



Revista Universo Contábil

ISSN: 1809-3337

universocontabil@furb.br

Universidade Regional de Blumenau
Brasil

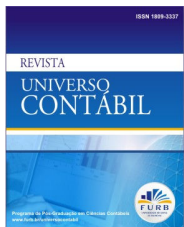
Correa Olivo, Hebert; Ibarra Mares, Alberto
RETROSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL A TRAVÉS DEL
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO
Revista Universo Contábil, vol. 5, núm. 4, octubre-diciembre, 2009, pp. 116-133
Universidade Regional de Blumenau
Blumenau, Brasil

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117012556008>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Revista Universo Contábil, ISSN 1809-3337
FURB, v. 5, n.4, p. 116-133, out./dez., 2009

doi:10.4270/ruc.2009434
Disponível em www.furb.br/universocontabil



RETROSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO ECONÓMICO*

RETROSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA ATRAVÉS DO DESENVOLVIMENTO DO PENSAMENTO ECONÔMICO

RETROSPECTIVE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY THROUGH THE DEVELOPMENT OF ECONOMIC THOUGHT

Hebert Correa Olivo

Candidato a Magister en Desarrollo Empresarial de la Universidad del Magdalena
Profesor de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco
Endereço: Sede Zaragocilla CII 30 No.30D-60
CEP: 6725290 -91 – Cartagena de Indias – Colombia
E-mail: hcorreao@gmail.com
Telefono: 320.565.2646

Alberto Ibarra Mares

PhD en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad Autónoma de Barcelona
Profesor de la Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco
Endereço: Sede Zaragocilla CII 30 No.30D-60
CEP: 6725290 -91 – Cartagena de Indias – Colombia
E-mail: maresmex@yahoo.com
Teléfono: 314.554.757

RESUMEN

El tema central de este trabajo es llevar a cabo un análisis y revisión de los antecedentes y el estado actual de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), analizando para ello el desarrollo del pensamiento económico. También hemos tratado de identificar las principales características o variables que han coadyuvado en propuestas para nuevos conceptos de lo que debería ser la empresa moderna basada en conceptos como: empresa sostenible y sustentable, empresa socialmente responsable, responsabilidad social corporativa o simplemente

* Artigo recebido em 21.10.2008. Revisado por pares em 16.03.2009. Reformulado em 11.05.2009. Recomendado em 20.05.2009 por Ilse Maria Beuren (Editora). Publicado em 30.11.2009. Organização responsável pelo periódico: FURB.

responsabilidad social empresarial. En estos días de extraordinaria desconfianza (de personas y empresas hacia otras empresas y empresarios) en varias de las principales economías industrializadas, se nos previene una vez más y viendo hacia el futuro, de que como individuos o sociedad civil, no debemos dejar toda la responsabilidad de nuestras vidas e intereses a las instituciones, ya sean privadas o públicas, pues está más que comprobado que estados paternalistas o los estados con sólo manos invisibles son altamente susceptibles de errores sociales.

Palabras clave: Objetivos empresariales. Responsabilidad social. Confianza social.

RESUMO

O tema central deste trabalho é realizar uma análise e revisão dos antecedentes e o estado atual da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), analisando, para isto, o desenvolvimento do pensamento econômico. Também, tratamos de identificar as principais características ou variáveis que contribuíram nas propostas para novos conceitos do que deveria ser a empresa moderna, com base em conceitos como: empresa auto-suficiente e sustentável, empresa socialmente responsável, responsabilidade social corporativa ou simplesmente responsabilidade social empresarial. A extraordinária desconfiança atual (de pessoas e empresas sobre outras empresas e empresários) em várias das principais economias industrializadas, nos adverte uma vez mais, e olhando o futuro, de que como indivíduos ou sociedade civil, não devemos deixar toda a responsabilidade de nossas vidas e interesses às instituições, sejam privadas ou públicas, pois está mais que comprovado que os estados paternalistas ou os estados com somente mãos invisíveis, são altamente suscetíveis de erros sociais.

Palavras-chave: Objetivos empresariais. Responsabilidade social, Confiança Social.

