

Debilidades de la globalización y el papel de la responsabilidad social empresarial

Globalization weaknesses and the role of firms' social responsibility

Aquiles Álvarez Valero* y Fátima León**

Recibido: 12/12/08 / Revisado: 11/05/09 / Aceptado: 20/06/09

Código JEL: M1, M14

Resumen

Sin desdeñar las bondades que pueda ofrecer el proceso de globalización de las economías y sociedades, existen también innegables debilidades que han contribuido a mayores brechas entre países ricos y pobres. En este sentido, y en el contexto de la globalización, un gran número de empresas, en su afán de incrementar insaciablemente sus niveles de ganancia, implantan prácticas y normas abusivas en detrimento tanto de sus trabajadores en diferentes contextos laborales, como de sus comunidades y del medio ambiente. Por esta razón, se hace imperante e ineludible día a día exigir a los entes empresariales comportamientos socialmente responsables, tema que está llamando el interés y preocupación de importantes organismos internacionales. Desde este punto de vista, a través del presente trabajo de carácter documental, se pretende mostrar una visión de conjunto sobre la naturaleza y las particularidades de la globalización y su incidencia en el desempeño y estructuración del tejido empresarial. A partir de esta premisa se plantea una disertación sobre el papel que puede cumplir la responsabilidad social para menguar el impacto negativo de la globalización.

Palabras clave: Globalización, responsabilidad social empresarial.

Abstract

Without neglecting the benefits that the process of globalization of economies and societies can deliver, there are undeniable weaknesses that had contributed to create greater gaps between rich and poor countries. Many firms, in their eagerness to increase value, abuse of their workers in different contexts, such as their communities and environment. Considering all this elements, it is more prevalent and inevitable to demand a more

* Universidad de Los Andes, Departamento de Economía. Correo electrónico: aquilesa@ula.ve.

** Universidad de Los Andes, Centro de Investigaciones y Desarrollo Empresarial (CIDE). Correo electrónico: leonfati@ula.ve

socially responsible corporate behavior, specially when this is the interest and concern of major international agencies. The objective of this paper is to show the vicissitudes of globalization that comes from enterprises and the role that social responsibility can fulfill to reduce its negative impact.

Key words: Globalization, firms' social responsibility.

1. Introducción

El proceso de integración de economías y sociedades, impulsado por la tecnología, las comunicaciones y las nuevas relaciones comerciales, se ha caracterizado por la concentración de poder y riqueza a favor de los bloques económicos más poderosos del mundo, lo cual ha contribuido, aún más, a la ampliación de las brechas existentes entre los países ricos y pobres. Las grandes empresas, bajo el telón de la producción flexible, generan nuevas situaciones y relaciones de trabajo, así como de producción, que llevan consigo, en importante número de casos, a abuso y discriminación hacia los trabajadores. Esta situación se refleja en las precarias condiciones de trabajo, el irrespeto a los derechos humanos y, como elemento añadido, el daño irreversible al ambiente y a los pueblos que no ven compensados localmente los beneficios que obtienen las transnacionales que explotan sus recursos naturales (Viteri, 2008). No en vano, organizaciones internacionales, como por ejemplo la Comisión de las Comunidades Europeas (2001), consideran que el consumo y acumulación de riqueza, resultado de la globalización y del uso desenfrenado de los recursos naturales, han afectado al ambiente de nuestro planeta y la calidad de vida de quienes lo habitamos. Hay que resaltar la fragilidad que ante esta situación muestran los países en desarrollo. Desde esta perspectiva, constituye un tema pendiente, y en boga, por instituciones y organismos internacionales (gubernamentales y no gubernamentales), la necesidad de compensar los fuertes desequilibrios y debilidades que ocasiona la globalización comercial e industrial a que están sometidos los países en vías de desarrollo.

Partiendo de esta premisa, surge una alternativa de gestión empresarial que marca pautas y orienta acerca de las buenas prácticas que debe atender este sector empresarial para contrarrestar las debilidades que

ciertamente se presentan en el proceso globalizador. En tal sentido, entra en juego lo que se ha denominado responsabilidad social empresarial, que a grandes rasgos se podría definir, como una filosofía empresarial de carácter voluntario que contribuye a lograr una mejor sociedad en un marco de desarrollo sostenible.

Tomando en cuenta lo antes expuesto, en el presente trabajo de naturaleza documental, se expone una visión de conjunto, por un lado, de las debilidades del proceso globalizador y por otro, sobre las bondades que ofrece la Responsabilidad Social Empresarial como una alternativa que, a través de la gestión empresarial, puede llevarse a cabo para contrarrestar los efectos nocivos que lleva consigo el proceso globalizador. En este sentido y específicamente, en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial, se hará referencia a temas empresariales como la gestión de los recursos humanos, remuneración, salud y seguridad de trabajo, así como también, sobre los derechos fundamentales de los trabajadores, problemas ecológicos y la contribución del entramado empresarial en el desarrollo local de las comunidades.

El desarrollo del estudio se mostrará en tres grandes apartados: El primero, expone una visión de conjunto sobre las debilidades que se presentan el proceso de globalización y especialmente las relacionadas con el papel de las empresas. El segundo hace referencia a las generalidades de la Responsabilidad Social Empresarial y su dimensión suprasocial, la cual muestra desde este punto de vista, las diferentes iniciativas de los organismos internacionales. Por último, se desarrolla la temática sobre la Responsabilidad Social Empresarial ante las debilidades de la globalización en la cual se expone la intención de esta orientación para enfrentar las debilidades del proceso globalizador.

2. Debilidades de la globalización relacionadas con el sector empresarial

La globalización se presenta como un proceso histórico que implica la integración gradual de economías y sociedades propulsadas por la tecnología, las nuevas relaciones económicas y las políticas nacionales

e internacionales llevadas a cabo por los gobiernos, las organizaciones internacionales, las empresas, los trabajadores y la sociedad. Estas relaciones, sin lugar a dudas, llevan consigo una importante incidencia en la vida de personas, familias y sociedades (Méndez, 2006).

En palabras de Sampedro (2002), la globalización puede definirse como una

constelación de centros con fuerte poder económico y fines lucrativos, unidos por intereses paralelos, cuyas decisiones dominan los mercados mundiales, especialmente los financieros, usando para ello la más avanzada tecnología y aprovechando la ausencia o debilidad de medidas reguladoras y de controles públicos. El resultado es la creciente concentración planetaria de las riquezas y del poder económico (pp. 65-66).

Para Martínez y Galván (2006), la globalización responde a un proceso histórico desarrollado en un contexto capitalista que implica relaciones transfronterizas y transjurisdiccionales a las cuales ha contribuido marcadamente el desarrollo de las comunicaciones y la tecnología. Dentro de este proceso, destaca la globalización económica, la imposición a escala mundial de la producción de valor y la concentración creciente de la riqueza (y del poder de decisión) en los bloques geográficos económicamente más importantes del mundo. Pudiera señalarse, en este sentido, que la globalización constituye un proceso caracterizado por la concentración que conduce a presiones de orden geográfico, climático, económico, social, e incluso político, que han dado lugar a un mundo más disgregado, es decir, a regiones y países marginados, excluidos y sometidos al dominio de quienes ostentan el poder y la riqueza.

Por su parte, la mencionada disgregación hace más grandes las brechas económicas entre unos y otros países. Así, los menos desarrollados no participan directamente en la acumulación de riqueza sino todo lo contrario, acumulan círculos de pobreza y marginación y su poca capacidad tecnológica impide a sus empresas ser competitivas con las transnacionales que compiten, incluso, en su mercado local.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas (2000) en la “Declaración del Milenio” reconoce esta situación en los siguientes términos:

Reconocemos que los países en desarrollo y los países con economías en transición tienen dificultades especiales para hacer frente a este problema fundamental. Por eso, consideramos que sólo desplegando esfuerzos amplios y sostenidos para crear un futuro común, basado en nuestra común humanidad en toda su diversidad, se podrá lograr que la mundialización sea plenamente incluyente y equitativa. Esos esfuerzos deberán incluir la adopción de políticas y medidas, a nivel mundial, que correspondan a las necesidades de los países en desarrollo y de las economías en transición y que se formulen y apliquen con la participación efectiva de esos países y esas economías (numeral 5).

