los colapsos de la protección social y de los ecosistemas, sino para prevenirlos mediante la conciencia social y la asunción de compromisos concretos en todos los ámbitos.

No obstante lo anterior, el reto es abrumador. Así por ejemplo, los organismos oficiales mexicanos de regulación ambiental no tendrán los recursos y capacidades necesarios para ejercer su cometido con todas las empresas e instancias del país, por lo que la alternativa es que dichos organismos transformen su papel y que, mediante políticas públicas adecuadas al modelo gubernamental, y en forma progresiva, creen estímulos para que las empresas (especialmente las Mipymes), de la misma forma que hacen sus declaraciones de impuestos, periódicamente hagan lo mismo respecto al ejercicio de su responsabilidad ambiental y social<sup>35</sup>.

## COMENTARIOS FINALES

Es importante considerar que los conceptos de sociedad del conocimiento y de economía del conocimiento se vehiculan a nivel de las organizaciones en las que se hace prioritaria la gestión de los saberes, ya que éstos se transfieren, principalmente, por la capacitación, el entrenamiento y la formación. Con ellos se pretende inculcar actitudes, habilidades, conocimientos técnicos, científicos (prácticos y conceptuales), que acompañan o no a las transformaciones de las condiciones físicas en las que y con las que se efectúa el trabajo. Todo esto genera cambios que se manifiestan directa o indirectamente, en el corto o en el largo plazo, en rasgos culturales que se agregan con diverso grado de influencia a la transformación irremediable de las culturas y subculturas de la organización.

<sup>35</sup> Cf. CESPEDES, 2001. Respecto a los impuestos “ecológicos”, Pigou (1960) y Coase (1960) proponen que esto sea superado en la negociación bajo la idea de costos de transacción, además de otras valiosas contribuciones que han constituido la disciplina de la Economía Ambiental.

Es destacable la tendencia a considerar, en el manejo del trabajo intelectual como materia prima, no sólo los datos e informaciones sino el conocimiento sistematizado, como sinónimo de competitividad de clase mundial, pues se estima que las empresas que gestionan su capital cognitivo han rebasado el estadio de la cultura industrial y se desempeñan bajo parámetros posindustriales, es decir, de una cultura del conocimiento que es un concepto orientado a la creatividad y la innovación, pero simultáneamente sustentado en valores, actitudes y normas de relación para también compartirlo y aprovecharlo.

Desde otra perspectiva, cuando la responsabilidad social de la empresa constituye un proceso de gestión de sus relaciones con diversos interlocutores que pueden influir realmente en su libertad de funcionamiento, los argumentos comerciales son evidentes. Por tanto, la responsabilidad social se considera una inversión y no un gasto, al igual que, por ejemplo, la gestión de la calidad.

Así, se puede adoptar un enfoque tecnológico y social, bajo criterios financieros y comerciales integrados en un proceso iterativo de planeación-control, que desemboque teleológicamente en una estrategia cultural con diferentes horizontes y que minimice los riesgos relacionados con la complejidad y la incertidumbre, con lo cual la empresa podrá mantener una imagen profesional pertinente. En otros términos, lograr que la **competencia tecnológica** empresarial socialmente responsable sea sinónimo de **profesionalización certificada**, y ésta a su vez sea debidamente reconocida y valorada en el entorno competitivo y social.

Es evidente que se plantea el reto del cambio o replanteamiento organizacional, el cual es presidido en este matiz por la RSE; esto implica promover una cultura de profesionalización organizacional y social, por lo que su planeación y manejo no necesariamente son centralizados, sino que son vehiculados considerando la cultura dominante y sus subculturas en función de los procesos sustantivos de la organización y de sus aliadas estratégicas, operándose en microcambios articulados que buscan generar sinergias sistémicas en el entorno. Todo esto plantea también el reto adicional de coordinar redes complejas que mantengan competencias innovadoras sostenidas bajo una comunidad de objetivos.

La realidad contemporánea de la sustentabilidad y la Responsabilidad Social Empresarial se han manifestado en el mundo en diferentes esfuerzos cristalizados en distintas circunstancias, los cuales siguen evolucionando bajo nuevos paradigmas y marcos legales que significan también nuevas demandas sociales

aún por revelarse bajo diversas fachadas como las raciales, las religiosas o las económicas.

En México, el reto significa promover una serie de cambios de diversos valores de la sociedad, como el de revalorar la anticorrupción. Este proceso de cambio axiológico de largo plazo para la sociedad debe ser asumido por los dirigentes y las cúpulas empresariales, lo que plantea en sí mismo un reto personal de logro para cada uno de los involucrados en su conceptualización, promoción y operación, pero también un nuevo aprendizaje cultural que deberá ser integralmente consensuado.