ABSTRAC

The main goal of this paper is to analyze and review the history and current state of Corporate Social Responsibility (CSR), examining, for this purpose, the economic thought development. Also, we aimed at identifying the main characteristics or variables that contributed to the proposed new concepts of what a modern company should be, based on concepts such as: self-sufficient and sustainable company, socially responsible company, corporate social responsibility or simply corporate social responsibility. The current extraordinary mistrust (of people and businesses on other companies and entrepreneurs) in several major industrialized economies, warns us once again and, looking at the future, as individuals or society we should not leave all the responsibility of our lives and interests to the institutions, whether private or public, because it is more than proved that the paternalistic state or states with only invisible hands, are highly susceptible to social mistakes.

Keywords: Business objectives. Social responsibility. Social Trust.

1 INTRODUCCION

En marzo de 2002 con los casos de Enron y Worldcom se inició la crisis financiera contemporánea junto con la mayor crisis de confianza empresarial. Posteriormente, esto

desembocó en la crisis hipotecaria iniciada en 2007 con la banca de inversión y empresas hipotecarias estadounidenses, que a finales de 2008 a llevado a todas las economías del mundo a una crisis no sólo financiera sino real, produciendo una recesión con efecto domino tanto en economías desarrolladas como emergentes.

Ante esto se ha vuelto a plantear nuevamente lo que debatían las dos grandes tendencias del pensamiento económico durante casi dos siglos: si el desarrollo económico se debe dejar de regular y descansar sólo en las fuerzas del mercado. Este debate se da en un contexto económico globalizado, caracterizado por un fuerte predominio de las economías de libre mercado y se centra ahora con más intensidad, no en qué sistema económico se produce más riqueza. Sino el punto es si bajo el sistema de libre mercado caracterizado por la desregulación progresiva se puede desarrollar el concepto y aplicación real de la Responsabilidad Social Empresarial por iniciativa propia de los factores reales del poder económico y financiero.

Como ya sabemos, una de las bases fundamentales del sistema de libre mercado es la autorregulación y mínima intervención del Estado, incluso en aéreas estratégicas y prioritarias para la sociedad civil. Actualmente observamos de forma peculiar en esta crisis que dentro de los propias economías de mercado más desarrolladas existe una seria preocupación para convencer a las empresas que adopten perfiles tales como: “empresa sostenible y sustentable”, “empresa socialmente responsable”, “responsabilidad social corporativa” o simplemente “responsabilidad social empresarial (RSE)”.

Para algunos analistas es preocupante que ante un exceso de desregulación, las empresas han llegado a tener incluso más poder económico y político que los mismos estados soberanos de diferentes partes del mundo. Incluso el PIB de estas empresas suele ser en ocasiones superior con respecto al de la mayoría de los países emergentes e incluso de varios países en desarrollo.

2 OBJETIVO

En este trabajo nos hemos propuesto hacer un análisis y revisión de los antecedentes y el estado actual de la RSE, analizando para ello el desarrollo del pensamiento económico. También hemos tratado de identificar las principales características o variables que han coadyuvado en propuestas para nuevos conceptos de lo que debería ser la empresa moderna. Por ejemplo, para llegar al concepto de empresa socialmente responsable, recurrimos a la búsqueda de información y análisis de documentos fundamentales, emitidos por las organizaciones más representativas a nivel global sobre Responsabilidad Social Empresarial.

Entre estos se encuentran los siguientes: la Organización de las Naciones Unidas (el Global Compact), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE: Directrices de RSE y White Papers sobre Buen Gobierno Corporativo en las cinco regiones del mundo), Fondo Monetario Internacional, Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo, Unión Europea (El Libro Verde), (GRI), entre otros.

También se compararon los resultados del análisis de dichos documentos entre si y como producto de este análisis se elaboró una matriz sobre los diferentes instrumentos existentes sobre Responsabilidad Social Empresarial. Esto a nivel global con el propósito de elaborar un modelo de instrumentos para el análisis de los informes de responsabilidad social de las empresas.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El carácter social de las empresas productivas siempre ha sido incluido en las teorías económicas, desde las más antiguas hasta las contemporáneas. Sin embargo, ciertos colectivos consideran que hoy con el problema del cambio climático, el deterioro del ecosistema provocado en gran parte por empresas altamente contaminantes, los alarmantes índices de pobreza en el mundo, el incremento y concentración excesiva de la riqueza en pocos grupos o individuos, etc., ha surgido con más fuerza el replanteamiento y paradoja de cómo crecer y llegar a ser una “empresa socialmente responsable” o “empresa sostenible y sustentable”, sin anular o alejarse del objetivo financiero y económico en cuanto a la maximización de utilidades y/o maximización del valor de la corporación.