A su vez, estas debilidades de la globalización afectan particularmente los derechos de los trabajadores, los consumidores, los pequeños productores y las comunidades locales, con lo cual es menester que los organismos internacionales, Estados y empresariado intenten garantizar la defensa y preservación de sus derechos, tanto laborales como sociales. Las empresas deben tomar conciencia de los efectos de sus acciones y materializar tal conciencia en acciones responsables que trasciendan los meros objetivos económicos, pero no por altruismo, sino porque se desarrollan, producen y enriquecen en comunidades de las cuales aprovechan recursos naturales, humanos, económicos, entre otros.

Desde otro ángulo, no obstante a las intenciones de organismos internacionales y algunos gobiernos y empresas, la carrera sin tregua en búsqueda de la ganancia ha provocado la destrucción acelerada del entorno natural y sus recursos, así como una contaminación desenfrenada del medio ambiente. La crisis ambiental que se vive globalmente deja evidencia, bajo el argumento del bienestar, del excesivo consumismo que conlleva el uso y abuso de tierras, energía y recursos sin ningún tipo de remordimiento por la mayor parte de las empresas. No es secreto el problema del cambio climático, la escasez de agua, la contaminación, entre otros, a lo cual muchas empresas han contribuido negativamente.

En este sentido, de Sebastián (citado por Viteri, 2008, p. 147) realiza varias precisiones respecto del impacto de la globalización sobre el medio ambiente:

1. La globalización, si bien contribuye al crecimiento de muchos países, aumenta la presión de los seres humanos sobre los recursos naturales, los no renovables tanto como los renovables, y los daños al ecosistema y el calentamiento global.
2. Uno de los efectos visibles de la globalización es el aumento de la competencia entre empresas. La movilidad de las multinacionales, su búsqueda incesante por emplazamientos que les signifiquen ventajas sobre sus competidores es un factor que afecta al medio ambiente mediante su intento de evitar las regulaciones para defenderlo. La necesidad de competir a corto plazo es un estímulo para no respetar, entre otras cosas, las regulaciones nacionales para la protección del medio ambiente. De manera particular, las industrias más reguladas en el mundo rico tienen un aliciente permanente para buscar en el mundo pobre unas circunstancias propicias para disminuir los costos que este tipo de regulación implica.
3. Uno de los efectos negativos de la globalización es que sus beneficios no están bien repartidos porque mientras crecen las fortunas de los más ricos, crece también la miseria de los más pobres, y un buen número de países se está hundiendo en la pobreza. La pobreza no es buena para el medio ambiente, ya que está ajena a la conservación y en general al mediano y largo plazo.

Asimismo, en cuanto al tema ecológico, Sampedro (2002) plantea que

el criterio ecológico se impone cada día más, ante las destrucciones ya realizadas por haberse actuado pensando solamente en los beneficios monetarios inmediatos, sin advertir las ventajas futuras que quedaban destruidas para siempre con la operación. Las talas en la selva amazónica, que continúan sin interrupción, son un impresionante ejemplo de los daños que nos estamos causando y los graves perjuicios para el futuro, si se dejan en libertad ciertas actividades, a merced únicamente de criterios lucrativos inmediatos (p. 41).

Expresa el autor que el mercado de competencia imperfecta no es “el reino de la providencial mano invisible benefactora sino, al contrario, de manos bien visibles e interesadas, buscando el máximo beneficio privado a costa de quien sea o lo que sea” (p. 43).

Ahora bien, la nueva era de la economía globalizada presenta dos condicionantes. Por un lado, la posibilidad inmediata, y casi instantánea, de comunicaciones y transferencia económica y, por otro, la amplia libertad de las operaciones de las empresas y la ausencia de control sobre éstas. Esta facilidad ha permitido la concentración del poder en manos de las transnacionales, cuyas decisiones pueden trascender fronteras y jurisdicciones de los Estados, y dejar también al margen a los ciudadanos que pueden verse afectados negativamente por las actividades de estos entes empresariales, aun si existiese un impacto positivo, sin ningún tipo de participación o beneficio sobre el uso y aprovechamiento de sus recursos (Martínez y Galván, 2006). En este orden de ideas, es propicio citar a Fernández (2005, p. 125):

El comercio internacional ha permitido que parte de los procesos productivos se haya trasladado a países en desarrollo, aunque no siempre se está recompensando con justicia la aportación que realizan. Estas inversiones deben servir para ayudar al crecimiento y mejora de condiciones de vida locales y combatir la situación de extrema pobreza, no limitándose a aumentar los beneficios de las empresas.

Adicionalmente, la libertad financiera fomenta las operaciones especulativas por montos más cuantiosos que el valor de las mercancías intercambiadas a nivel mundial, con lo cual no se busca incrementar la producción de bienes para contribuir con la calidad de vida de las sociedades, sino aprovechar las bondades que ofrece las diferencias de los tipos de cambio. Ante tal potencial de ganancias posibles, se llega incluso a provocar serias crisis financieras que involucran a los países menos desarrollados, lo cuales son incapaces de frenar tales arremetidas (Sampedro, 2002).

Por su parte y en cuanto a las implicaciones de carácter económico y financiero de la internacionalización del sistema financiero, Alonso,

J. A. (2000) señala que la globalización financiera implica que los mercados financieros nacionales pasan a ser un agregado del orden financiero internacional, lo cual permite una distribución más eficiente. No obstante, también se trasladan los problemas de un país a otro. De igual forma, se internacionaliza el riesgo financiero y, ante la asimetría entre los países, en la cual los países en vías de desarrollo demuestran menos capacidad de gestión de flujos financieros internacionales (tanto macro como microeconómicamente) aumenta más la incertidumbre.¹

No obstante, en este y otros contextos competitivos, los países en vías de desarrollo se presentan en el escenario mundial con más vulnerabilidad. De acuerdo a Viteri (2008), las empresas transnacionales con la filosofía de producción flexible (flexibilidad laboral y deslocalización o nueva lógica de ubicación de los procesos productivos impulsados por las nuevas formas de competencia internacional) se ubican en cualquier parte del mundo aprovechando las posibilidades que ofrecen los países menos desarrollados en cuanto a bajos costos. Por supuesto, tal deslocalización está supeditada a la responsabilidad de conceder bajos niveles salariales y beneficios sociales. No obstante, en el caso de cambiar las condiciones y aparecer presiones por demandas laborales o de otra índole, deslocalizan el capital a otras ubicaciones más baratas.

Galván (2006) ofrece otros ejemplos de debilidades que aquejan a los países menos desarrollados por efectos de esta forma de competencia. Específicamente para América Latina expone:

En los países del Tercer Mundo la situación es especialmente lacerante, pues han de hacer frente a una competencia cada vez más aguda o al abandono en malas condiciones de las explotaciones por las empresas extranjeras que salen ante cualquier eventualidad de bajada de precios o porque encuentran lugares más apetecibles o porque transforman su negocio (p. 127).

En este sentido, la libertad de movimiento y actuación de las transnacionales ha afectado las relaciones de las empresas y su entorno natural. Sobre la base de los principios del neoliberalismo, de libertad individual, propiedad privada y respeto a los contratos, aprovechan los

recursos naturales de los países en desarrollo. Al aprovechar los recursos naturales que les sirven de materia prima, están trasladando para sí la renta que pudo haber sido aprovechada por el país dueño de los recursos. La explotación de tales recursos en territorios de bajos costos, proveen elementos adicionales de atractivo para la sobreexplotación y sobre producción con el daño que implica este exceso en el ambiente y la ecología (Viteri, 2008).