## BIBLIOGRAFÍA

- Anónimo. *Código de gobierno para la empresa sostenible española*. Foro Empresa y Desarrollo Sostenible. IESE, Fundación Entorno, España 2002.
- Bachelard, Gaston. *Le nouvel esprit scientifique*. 6ª Quadriga/ Presses Universitaires de France, Francia, 1999.
- CESPEDES. *Índice de sustentabilidad ambiental para las entidades federativas de México*. México, 2001.
- CESPEDES. *Infraestructura ambiental*. Documento para apoyar la creación de la Comisión Mexicana de Infraestructura Ambiental, México, 2002.
- Chomsky, Noam; D. Barsamian y A. Naiman. *El bien común. Entrevistas*. Siglo veintiuno editores, México, 1999.
- Coase, R. H. "The problem of social cost". *Law, Economics and Organization*, No. 4 (primavera), 1988.
- Crozier, Michel. *L'entreprise à l'écoute: Apprendre le management post-industriel*. Inter Editions, Francia, 1994.
- Delude M., Cathryn. "Brain researchers explain why old habits die hard". *News Office Correspondent*, octubre 19, 2005 <http://web.mit.edu/newsoffice/2005/habit.html>
- Deutsch W., Karl. *Los nervios del gobierno: Modelos de comunicación y control políticos*. Paidós Studio, México, 1985.
- Gardner, Howard. *La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Paidós, España, 2001.
- Godínez Jiménez, Héctor. "Marketing industrial y transferencia de competencias". *Anuario Departamento de Economía*, 2000-2001. UAM-I, México, 2002.

- Godínez Jiménez, Héctor. *Panorama de la mercadotecnia*. UAM-I, México, 1999.
- Hardin, Garrett. “La tragedia de los comunes”. *Gaceta Ecológica*, núm. 37, Instituto Nacional de Ecología, México, 1995. <http://www.ine.gob.mx/>
- Hernández Romo, Marcela. *La cultura empresarial en México*. Universidad Autónoma de Aguascalientes, Miguel Ángel Porrúa, México, 2004.
- Hofstede, Geert. *Cultures and organizations: Software of the mind*. McGraw-Hill, Nueva York, 1997.
- <http://www.cartadelatierra.org>.
- <http://www.galeon.com/bvchomsky/textos/subd.html>.
- <http://www.maweb.org>.
- Larson, Jorge y José Sarukhán. *Cuando los bienes comunes son menos trágicos: dominios eminentes y privilegios comerciales en la valoración patrimonial del México rural*. ([www.ine.gob.mx/ueajei/publicaciones/gacetas/389/](http://www.ine.gob.mx/ueajei/publicaciones/gacetas/389/)).
- Mercado Figueroa, Fernando. “La responsabilidad del administrador en las sociedades irregulares”. *Memorias. 5º Ciclo de Conferencias de la Licenciatura en Administración*. UAM-I, México, 2001.
- Michael E., Michael y Claas van der Linde. “Green and competitive: Ending the Stalemate”. *Harvard Business Review*, Septiembre-octubre, 1995.
- Morin, Edgar. *Science avec conscience*. Editions du Seuil / Fayard, Francia, 1990.
- Nonaka, Ikujiro e Hirotaka Takeuchi. *La organización creadora de conocimiento: Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Oxford University Press, México, 1999.

- Ostrom, Elinor. *El gobierno de los bienes comunes. La evolución de las instituciones de acción colectiva*. UNAM-CRIM-FCE, México, 2000.
- Padrón M. L., Claudia. “Administración, ciencia, técnica y tecnología”. *Revista Contaduría y Administración*. FCAI-UNAM, abril-junio, México, 2002, pp. 27-35.
- Pigou, C. *The economics of welfare*. MacMillan, Londres, 1960.
- Popper, Karl R. *La responsabilidad de vivir. Escritos sobre política, historia y conocimiento*. Paidós, España, 1995.
- Porter, Michael. *La ventaja competitiva de las naciones*. Vergara Ed., Argentina, 1991.
- Porter, Michael. *Ser competitivo: Nuevas aportaciones y conclusiones*. DEUSTO, España, 1999.
- Senge, Peter. “Innovating our way to the next industrial revolution”. *MIT Sloan Management Review*, invierno, 2001.
- Senge, Peter. *La quinta disciplina*. Granica, España, 1996.
- Smith, Bryan y Joel Yanowitz. “Sustainable innovation and change: The learning-based path to growth”. Arthur D. Little, *Prism*, fourth quarter 1998.
- United Nations. *Environmental management accounting procedures and principles*. Prepared for the Expert Working Group on “Improving the Role of Government in the Promotion of Environmental Management Accounting”. United Nations Division for Sustainable Development In cooperation with the Austrian Federal Ministry of Transport Innovation and Technology, Nueva York, 2001.