Esta misma corriente opina que la actividad empresarial debería estar subordinada a los fines de la comunidad en la que se desarrolla. Aunque para otros muchos los hechos a nivel mundial ponen en duda la solvencia de esta teoría. En estos tiempos se replantean nuevamente las competencias y responsabilidades de las empresas en el plano social, considerando que la empresa debe asumir un compromiso que vaya más allá de sólo los aspectos técnicos y económicos. Para esto se propone que, dado el entorno actual mundial se tiene que hablar de responsabilidad social como una nueva dimensión empresarial preocupada por el concepto de sostenibilidad, en el que converjan a un mismo nivel los aspectos económicos, sociales y medioambientales. Así, el desarrollo sostenible incluso se establece como el máximo objetivo a alcanzar a través de la adecuada implantación de un modelo de “empresa socialmente responsable”, aunque ello en un momento dado no converja totalmente con el de maximización de utilidad o valor.

Algunos estudios apuntan a que la actividad empresarial formal, indistintamente en qué país se dé, genera empleo así como cambios tecnológicos e innovación. Al crearse empresas se parte de la idea que las personas mejorarán cada vez más su nivel de vida. Sin embargo, no necesariamente esto es cierto. En ciertas regiones del mundo se continúan creando muchas empresas formales con condiciones laborales injustas, paupérrimos salarios, deficiente calidad de los pocos puestos de trabajo generados e incluso empleo de menores de edad con discriminación de género, entre otras variables negativas. En parte por esta situación, en diversas economías actualmente la creación de empresas formales es rebasada significativamente por las actividades de empleos informales o la emigración masiva de grupos sociales en extrema pobreza hacia países altamente industrializados, donde al final también se encuentra la gente con empresas con extraordinaria falta de responsabilidad social.

La economía informal en no pocos casos ha sido más capaz para generar empleos con mayores niveles de calidad e ingresos. Incluso este tipo de actividades en muchas ocasiones ha coadyuvado a eliminar enormes presiones sociales a los gobiernos ante la incapacidad de los empresarios formales para la generación de puestos de trabajo. Por ello en el caso de Latinoamérica ninguna política pública sería y real está abocada a erradicar la economía informal y menos aun a impedir la emigración ilegal de grandes grupos de ciudadanos hacia las potencias industriales.

FMI dio a conocer que actualmente existen 200 millones de migrantes en el mundo provenientes en su mayoría de países subdesarrollados. Las remesas que envían a sus países de origen alcanzaron en el 2005 los US\$167 mil millones. Por citar sólo algunos ejemplos, países como México, Colombia, Ecuador, Perú, Guatemala o el Salvador, dependen en gran medida para su estabilidad y desarrollo económico de esas remesas. El FMI reconoce en su informe: “Perspectivas de Riesgos Internacionales 2006” que, la migración internacional se ha convertido en un factor vital para el desarrollo de los países subdesarrollados. Existe

evidencia de que las remesas son las que han reducido parcialmente la pobreza al representar una parte significativa del ingreso familiar latinoamericano. También es un hecho que por el momento las empresas en su conjunto no han podido aún cumplir de forma eficiente con dos de sus políticas primordiales en entornos de libre comercio y con mínima intervención gubernamental en la economía: generar empleo formal y de calidad e incrementar la riqueza y el bienestar familiar de la mayoría de la población.

En el Foro Económico Mundial de 1999 en Davos Suiza, la ONU planteó a los líderes de la comunidad empresarial mundial que, existe la urgente necesidad de "adoptar y promulgar" una serie de principios universales básicos tendientes a preservar la dignidad y los derechos humanos, cuidar el medio ambiente así como las normas laborales que debe seguir el empresariado a través de códigos de responsabilidad social.