Estas nuevas condiciones han modificado las relaciones de trabajo. Las empresas, posiblemente aprovechando, por un lado, su poder económico y, por otro, las necesidades de las personas que conviven en los espacios geográficos a los cuales acuden en búsqueda de menores costos, obvian o eliminan aspectos que protegen al trabajador y su familia, y llegan incluso a crear nuevas formas de relaciones de capital-trabajo injustas y profundos cambios en estructuras y culturas organizacionales. La evolución de las nuevas formas de organización plantea entonces la continua capacitación, disminución del trabajo permanente, aumento de inestabilidad en el empleo, formas de trabajo fuera del marco legal, informalidad y dependencia externa con los consecuentes efectos que todo esto trae a la seguridad salario e ingresos de los trabajadores.

En total acuerdo con Viteri en cuanto al empleo y mercados laborales, de la Dehesa (2002) también pone en relieve el fenómeno de la deslocalización de parte del proceso productivo en otros países que ofrecen mejores ventajas comparativas (especialización vertical ya que los países se especializan en distintas fases de la cadena de valor), lo cual ha llevado a la desindustrialización, desempleo y desigualdad.

La tecnología de información y servicios, si bien favorece la mano de obra cualificada, no favorece la menos calificada. Robbins, citado por de la Dehesa (2002) comenta que “un ejemplo muy claro de la importancia de la tecnología en la desigualdad salarial es que también ha producido dispersión salarial y caída relativa de los salarios de los trabajadores menos cualificados en los países en desarrollo” (p. 83).

De otro lado, se demandan trabajadores con más cualificación, por lo que debe invertirse en la formación de recursos humanos sobre todo en las nuevas tecnologías de información y servicios; en otras palabras, producto de la globalización, hace su aparición la sociedad

del conocimiento, la cual exige cambios en los procesos de educación y formación para el trabajo. La formación del trabajador en cada campo laboral, y la estabilidad que esto sugiere, se hace efímera debido a la velocidad de transferencia de nuevos conocimientos y a los cambios que exigen adaptación a los problemas concretos.

Otro tópico importante es la inmigración que, al tratarse en la mayoría de los casos, de mano de obra menos cualificada dispuesta a percibir una baja remuneración por la jornada laboral, puede afectar a la baja los salarios de los trabajadores nacionales menos cualificados, aunque estudios realizados en este sentido dejan ver que este efecto es mínimo (de la Dehesa, 2002). No obstante, sigue creciendo la resistencia y la discriminación ante la inmigración laboral. Por otro lado, no debe dejar de mencionarse el abuso de la mano de obra infantil para llevar a cabo trabajos que exigen menos cualificación. La OIT (2008) estima que unos 165 millones de niños, de 5 a 14 años de edad, son víctimas del trabajo infantil, muchos de los cuales trabajan durante largas horas y en condiciones denigrantes y desfavorables para su desarrollo humano. Para este organismo, este tipo de condición de trabajo está íntimamente relacionado con la pobreza y en este escenario las familias en condiciones de precariedad económica se ven obligadas a que, incluso los niños, trabajen para suplir sus necesidades básicas que otorguen más importancia al ingreso económico que a la educación. Por otro lado, no deja de ser menos preocupante y llamativo que las familias, ante la decisión de enviar sus menores a trabajar, al tener que escoger entre enviar a su hijo o a su hija a la escuela, sea por lo general la niña quien se sacrifique frente a esta disyuntiva (OIT, 2008).²

Todo el recorrido permite prever la necesidad de regulaciones e intervención de los gobiernos con medidas correctivas, orientadoras, compensadoras o incluso restrictivas ante los intereses meramente mercantilistas. Los intereses públicos y privados no siempre coinciden; mientras que las empresas buscan las máximas ganancias posibles, el interés público persigue beneficios sociales que relegan el económico, tal como la salud pública, el bienestar de la sociedad, el respeto a la naturaleza, los valores, las actividades estéticas, la cohesión social y las normas éticas que no siempre se encuentran en la gestión empresarial.

3. La responsabilidad social empresarial (RSE): Una visión de conjunto

La RSE es una orientación empresarial que voluntariamente adoptan las empresas conscientes de su papel y de su responsabilidad dentro de la sociedad y en cuyo cometido han participado organismos internacionales gubernamentales y no gubernamentales que, con su esfuerzo y acuerdos normativos, han logrado y siguen sumando más voluntades en pro de una gerencia empresarial más justa y comprometida con el desarrollo social. Una descripción bastante clara sobre la RSE es la expuesta por Castillo A. y citado por Carneiro M. (2004):

La responsabilidad social supone que la empresa, en el ejercicio de su función ha de tomar conciencia de los efectos reales totales de sus acciones sobre el entorno social, internalizando unas pautas de comportamiento que representen una actitud más positiva en la consideración de los valores e intereses sociales. Como consecuencia de este cambio de mentalidad, surgen presiones sobre la institución empresarial que reclaman un control efectivo de las externalidades y costos sociales generados por la actividad económico-empresarial, ante la constatación de la insuficiencia del beneficio como único índice expresivo de la eficiencia socioeconómica de la entidad (p. 33).

Por su parte, la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) en su *Libro Verde* para fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas la define así:

La responsabilidad social de las empresas es, esencialmente un concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medio ambiente más limpio (p. 4).

Este comportamiento socialmente responsable implica trascender los objetivos económicos, lo que lleva, a su vez, a asumir decididas políticas mucho más eficaces frente a los desajustes estructurales que lleva consigo

el proceso globalizador. No obstante, frente a las múltiples concepciones existe un eje común que no es otro que el papel que las empresas deben tener en el entorno en que se desarrollan, no sólo en el ámbito local sino también global.

Asimismo se hace hincapié en que la RSE debe estar incluida en la visión de negocios, es decir, debe incorporar en la gestión estratégica de las organizaciones el respeto a los valores éticos, a las personas (clientes, empleados, comunidades) y al medio ambiente, lo cual derivará en competitividad, rentabilidad, calidad de vida y capital social. Por tanto, la RSE como eje transversal de la gestión empresarial, contribuirá al logro de objetivos tanto económicos como sociales y ambientales, que de alguna forma mitigan los efectos negativos que pueden significar las debilidades de la globalización. Por otra parte, mantener excelentes relaciones basadas en la responsabilidad social, sin duda alguna, influirá en una excelente reputación e imagen empresarial que por añadidura redundará en rentabilidad.

Desde otro punto de vista, la RSE atiende las expectativas e intereses de diferentes grupos relacionados con la empresa (inversionistas, colaboradores, directivos, proveedores, gobierno, organizaciones sociales, entre otros) los cuales clasifica y gestiona en dos dimensiones: el interno y el externo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). La dimensión interna aborda la gestión de recurso humano, salud y seguridad del puesto de trabajo, gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales. La externa se orienta a las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos y desarrollo sostenible. De igual forma, así como la RSE se orienta interna y externamente, se desarrolla en diferentes planos de acción, enmarcados en derechos internacionales. Según la Iniciativa de las Naciones Unidas “Pacto Global” (Núñez, 2003), la RSE se puede plantear en tres planos, los cuales se describen en los siguientes términos:

1. Derechos humanos: enmarcados en estándares internacionales como la Declaración Internacional de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

2. Derechos laborales: enmarcados en los cuatro principios fundamentales de la OIT³ y del Derecho del Trabajo.
3. Derechos ambientales: responsabilidad sobre externalidades generadas por su actividad productiva, lo cual incluye la gestión de recursos naturales, el control de contaminación, el manejo de desechos, la gestión del ciclo del producto, entre otros; y más allá de esto, participar en la mejora de los problemas (salud, vivienda, agua, transporte, deterioro del ambiente, entre otros) de la comunidad en la cual se desarrolla y a la que pertenecen sus empleados.

3.1 La dimensión suprasocial de la responsabilidad social empresarial

La visión de la RSE en el marco más general posible considera la responsabilidad que deben tener las empresas en lo referente a las prácticas correctas en materia de formación, organización del trabajo, igualdad de oportunidades, inclusión social, ambiente y desarrollo sostenible.

El interés social está cada día más presente entre los ciudadanos, empresas, organismos internacionales, gobiernos, entre otros. De parte de los gobiernos, algunos intentan marcar pautas de desarrollo en las cuales el crecimiento económico esté en sintonía con el desarrollo social. En el plano internacional, existen organismos firmemente dedicados al logro de la igualdad y respeto de derechos internacionales que intentan orientar el comportamiento empresarial. Por el lado de los ciudadanos se constatan movimientos de protección de los consumidores, antiglobalización, y ambientalismo, entre otros.

En cuanto a la RSE, son significativas las iniciativas que, aunque en su mayoría son de aplicación voluntaria, cada vez son más tomadas en cuenta por las empresas. Entre las más importantes se tienen las siguientes.

3.1.1 El pacto mundial

El pacto mundial surge en 1999 como iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial (Suiza) entre el empresariado mundial y las Naciones Unidas.⁴ Esta iniciativa intenta atraer voluntades empresariales que, en conjunto con

las Naciones Unidas, contribuyan a lograr un mercado mundial más equitativo basado en el cumplimiento de diez principios que deberían adoptar las empresas:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia;
2. asegurar la no existencia de cómplices en la vulneración de los derechos humanos;
3. apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
5. apoyar la erradicación del trabajo infantil;
6. apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación;
7. fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental;
8. fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente, y
9. trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

Cualquier empresa del mundo interesada en participar en esta propuesta puede adherirse al pacto y asumir estos principios. Participar le brinda la oportunidad de contribuir a través de sus iniciativas y experiencia en su organización y cadenas de suministro, trabajar con las Naciones Unidas, con los poderes públicos y las organizaciones no gubernamentales en actividades de desarrollo sostenible.⁵ Actualmente, se encuentran adheridas al pacto aproximadamente 4.000 empresas de 116 países. Las oportunidades de participar en el pacto mundial se pueden canalizar a través de varias vías: a) Política de diálogos, b) redes locales, c) aprendizaje, y d) proyectos de asociación (Fernández, 2005).

3.1.2 Líneas directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales

Las directrices de la OCDE presentan una serie de principios y normas en materia de RSE de carácter voluntario para las empresas, compartidas por sus países miembros⁶ y forman parte de la Declaración de la OCDE sobre Inversión Internacional y Empresas Multinacionales cuya última revisión data de junio del año 2000 (Cuadro 1). Las líneas planteadas se resumen en once propuestas citadas textualmente a continuación:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental con vistas a lograr un desarrollo sostenible;
2. respetar los derechos humanos de las personas afectadas por sus actividades de conformidad con las obligaciones y compromisos internacionales del gobierno de acogida;
3. estimular la generación de capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluidos los sectores empresariales locales;
4. fomentar la formación del capital humano, particularmente mediante la creación de oportunidades de empleo y el ofrecimiento de formación a los empleados;
5. abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o reglamentario relacionadas con el medioambiente, la salud, la seguridad e higiene, el trabajo, la fiscalidad, los incentivos financieros u otras cuestiones;
6. apoyar y defender unos correctos principios de gobierno empresarial y desarrollar y aplicar unas buenas prácticas de gobierno empresarial;
7. desarrollar y aplicar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de confianza recíproca entre las empresas y las sociedades;
8. promover el conocimiento por los empleados de las políticas empresariales y su conformidad con estas (difusión e incluso programas de formación);
9. abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren, de buena fe, informes para la

- dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las directrices o a las políticas de la empresa;
10. alentar, cuando sea factible, a los socios empresariales, incluidos proveedores y subcontratistas, para que apliquen principios de conducta empresarial compatibles con las directrices, y
 11. abstenerse de cualquier injerencia indebida en actividades políticas locales (Fernández, 2005, p. 49).

Adicionalmente a estos principios, se plantean secciones dedicadas a temas tales como publicación e informes, empleo y relaciones laborales, medio ambiente, corrupción, relación con consumidores, ciencia y tecnología y competencia y fiscalidad.

3.1.3 Comisión de las comunidades europeas

La iniciativa de esta comisión surge de la Agenda Política Social de la Comisión Europea en el año 2001. Especialmente plantea “fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas”, e inculca la aplicación de buenas prácticas, la práctica de dar a conocer y aprovechar las experiencias positivas, la de aumentar la transparencia y la fiabilidad y la de evaluar estas conductas.

En su contenido la RSE se define en sus dimensiones internas y externas, y el enfoque global que para las empresas debe significar este concepto. Esta propuesta plantea la inclusión de la RSE en la gestión empresarial y debe considerarse en cada paso de la planificación estratégica de la empresa. Asimismo, expone la pertinencia de que las empresas presenten informes sobre su comportamiento y presta especial atención a temas referentes a la calidad del trabajo, a la necesidad de productos socialmente responsables por parte de los consumidores (y la pertinencia de diferenciarlos a través de etiquetas ecológicas), así como también a la valoración de la RSE como un elemento considerado por diversos públicos relacionados con la empresa: inversores, clientes, proveedores, intermediarios, con lo cual debe ser considerada como una inversión que, como tal, brindará beneficios en el mediano y largo plazo.

3.1.4 *Global Reporting Initiative (GRI)*

La GRI⁷ es una organización internacional independiente, creada en 1997, en convenio entre el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la organización no gubernamental Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES). Su objetivo es el de generar y proveer directrices encaminadas a la elaboración de memorias de sostenibilidad. Es decir es una guía que plantea definiciones, medición e información económica, medioambiental y social de las empresas. Estas líneas de acción proveen un marco estándar de referencia que pueden utilizar las empresas y organismos nacionales e internacionales y grupos de interés.

La GRI también ofrece información referida a complementos sectoriales a los efectos de adaptar los problemas a los diferentes sectores; documentos para asuntos concretos, tales como diversidad o la productividad, y protocolos técnicos para medición y procesos a seguir en la elaboración de indicadores.

Los principios planteados por la GRI se enmarcan en cuatro categorías: a) Marco estructural: transparencia, naturaleza integradora, carácter auditable; b) calidad y fiabilidad: exactitud, neutralidad, comparabilidad; c) información: amplitud de contenido, relevancia, contexto de sostenibilidad, y d) acceso a la información: claridad y oportunidad (Fernández, 2005).

3.1.5 *Social Accountability International (SAI)*

La SAI⁸ responde a una ONG en defensa de los derechos humanos; específicamente en temas de lugares de trabajo y comportamientos en comunidades a través de patrones o modelos de conducta socialmente responsables. Esta organización desarrolla la Norma SA8000 como estándar que sirve para verificar las condiciones de trabajo a lo largo de la cadena de valor llevada a cabo en la producción.

Plantea nueve ámbitos de acción y está basada en las normas ISO, la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Declaración de los Derechos del Niño y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La SAI trabaja no sólo con empresas, sino además con grupos de consumidores, organizaciones no gubernamentales,

trabajadores, sindicatos y gobiernos locales para lograr, a través de la co-participación, garantizar que los trabajadores del mundo sean tratados de acuerdo con los principios básicos de derechos humanos.

Los ámbitos referidos están relacionados con la realización de auditorías que monitorean el cumplimiento de varios aspectos: 1) Trabajo infantil; 2) trabajo forzoso; 3) salud y seguridad; 4) libertad de asociación y derecho de negociación colectiva; 5) discriminación; 6) disciplina; 7) horas de trabajo; 8) compensación, y 9) sistemas de gestión.