Entre estos principios está que las empresas deben evitar estar involucradas en abusos de los derechos humanos y eliminar todas las formas de trabajo forzoso e injusto. Esto se debe a que la actividad empresarial ha cobrado mucha importancia en los países a medida que se incrementa la urgente necesidad de crear empleos y riqueza. Las directrices de cooperación promulgadas por la ONU son particularmente importantes por la tendencia para llevar a cabo nuevas formas de asociación económica que no incluyen directamente a los gobiernos. Así en un ambiente de privatizaciones y desregulación laboral internacional es importante establecer estándares de ética entre las partes involucradas.

Los 10 principios que propone la ONU a los empresarios los ha denominado: "pacto internacional". Estos establecen que, a la hora de crear empresas o innovar sus sistemas de producción bajo criterios de productividad y competitividad, los empresarios tienen que: 1. Abolir efectivamente el trabajo infantil. 2. Eliminar la discriminación de género, condición social o religión con respecto del empleo y la ocupación. 3. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad social y ambiental. 5. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente. También destaca este organismo la promoción del desarrollo empresarial con el acceso justo y democrático de todos los estratos sociales a los conocimientos, la tecnología y su transferencia.

4 MARCO TEORICO

Existen un extraordinario número de definiciones de RSE difundidas y publicadas en los últimos años en que tomó auge este tema. Sin embargo, Gaspar (2003) considera que es relevante mencionar que existen tres aspectos importantes que debe ser tomado en cuenta en cualquier definición de RSE y son:

- a) El enfoque de las tres líneas de base - las compañías toman en cuenta no sólo los resultados financieros de sus actividades, sino también los impactos sociales y ambientales de sus operaciones;
- b) Sentido de los negocios - las actividades RSE benefician no sólo a la sociedad en su conjunto sino también a las compañías que se comprometen con las estrategias RSE. Tal como la describen en OECD, "la RSE involucra la búsqueda de un equilibrio efectivo entre negocios y las sociedades en las cuales operan y dependen", se refiere a la RSE como las acciones que realizan las empresas para nutrir y mejorar su relación simbiótica;
- c) Establecimiento de políticas y procedimientos - la RSE contempla una serie de acciones que deben ser integradas en las operaciones principales de la organización. Este factor es importante para desarrollar estrategias que sean exitosas para convertir los principios generales en respuestas operativas y efectivas.

Es importante, establecer la diferencia entre filantropía y RSE. Mientras la Filantropía es una actividad realizada con fines meramente caritativos, donde la empresa no recibe un retorno, la RSE es una estrategia competitiva de sostenibilidad y legitimidad de la empresa, basada en que su fortaleza depende en gran parte del desarrollo social de la comunidad donde se establece. De esta manera, la empresa desarrolla una actuación proactiva, ofreciendo empleo estable, manteniendo relaciones armónicas con sus miembros y con la sociedad, y llevando a cabo una gestión sustentable desde el punto de vista ambiental. Por otra parte, Existen diversas áreas específicas relacionadas con la RSE las cuales se agrupan de acuerdo a cuatro áreas fundamentales: a) gobierno corporativo; b) medio ambiente; c) temas laborales; y d) compromiso de las partes interesadas.

4.1 Hacia una Definición de RSE a través de sus Áreas e Instrumentos Respectivos

En enero de 1999 las Naciones Unidas propuso por primera vez la idea del *Global Compact* (GC) o Pacto Mundial ante el Foro Económico Mundial de Davos Suiza, con el objetivo de impulsar la adhesión a principios y valores compartidos en las empresas y en el mercado mundial. Esto para promover la confianza social y ambiental que se cree son necesarios para mantener la nueva economía global. En reuniones preparatorias entre empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil la fase operativa del *Global Compact* de las Naciones Unidas fue oficialmente lanzada en julio de 2000 y actualmente, varios cientos de empresas de todo el mundo lo han suscrito. El Pacto Global 2000 (*Global Compact 2000*) no define expresamente el concepto de responsabilidad social empresarial en su texto, sino únicamente integra una declaración de principios en términos muy generales, deduciendo que los principios establecen las bases de la responsabilidad o ciudadanía corporativa responsable. En este sentido se menciona por ejemplo que el “GC es un instrumento posicionado de forma única para promover los objetivos de la ciudadanía corporativa global y la responsabilidad social”.