3.1.6 Organización Internacional de Normalización

La Organización Internacional de Normalización (ISO, International Organization for Standardization⁹) crea las Normas ISO con el objeto de promover el desarrollo de las normas de estandarización que contribuyan a facilitar el intercambio de bienes y servicios entre países así como también a facilitar la cooperación económica, tecnológica, científica e intelectual. ISO ha elaborado más de 17.000 normas internacionales.

Desde 1996 el Comité Internacional de Normalización (ISO), luego de regular aspectos de calidad en la Norma ISO 9000, crea la serie ISO 14000¹⁰ referida a los “Sistemas de Gestión Medioambiental”, dedicados a marcar las pautas relativas a la gestión medioambiental. La serie 14000 se presenta en dos grandes grupos: de normas ISO dirigidas al aspecto organizativo, en especial a los Sistemas de Gestión Medio Ambientales (SGMA), para su implementación, auditoría medioambiental, evaluación de la actuación y comunicación de los resultados; el segundo grupo de las ISO dirige su atención al aspecto de productos y servicios en el que se cubren los aspectos relacionados con el uso de declaraciones medioambientales, el desarrollo del ciclo de vida del producto y los aspectos relacionados con el desarrollo de productos y estándares.¹¹

Actualmente, la ISO ha decidido poner en marcha el desarrollo de una norma internacional aplicable a proporcionar directrices para la responsabilidad social. La orientación de la norma se publicará en el año 2010 como ISO 26000 y será de uso voluntario.

Como puede observarse, es significativa la atención que prestan los organismos internacionales a los problemas latentes en el sector empresarial, pero, ¿en qué contribuye específicamente la RSE para compen-

sar las debilidades subyacentes dentro del proceso de la globalización? En el siguiente apartado se presenta un compendio de sus intenciones.

4. La responsabilidad social empresarial ante las debilidades de la globalización

El escenario planteado en la investigación pone al descubierto, por un lado, las inequidades producto de la actividad empresarial, y por otro, las iniciativas internacionales que intentan compensarlas a través de líneas directrices y evaluación de la conducta empresarial. En este orden de ideas, la RSE, en su dimensión interna, orienta su atención a evitar la explotación y la discriminación (ambos conceptos intrínsecamente relacionados con la desigualdad). Aspectos como la eliminación del trabajo infantil o del trabajo forzado, el fomento de medidas de salud y seguridad en el trabajo, el incentivo de la libertad de asociación, la defensa del derecho a la negociación colectiva, la implantación de horarios de trabajo y compensaciones, entre otros, están amparados por la RSE, y, además, son seguidos por los cuerpos legislativos y sindicatos.

En su dimensión externa, aborda las comunidades locales, los derechos humanos, los problemas ecológicos y el desarrollo sostenible. Concretamente, la RSE contrapone acciones contra las debilidades de la globalización e iniciativas suprasociales, y propone acciones en los siguientes ámbitos.

4.1 Gestión de recursos humanos

El énfasis en la gestión de recursos humanos pretende que las empresas apliquen medidas que conduzcan a mejorar la relación laboral, eviten la discriminación y propicien la formación permanente de sus empleados. Igualmente, enfatiza la responsabilidad, la información y la transparencia del comportamiento de la empresa y del equilibrio entre trabajo, la familia y el ocio, así como también la equidad en la retribución, la valoración de la mujer, la participación en los beneficios de la empresa, la inserción profesional y la seguridad en el lugar de trabajo.

La contratación no discriminatoria contribuye a facilitar el ingreso de empleados de minorías étnicas, de la tercera edad, de jóvenes, de mujeres y de personas desfavorecidas, a contribuir a disminuir el desempleo y a evitar la exclusión. Asimismo, para la formación, se deben definir las necesidades de acuerdo a los requerimientos de organizaciones locales, y a tomar en consideración a los jóvenes y personas mayores así como a aquéllos con bajo nivel educativo (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). De igual forma, los trabajadores tienen derecho a disponer del tiempo suficiente para demostrar sus actitudes y aptitudes. Es decir, la empresa debe evitar la precariedad del empleo de contratos de trabajo que buscan despedir al empleado antes de cierto tiempo para evitar compromisos legales, abusar de los trabajadores y de su necesidad. Todo despido debe obedecer a una causa justificada y la empresa debe haber utilizado todas las medidas posibles para evitarla. De ser necesario, ante comportamientos diligentes y responsables por parte del trabajador, la empresa debe contribuir con la reinserción del mismo en el campo laboral (Fernández, 2005).

4.2 Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Para Carneiro (2004), la empresa debe brindar condiciones seguras e higiénicas a sus empleados que garanticen su salud. Esta actitud responsable exigirá un análisis continuo que permita conocer la situación laboral y, en consecuencia, diseñar normas y procedimientos que garanticen su seguridad. Sin embargo, no es suficiente sólo con garantizar salud y seguridad en el trabajo. Todo lo contrario, el compromiso debe trascender la prevención de enfermedades y accidentes del empleado y sus familiares o de situaciones de emergencia que requieran apoyo económico mediante seguros y planes de pensiones.¹²

4.3 Retribución

La contrapartida o pago por el trabajo del empleado incide en la calidad laboral para lo cual ésta debe ser suficiente, justa, motivadora, y que le permita disponer de capacidad de compra suficiente para cubrir sus

necesidades básicas. La justicia salarial puede ser de dos tipos: distributiva y de procedimiento. La distributiva hace referencia a la dispersión salarial, es decir, al hecho de que unos reciban más que otros y se justifica de acuerdo a la formación, antigüedad, riesgo, esfuerzo, entre otros. A su vez, los empleados con iguales condiciones deben recibir el mismo sueldo y éstos deben ser homologados con cualquier otra empresa del mismo ramo. La de procedimiento se refiere a las retribuciones y a la forma de calcularlas en las que debería participar el empleado (Carneiro, 2004). Adicionalmente, se espera que tanto la gestión de recursos humanos, de salud, de seguridad y de retribución cuenten también con el compromiso de contratistas que ofrecen estos servicios a las empresas.

4.4 Derechos fundamentales

Se tienen los derechos humanos enmarcados en los estándares internacionales de los derechos humanos y los derechos medioambientales que demarcan la responsabilidad sobre externalidades generadas por la actividad productiva. Esto incluye la gestión de recursos naturales, el control de contaminación, el manejo de desechos, el ciclo del producto y, más allá, la participación en la mejora de los problemas de la comunidad en la cual se desarrolla la empresa y a la que pertenecen sus empleados (salud, vivienda, agua, transporte, deterioro del ambiente, entre otros).

Los trabajadores deben disfrutar, sin ninguna restricción, de los derechos concernientes a su relación de trabajo en su condición de trabajador (seguridad, salud, retribución, descansos, vacaciones, sindicatos) y los derechos que le corresponden como persona (derecho a la intimidad, libertad de expresión, no discriminación). Asimismo, laboralmente la RSE dedica especial atención al trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación (Fernández, 2005).

El trabajo forzoso responde al servicio exigido bajo amenaza a un trabajador, quien muchas veces está relacionado con los procesos migratorios descontrolados y da pie a la explotación. Es decir, a personas que, buscando mejores expectativas de vida, emigran a países con mejores condiciones y se someten a mafias o incluso a patronos que, conoedores de su condición de ilegal, abusan de éstos exigiendo pagos o trabajo forzado o sin una contrapartida remunerativa justa.

En cuanto al trabajo infantil, está condicionado, en algunos casos, al entorno cultural y tradicional. Sin embargo, es loable la atención y el esfuerzo de organismos internacionales y de gobiernos para contrarrestar estas tendencias, aunque no ha sido suficiente. Los niños son un recurso barato, manipulable y de alto rendimiento en labores no cualificadas. Se requiere la intervención de todos los gobiernos con medidas drásticas que eviten y castiguen este tipo de abuso, que deben incluso prohibir importaciones si se comprueba o se presentan dudas al respecto. La RSE va orientada a que las empresas tomen conciencia, a que no contribuyan a la explotación y a que exijan y comprueben que no sea así en toda la cadena de valor añadido incluso, de la industria.

La discriminación también es una tarea pendiente; involucra todo lo que signifique cualquier distinción, exclusión o preferencia que anule la igualdad de oportunidades de trato y ocupación. En el caso laboral, se refiere a temas como el del acceso al empleo, a la seguridad, a la promoción, a la remuneración, a la jornada de trabajo, al descanso y a vacaciones. La discriminación se presenta por considerar inferiores personas de diferente género, nacionalidad, religión, edad o discapacidad entre otras.

4.5 Equilibrio entre vida personal y trabajo

Las empresas deben ser solidarias con la necesidad de sus empleados y desarrollar fuera del trabajo ambientes y eventos que faciliten la integración con sus familias. La intención es la de plantear medidas flexibles que permitan armonizar la situación laboral y personal del trabajador. En este sentido, es pertinente la reducción de horas (mujeres lactantes, estudiantes, pre-jubilados), la implantación de horarios flexibles, el otorgamiento de permisos o incluso la posibilidad de trabajar desde casa (teletrabajo) y ayudas especiales (guarderías, becas, transporte, comedor, asesoría, entre otros).

4.6 Problemas ecológicos

Desde el punto de vista de los problemas ecológicos, la RSE pretende prevenir daños medioambientales, fomentar iniciativas referidas al medio

ambiente y desarrollar y difundir tecnologías limpias.¹³ Es menester impedir la degradación medioambiental cuando exista el riesgo de producir daños serios e irreversibles. La clave, en esta materia, es la participación de los gobiernos. El pacto mundial plantea la actitud preventiva en su principio 7, la cual tiene sustento en fundamentos clave tales como los siguientes:¹⁴

1. Medidas preventivas incluso antes de disponer de pruebas científicas que comprueben el riesgo de actividades que expongan a los recursos naturales o sociedad;
2. salvaguarda del espacio ecológico para proteger y ampliar la capacidad asimiladora del entorno natural y evitar el mal uso de los recursos;
3. proporcionalidad de la respuesta para demostrar que determinadas restricciones no inciden en costos excesivos si se considera el riesgo para las presentes y futuras generaciones;
4. obligación moral de protección ante alteraciones en un entorno determinado deben demostrar que no causan daño al medio ambiente;
5. promoción de derechos intrínsecos del medio ambiente que permite que los procesos naturales funcionen y permitan la conservación de los ecosistemas vitales del planeta, y
6. pago de la deuda ecológica, es decir, de la compensación por errores.

Asimismo, la RSE plantea el fomento de iniciativas para promover la responsabilidad medio ambiental a través de la producción limpia¹⁵ y del fomento de la RSE.¹⁶

De igual forma, la RSE propone que empresas, organizaciones y gobiernos contribuyan con el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. La utilización de este tipo de tecnología contribuye con la utilización sostenible de recursos, menos contaminación y desechos (mejor reciclado y utilización de éstos) a través de procesos ambientalmente aceptables.

Las tecnologías ecológicamente racionales incluyen conocimientos técnicos, procedimientos, bienes, servicios, equipos, procedimientos y gestión, que involucra la formación de recursos humanos, capacidad local y derechos humanos. De igual forma, tal orientación requiere de la cooperación de empresas, gobierno e instituciones de investigación, desarrollo e innovación. En síntesis, este principio se sustenta en el establecimiento de las condiciones y de los procesos de información, de acceso a tecnologías y transferencia de éstas a los países en vías de desarrollo, así como en lo referente al aumento de capacidad y mejora de las relaciones cooperativas entre los diversos sector para fomentar el desarrollo sostenible.

Para el logro de estos objetivos, el pacto mundial propone actividades dirigidas 1) al establecimiento de redes de información internacionales de vinculación subregional, regional e internacional y el apoyo; 2) el fomento del acceso a la transferencia de tecnología; 3) el mejoramiento de la capacidad de desarrollo y gestión de tecnologías ecológicamente racionales; 4) el establecimiento de redes de colaboración de centros de investigación; 5) el apoyo a los programas de cooperación y asistencia; 6) la evaluación tecnológica en apoyo a la gestión de tecnologías ecológicamente racionales, y 7) los mecanismos y asociaciones de colaboración.

4.7 Comunidades locales

A este apartado subyace la integración de las empresas en su entorno local como motores de su desarrollo que ofrecen puestos de trabajo, salarios, prestaciones e ingresos fiscales en una relación de mutuo beneficio. Las empresas también requieren de entornos prósperos, estables y saludables, pues de ello depende que se disponga de recursos naturales, de clientes, de contrataciones, de personal, de servicios y de reputación; aspectos necesarios para llegar a los mercados objetivos. Asimismo, es una necesidad y oportunidad valiosa la de posicionarse como una empresa que se preocupa por su comunidad. Esto lo demuestra al reconocer los agentes locales, las tradiciones, y los recursos, entre otros (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001). No debe obviarse que los empleados

conviven y se desarrollan en esas comunidades (que también son clientes y comunicadores de la empresa). Por lo tanto, también es pertinente contribuir con la calidad de vida de sus trabajadores, sus familias, clientes y sus comunidades. Pero más allá, en esas comunidades también conviven los clientes, los proveedores, los intermediarios, el gobierno, los financistas, los inversores, entre otros grupos de interés que, muy probablemente, apreciarían las acciones empresariales que contribuyen al bienestar general; es posible que no por altruismo, sino porque indudablemente, se estarían beneficiando. En palabras de Fernández (2005, p. 125), el comercio internacional ha permitido que parte de los procesos productivos se hayan trasladado a países en desarrollo, aunque no siempre se está recompensando con justicia la aportación que realizan. Estas inversiones deben servir para ayudar al crecimiento y mejora de condiciones de vida locales y combatir la situación de extrema pobreza, no limitándose a aumentar los beneficios de las empresas.

En síntesis, aunque no es fácil remediar los efectos negativos de la globalización, es gratificante que existan iniciativas y propuestas que intenten regular, evaluar, rescatar y prevenir daños a las personas, comunidades y entorno debido a malas prácticas empresariales. Un simple examen retrospectivo de la situación económica mundial ofrece suficiente información de malas prácticas empresariales producto de la falta de responsabilidad social, lo cual exige reflexión urgente para dar cabida a una gestión empresarial ética y responsable. En este sentido, la RSE no es una moda, o no sólo debe limitarse a donaciones o filantropía. Implica una forma de pensamiento y gestión ética que debería diseminarse en el todo el entramado empresarial.

5. Conclusiones

El proceso globalizador ha impuesto una marcada concentración de riqueza y de poder que ha generado presiones en diferentes aspectos de orden geográfico, climático, económico, social y político; presiones que afectan a los países más desaventajados económicamente, y que crean grandes brechas entre unos y otros. El desequilibrio presenta debilidades

que afectan tanto a trabajadores como consumidores, pequeños empresarios y comunidades.

En este devenir globalizador, en un contexto de liberalismo económico, la grandes empresas mantienen un papel de marcado protagonismo, poder y presión sobre gobiernos e instituciones en la búsqueda de mayor acumulación de riqueza justificada en los argumentos del progreso y desarrollo. Dicho poder trasciende incluso las fronteras y legislaciones nacionales. Con ello, los gobiernos y sus instituciones pierden la capacidad de toma de decisiones. Así pues, muchas empresas, transnacionales generalmente, comenten abusos o malas prácticas que deben ser consideradas desde un punto de vista social.