Por otra parte, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT: 2005), considera que la RSE está conformada por iniciativas que se dan de forma voluntaria por las empresas, en las que se integran aspectos sociales y medioambientales. Es decir, se cree que entre los principios inherentes a la empresa están las bases de la RSE. La OIT en su Declaración Tripartita de Principios sobre Empresas Multinacionales, que fue adoptada por el Consejo de Administración de la OIT en 2004 en Ginebra, dio a conocer una declaración cuyo objetivo fue estimular a las empresas multinacionales en pro del progreso social y económico, minimizando los efectos negativos que originan muchas prácticas y operaciones de estas empresas, adhiriéndose en parte a las resoluciones de las Naciones Unidas. Los principios incluyen orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo, de vida y relaciones laborales, dirigido a las empresas multinacionales, gobiernos, empresarios y trabajadores. Sin embargo, la declaratoria tampoco define el concepto de RSE aunque refuerza su postura ante las empresas y su actuación en la sociedad, especialmente en temas laborales y de derechos humanos.

Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en su documento: *Revised OECD Guidelines for Multinational Enterprises: 2000*, emitió las directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (en adelante Líneas Directrices). Estas fueron elaboradas en 1976 y revisadas en el año 2000. Contienen recomendaciones sobre aspectos sociales y ambientales realizadas por 33 gobiernos a las empresas multinacionales.

Incluye el único código de conducta multilateralmente adoptado. Aquí también participaron los empresarios en su actualización para su posible adaptación a un mundo global. Las Líneas Directrices tratan de promover la responsabilidad y transparencia corporativas a través principios y normas voluntarias para una conducta empresarial responsable y compatible con las leyes. Aunque las Líneas Directrices no definen expresamente el concepto de RSE. Entre sus objetivos se menciona el de potenciar la contribución de las empresas multinacionales al desarrollo sostenible para garantizar una coherencia entre los objetivos sociales, económicos y ambientales.

En lo que toca a la Unión Europea a través de su Comisión de Comunidades, ha desarrollado en su Libro Verde un documento tendiente a Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas. En la Cumbre de Lisboa del 2000, la Unión Europea estableció para la siguiente década como objetivo estratégico de convertirse en la economía más competitiva y dinámica, basada en un crecimiento económico sostenible con más y mejores empleos, bajo un marco de cohesión social, invitando a las empresas en torno a su responsabilidad social. Con la publicación en el 2001 del libro titulado: Fomentar un Marco Europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas (también conocido como el Libro Verde) la Unión Europea abrió el debate sobre la RSE y definió qué las empresas deben proyectarse hacia una integración voluntaria, abordando las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores, contribuyendo al logro de una sociedad mejor.

El Consejo Mundial para el Desarrollo Sostenible mejor conocido como: *World Business Council on Sustainable Development (WBCSD)*, es una red de 160 empresas internacionales de más de 30 países promovida por el empresario suizo Stephan Schmidheiny durante el período previo a la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo en 1992. El WBCSD considera que la Responsabilidad Social Corporativa es un elemento clave para un futuro sostenible. Desde 1997 el WBCSD ha impulsado una serie de diálogos de *stakeholders* o partes interesadas en todos los continentes con el fin de fomentar el debate sobre RSE. Los resultados de este proceso se recogen en los documentos *Corporate Social Responsibility: Meeting Changing Expectations* (1999), *Corporate Social Responsibility: Making Good Business Sense* (2000) y *Corporate Social Responsibility, The WBCSD's Journey* (2002). En estos dos últimos documentos, el WBCSD, aproxima una definición de la RSE como el “compromiso de las empresas de contribuir al desarrollo económico sostenible, trabajando con los empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida”.

En 1995 la Organización Internacional para la Estandarización, a partir de los compromisos adquiridos en el año 1992 en la Cumbre de la Tierra realizada en Río de Janeiro Brasil, emitió una norma para Medio Ambiente (*ISO 14000*). Esta norma es un conjunto de documentos de gestión ambiental que una vez implantados, afecta todos los aspectos de la gestión de una organización en sus responsabilidades ambientales. Se propone ayudar a las organizaciones a mejorar sistemáticamente el comportamiento ambiental y las oportunidades de beneficio económico de las personas. Los estándares son voluntarios, no tienen obligación legal de acatarlos las empresas. Tampoco se establecen metas cuantitativas en cuanto a niveles de emisiones o métodos específicos de medir las emisiones contaminantes. Por el contrario, ISO 14000 se centra en la organización para proveer un conjunto de estándares basados en procedimientos desde los que una empresa puede construir y mantener un sistema de gestión ambiental. Parte de la idea de que cualquier actividad empresarial que desee ser sostenible en todas sus esferas de acción, tiene que ser consciente que debe asumir en un futuro una actitud preventiva, que le permita reconocer la necesidad de integrar la variable ambiental en sus mecanismos de decisión empresarial.