Las devastadoras consecuencias del calentamiento global, producto de la destrucción del entorno natural, sus recursos y la contaminación, no son un secreto para nadie. El excesivo consumismo basado en la teoría del bienestar ha llevado al abuso de tierras, energía y recursos sin el menor escrúpulo por parte de las empresas.

La facilidad de comunicación, transporte, movimiento de mano de obra y capitales ofrece un escenario favorecedor ante el cual las grandes empresas tienen una amplia discrecionalidad de funcionamiento y de aprovechamiento de recursos baratos en cualquier parte del mundo. De otro lado, cabe mencionar la libertad financiera y las bondades de las operaciones especulativas y las oportunidades de mercado que muchas empresas aprovechan incluso por encima de la producción de bienes y servicios.

Por otra parte, los trabajadores en países en vías de desarrollo, generalmente, se enfrentan a escenarios de pobreza que los hace dependientes y débiles ante las propuestas abusivas en el mercado de trabajo. Organismos internacionales han dejado al descubierto los grandes problemas referidos al trabajo forzoso, al infantil, a la discriminación, a la explotación, entre otros. Asimismo, la inmigración de trabajadores (muchas veces incontrolada) a países desarrollados que buscan mejores oportunidades deja emerger antivalores que atentan contra los derechos de quienes, por necesidad, se someten a condiciones laborales desfavorables.

Las empresas trasnacionales han sido un motor importante que ha contribuido a las desigualdades y debilidades de la globalización. No obstante, es cada vez más aceptado (aunque a ritmo lento) que no sólo deben crear valor para sus accionistas, sino que también deben hacerlo para la sociedad en la que se desarrollan y sostener así un mercado de consumo sano y seguro que provea la demanda necesaria de sus productos y servicios y, por ende, de condiciones de su rentabilidad.

En este contexto, surge la RSE como una propuesta de un número significativo de iniciativas de organismos internacionales con el objetivo de marcar metas que trasciendan los objetivos económicos para paliar las posibles externalidades y costos sociales de las actividades económico-empresariales. Entre las diversas iniciativas se tienen: el pacto mundial, las líneas directrices de la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para empresas multinacionales, la Comisión de las Comunidades Europeas, el Libro Verde (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001), la Global Reporting Initiative (GRI), la Social Accountability International (SAI), y la Organización Internacional de Normalización, entre otros.

Ante las debilidades de la globalización, la RSE aporta alternativas y argumentos que pueden desarrollar las empresas para evitar múltiples abusos que atentan contra el ser humano, sus comunidades y el entorno natural en el que se desenvuelven, reflejadas en la respuesta a las expectativas de los grupos de interés de la empresa (*stakeholders*). Para este cometido, divide su atención en dos dimensiones: la interna, referida a la gestión del recurso humano, la salud y la seguridad del puesto de trabajo, y la gestión del impacto ambiental y de los recursos naturales; y la externa, referida a las comunidades locales, los derechos humanos, los problemas ecológicos y el desarrollo sostenible.

En este entendido, la RSE plantea la gestión de recursos humanos desde el diseño de políticas, normas y procedimientos que rijan la relación de trabajo a favor de condiciones y ambientes de trabajo seguros saludables, que excluyan la discriminación, el abuso, el acoso, el trabajo forzado y el trabajo infantil. Asimismo, exige una remuneración justa, una formación continua, un derecho al ocio y la adaptación, entre otros. Los trabajadores deben disfrutar del goce de sus derechos fundamentales

concernientes a su condición de persona (intimidad, libertad de expresión, no discriminación, entre otros) y por su relación de trabajo.

La salud y seguridad en el lugar de trabajo debe ser cumplida a cabalidad de acuerdo a los marcos legales nacionales e internacionales y, a su vez, ser exigidos a los contratistas, proveedores, distribuidores y clientes. La salud y la seguridad deben, además, trascender hasta los familiares de los trabajadores que requieran apoyo económico o de cualquier otra índole.

Adicionalmente, las empresas deben considerar las necesidades del trabajador, la conciliación con su vida familiar y adaptar incluso, si es necesario, sus actividades laborales con las familiares a través de horarios flexibles, permisos, trabajo desde casa, ayudas especiales, etc.

El cuidado y prevención del daño ambiental también es una propuesta a la que se ha dedicado importante esfuerzo en materia de RSE. Las empresas deben ser responsables de las externalidades que ocasionan y lo ideal es la prevención. Es menester gestionar los recursos naturales, el manejo de desechos, la evaluación del ciclo de vida del producto, el control de la contaminación, y la participación en la mejora de los problemas de la comunidad en la cual ésta se desarrolla (salud, vivienda, agua, transporte, deterioro del ambiente, entre otros) y a la cual pertenece su capital intangible más valioso: el capital humano representando en sus trabajadores.

Ante los problemas ecológicos, deben acatarse las medidas preventivas aun cuando no exista certeza del riesgo, salvaguardar espacios ecológicos, internalizar los valores morales que involucran la protección y evitar alteraciones que dañen el ambiente y que permitan que los procesos naturales funcionen y conserven los ecosistemas vitales del planeta.

Desde luego, empresas, organismos gubernamentales y no gubernamentales deben incluir en su planificación y políticas las modificaciones necesarias en normas, políticas, procedimientos, productos o tecnología para alcanzar estos cometidos. Asimismo, deben establecer las condiciones y los procesos de información, el acceso a tecnologías y la transferencia de éstas a los países en vías de desarrollo, así como en lo referente al aumento de capacidad y mejora de las relaciones cooperativas entre los diversos sectores para fomentar el desarrollo sostenible.

Por consiguiente, y como se ha sugerido en el desarrollo de esta investigación, existe una alternativa de gestión responsable de las empresas que devengará una nueva forma de hacer negocios. Además de ser pertinente para la reputación, imagen y rentabilidad de la empresa, es altamente necesaria para mantener nuestro ambiente, proteger al empleado, contribuir al desarrollo sostenible y, fundamentalmente, recobrar la confianza en nuestros sistemas financieros y empresariales.

6. Notas

- 1 Sin embargo, debe comentarse que el fracaso de la estrategia empresarial ha llegado a afectar sin ningún distingo a países tanto en vías de desarrollo como desarrollados. Actualmente, la crisis de *sub-prime*, focalizada en los sectores financiero e inmobiliario de los Estados Unidos, demuestra la avaricia ilimitada de la gerencia empresarial por lograr un rápido crecimiento y concentrar excesivos riesgos en sus inversiones. La expansión económica propició el crédito fácil y, con éste, los altos índices de endeudamiento. Esta situación mostró su fragilidad en los mercados bursátiles en febrero de 2007 (Canals, 2008). “En agosto del mismo año, la llegada de la crisis financiera era imparable y los efectos se iban a notar no sólo en los sectores financiero inmobiliario en Estados Unidos, sino en el conjunto de la economía mundial (Ibídem, p. 34).
- 2 Ante esta dramática situación, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, promulgados por las Naciones Unidas y la comunidad internacional, prevén lograr como meta para el año 2015 la garantía de que todos los niños finalicen el ciclo completo de educación primaria y alcanzar la igualdad de género en la educación (Organización de las Naciones Unidas, 2008).
- 3 Los cuatro principios laborales universalmente aceptados son: *a*) Libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; *b*) eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio; *c*) abolición efectiva del trabajo infantil, y *d*) eliminación de cualquier discriminación con respecto al empleo (Núñez, 2003).

- 4 En la actualidad, es el primer foro internacional destinado a examinar las debilidades de la globalización y a proponer normativas y soluciones. Para mayor información puede consultarse también la red del pacto mundial, <http://www.pactomundial.org>.
- 5 Las responsabilidades a cumplir para formar parte del pacto mundial incluyen la realización de una declaración de apoyo al pacto, sus principios y postulados, y a presentar una, vez al año, los avances alcanzados en responsabilidad social (los cuales serán evaluados por el pacto, Carneiro, 2004).
- 6 Entre éstos se incluyen los treinta países de la OCDE (Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Canadá, República Checa, República de Corea, Dinamarca, Eslovaquia, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza y Turquía), además de nueve países no miembros (Argentina, Brasil, Chile, Eslovenia, Rumanía, Estonia, Israel, Latvia y Lituania. Pero las directrices también se aplican a las operaciones, en cualquier parte del mundo de todas las empresas que tengan sedes en los países que integran la OCDE (Fernández, 2005).
- 7 Para mayor información puede consultarse también la red del pacto mundial (<http://www.globalreporting.org>).
- 8 Para mayor información puede consultarse la página Web: www.sa8000.org.
- 9 Para mayor información puede consultarse la página Web: www.iso.org.
- 10 En América Latina destacan Brasil, Argentina, México, Chile, Colombia y Perú como los países con más empresas certificadas como ISO 14001 (2.447, 862, 409, 375, 296 y 83 empresas respectivamente). Para el año 2006, en América Latina, 4.756 empresas se encuentran certificadas por el ISO 14001 (CEPAL, 2007).
- 11 Las empresas que reciben esta certificación cumplen con la norma internacional ISO 14001, la cual valora la práctica de gestión ambiental sobre la base del cumplimiento de la legislación nacional correspondiente y el mejoramiento continuo de su desempeño evaluadas a través de auditorías ambientales (CEPAL, 2007).

- 12 Desde luego, de parte de los empleados también éstos son responsables de su salud y deben tomar las medidas pertinentes para asegurarla.
- 13 El mensaje para las empresas se recoge en los principios 7, 8 y 9 del pacto mundial (<http://www.pactomundial.org/>) y en la Agenda 21 de la Organización de las Naciones Unidas, específicamente en el Capítulo 30 (Fortalecimiento del papel del comercio y la industria) surgida de la Conferencia de Naciones Unidas de Río de Janeiro sobre Medio Ambiente y Desarrollo de 1992.
<http://www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/spanish/agenda21sptoc.htm>.
- 14 La actitud preventiva planteada se puede profundizar consultando el Principio No. 7 del pacto mundial. <http://www.pactomundial.org>.
- 15 Fomento de la producción limpia: gobiernos, empresas nacionales, transnacionales e industrias deberían aplicar los principios de desarrollo sostenible. También deberían crear conceptos y metodologías de manejo de costos medioambientales y fijación de precios. Igualmente, deberían reforzar asociaciones, utilizar con eficacia recursos y apoyar la reutilización y reciclado de desechos así como disminuir la cantidad de estos últimos. Específicamente, los gobiernos deberían diseñar políticas, leyes y normas (en co-participación con el sector empresarial) para fomentar la utilización de sistemas limpios de producción, alentar el suministro de información proveniente de las empresas sobre medio ambiente, adoptar códigos de conducta, de cooperación tecnológica y técnicas entre las empresas. De igual forma, las organizaciones internacionales y no gubernamentales deberían fortalecer la difusión de información sobre técnicas limpias de producción y establecer redes de información (Principio No. 8 del pacto mundial, <http://www.pactomundial.org>).
- 16 El fomento de la responsabilidad social propone un concepto de gerencia responsable y la promoción de un gran número de empresarios que compartan esta filosofía. En este sentido, los gobiernos deberían proponer medidas reguladoras, ofrecer incentivos económicos y nuevos procedimientos administrativos que faciliten y orienten las inversiones, el asesoramiento y la asistencia técnica. Asimismo, las organizaciones internacionales deberían apoyar la investigación y el desarrollo tecnológico

para el desarrollo sostenible y apoyo a las empresas que deseen aplicar esta filosofía de gestión (Principio No. 8 del pacto mundial, <http://www.pactomundial.org>).

7. Referencias

- Alonso J. A. (2000). *Diez lecciones sobre economía mundial*. Madrid: Civitas Ediciones, S. L.
- Canals, J. (2008). “La necesaria reinención de la empresa y su gobierno.” *Harvard Business Review*, 86, 8 (August, 2008), pp. 33-42.
- Carneiro C. M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: La nueva frontera de los recursos humanos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Calvo A. (Ed) (2004). *Economía mundial y globalización*. Madrid: Editorial Minerva Ediciones S.A.
- CEPAL (2007). *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe: Notas técnicas*. En: http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/8/32598/LCG2356B_notas.pdf. Consultado: julio 2008.
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001). *Libro verde sobre responsabilidad social de las empresas*. Bruselas: Comisión de Comunidades Europeas.
- De la Dehesa, G. (2002): *Comprender la globalización*. Madrid: Alianza Editorial.
- Díaz Mier y Hinarejos M. (Eds) (2006). *Lecturas sobre economía financiera internacional e integración económica*. Madrid: Editorial Universidad de Alcalá de Henares.
- Fernández R. (2005). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid: Thompson Editores.
- Galván Fernández (2006). *La economía: El mundo reciente (1985-2000)*. Madrid: Ediciones Idea.
- Galván, F. y Martínez de Azagra, L. (2004). “Repensando la globalización y el desarrollo.” En: A. Calvo (coord.), *Economía mundial y globalización*. Madrid: Editorial Minerva Ediciones S.A.
- Global Reporting Initiative (GRI). *Página web en línea*. Disponible en español: <http://www.globalreporting.org/Home/LanguageBar/SpanishPage.htm>. Consultado: octubre, 2008.

- Internacional de Normalización. *Página web en línea*. Disponible: www.iso.org. Consultado: agosto 2008.
- Martínez de Azagra, L. y Galván, F. (2006). “Mercados globales y financiación del desarrollo”. En: M. A. Díaz Mier y M. Hinarejos Rojo (eds.), *Lecturas sobre economía financiera internacional e integración económica*. Editorial: Universidad de Alcalá de Henares.
- Méndez Delgado E. (2006). *Globalización y Desarrollo*. Edición electrónica. Disponible: <http://www.eumed.net/libros/2006b/emd>. Consultado: septiembre 2008.
- Núñez R. Georgina (2003). “La responsabilidad social corporativa en un marco de desarrollo sostenible”. *Medio ambiente y desarrollo*. Santiago de Chile: CEPAL, División sostenible y asentamientos humanos. En www.eclac.cl.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008). *Página web en línea*. Disponible: <http://www.ilo.org/ipecc/Campaignandadvocacy/WDAcl/2008/lang-es/index.htm>. Consultado: noviembre, 2008.
- Organización de las Naciones Unidas (1992). *Agenda 21*. Conferencia de Naciones Unidas de Río de Janeiro sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Disponible: <http://www.un.org/esa/sustdev/documents/agenda21/spanish/agenda21sptoc.htm>. Consultado: julio del 2008.
- Organización de las Naciones Unidas (2000). *Declaración del milenio de las Naciones Unidas*. Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas. 8 de septiembre. 55vo. período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Disponible: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm>. Consultado: julio 2008.
- Organización de las Naciones Unidas (2008). *Objetivos de desarrollo del milenio: Informe 2008*. Disponible (consultado: julio 2008): http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/goal2_2008.pdf.
- Red del Pacto Mundial (2008). *Página web en línea*. Disponible: <http://www.pactomundial.org/>. Consultado: julio 2008.
- Sampedro J. L. (2002). *El mercado y la globalización*. Madrid: Ediciones Destino.
- Social Accountability Internacional (SAI). *Página web en línea*. Disponible: www.sa8000.org. Consultado: agosto, 2008.
- Viteri Díaz, G.: (2008). *Notas sobre globalización*. Edición electrónica gratuita. Disponible: www.eumed.net/libros. Consultado: octubre 2008.