Otro documento importante es el de Temas Laborales: SA 8000, publicado en el año 1997 y revisado en el año 2001. Este documento fue desarrollado por una organización estadounidense llamada Responsabilidad Social Internacional (*Social Accountability International - SAI*). Se fundó con el propósito de promover mejores condiciones laborales. La certificación SA8000 se basa en normas internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño de la ONU. La norma SA 8000 establece pautas transparentes, medibles y verificables para certificar el desempeño de las empresas en nueve áreas esenciales que incluyen: trabajo infantil, trabajo forzado, higiene y seguridad, libertad de asociación; discriminación, prácticas disciplinarias, horario de trabajo, remuneración, gestión.

Existe también la Organización Internacional para la Estandarización (ISO). A través de su documento en proceso de desarrollo denominado: ISO 26000, se propone ser una guía que emitirá lineamientos en materia de Responsabilidad Social. Complementando además la ISO se designó a un Grupo de Trabajo ISO en Responsabilidad Social (*WG SR*) liderado por el Instituto Sueco de Normalización (SIS por sus siglas en inglés) y por la Asociación Brasileña de Normalización Técnica (*ABNT*) que publicará la certificación en el 2010. Sin embargo la ISO 26000 no tiene el objetivo de ser certificatoria, regulatoria o de uso contractual.

Además de estos documentos existen otros más por sectores industriales que conforman toda una propuesta como sistemas de gestión especializados en sectores económicos específicos, tales como: *Responsible Care®*. Este documento es actualmente una marca y representa una iniciativa voluntaria dentro de la industria química a nivel global cuyo fin es fomentar el manejo seguro de los productos químicos desde su origen en los laboratorios de investigación hasta su producción, distribución, uso y eliminación. *Responsible Care®* fue creada por la Consejo Internacional de Asociaciones Químicas (*The International Council of Chemical Associations*). Se inició en Canadá en 1987, expandiéndose a 45 países y excediendo lo que exige la ley en la mayoría de éstos. Este programa compromete a las compañías a mejorar el desempeño ambiental, de salud y seguridad mediante la aplicación de seis Prácticas de Manejo. Éstas se extienden a lo largo de todas las actividades del negocio e incluyen un amplio grupo de prácticas de manejo que se ha diseñado para mejorar prácticamente todos los aspectos del ciclo de vida del producto, en forma continua.

Por su parte la Asociación Americana de la Industria del Calzado y la Confección emitió su documento titulado: *Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)* La WRAP es una organización fundada en 1997 por *American Apparel and Footwear* con el fin de monitorear y certificar que las plantas manufactureras de la industria de la confección cumplan con estándares específicos tales como: cumplimiento de las leyes laborales y regulaciones del lugar de trabajo, prohibición del trabajo forzoso, prohibición del trabajo infantil, prohibición del abuso laboral, compensación y beneficios, horas laborales, prohibición de discriminación, salud y seguridad, libertad de asociación, medio ambiente, seguridad y cumplimiento con los consumidores.

Con lo que respecta al sector financiero, en octubre de 2002, la Corporación Financiera Internacional (IFC) del Banco Mundial convocó a una reunión con diversos bancos para discutir algunas formas de desarrollar políticas ambientales que pudieran ser aplicadas a todos los sectores de la industria. A estos trabajos se les denominó: Principios de Ecuador. Los bancos presentes decidieron desarrollar un marco orientado a verificar los riesgos ambientales y sociales en la financiación de proyectos. En 2003 fueron publicados los Principios de Ecuador y revisados en el año 2006. Aquí se establece que las entidades financieras que acojan sus deben asegurarse de que los proyectos que financien sean desarrollados con responsabilidad social, reflejando prácticas sanas ambientales. También los bancos deben

asegurarse a través de convenios con los prestatarios que garanticen el cumplimiento de las normas definidas y en caso de incumplimiento cancelar el financiamiento. Al igual que otros instrumentos, los principios de Ecuador no definen el concepto de RSE pero sus lineamientos incluyen algunas áreas de la RSE.

Por ultimo, y sin ninguna intención de ser exhaustivos, esta el *Global Reporting Initiative (GRI)*. Esta iniciativa fue promovida desde 1997 por los siguientes organismos: *Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES)*, el Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y la *Global Reporting Initiative (GRI)*. Desde el 4 de abril del 2002 es una institución internacional independiente, dotada de una estructura de gobierno en la que participan diversos grupos interesados (empresas, instituciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil, asociaciones empresariales, consultores etc.). Su principal objetivo es el desarrollo de informes corporativos de sostenibilidad (incluyendo aspectos de ámbito ambiental, social y económico) impulsando la información sobre cuestiones sociales y ambientales al mismo nivel que la información financiera. Para el cumplimiento de su misión la GRI elabora y difunde las Directrices para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad, aplicables de forma voluntaria por organizaciones que deseen informar sobre los aspectos económicos, medioambientales y sociales de sus actividades, productos y servicios.

El objetivo de las Directrices es contribuir globalmente al desarrollo sostenible. En cuanto a definiciones conceptuales, la GRI no define expresamente los conceptos de responsabilidad social corporativa o sostenibilidad, pero trata de desarrollar indicadores precisos sobre sus distintas facetas de sostenibilidad y RSE. En las Directrices se menciona que se utilizan los términos “elaboración de memorias de sostenibilidad” como sinónimos de “elaboración de memorias de ciudadanía”, “elaboración de memorias sociales”, “elaboración de memorias de triple cuenta de resultados” y otros términos que abarcan las dimensiones económica, ambiental y social de la actuación de una empresa.

En general cada día surgen más documentos en el ámbito local, nacional e internacional y la cuestión persiste en si es una moda o un real cambio ante la extraordinario incremento de problemas sociales y medioambientales. Por otra parte, existe una corriente a la que nos adherimos en el sentido de que estos conceptos siempre han estado presentes en el desarrollo del pensamiento económico desde hace siglos. A continuación analizamos algunos antecedentes significativos sobre el tema.

5 ANTECEDENTES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Algunos autores como Lizcano y Nieto (2006) opinan que la preocupación por la Responsabilidad Social Corporativa es relativamente reciente dentro del pensamiento empresarial contemporáneo de Iberoamérica, ubicando como fecha tentativa el 2001 al emitirse en Latinoamérica los primeros “Informes de Sostenibilidad”, cuyo contenido se diferencia de los anteriores reportes por agregar información sobre las contribuciones y repercusiones sociales o medioambientales de la actividad empresarial y de buen gobierno corporativo. Sin embargo, si analizamos la evolución del pensamiento económico a través de sus grandes filósofos veremos que tal afirmación no es nada nueva. Ya en el siglo XVIII, Adam Smith (1776) formuló su teoría del mercado de competencia perfecta, en el cual el libre juego de la oferta y la demanda pretendían alcanzar de forma privada e individual la ganancia monetaria, pero aclaraba que esto no disolvía la cohesión social, sino al contrario propiciaba la solución idónea para la pobreza.

Durante la década de 1870 iniciado el movimiento marginalista, una de las etapas más importantes en el desarrollo del análisis económico por parte de Jevons (1871), Menger

(1871) y Walras (1874), se estableció bajo este pensamiento que el núcleo central de la economía comprende el funcionamiento y la maximización de la utilidad en términos cuantitativos. Empleando una teoría sumamente matemática, esta escuela analiza la curva de la demanda en función de la utilidad marginal y amplía el análisis del equilibrio basado en la convergencia de los precios y cantidades entre la demanda y la oferta. Así, construyeron una teoría de asignación de recursos basada en el análisis marginal: el alto grado de abstracción marginalista aplicado en cada concepto de la empresa en definitiva llevó a la extraordinaria utilización de las matemáticas y la estadística en la economía financiera de la empresa. Así, para algunos historiadores económicos el tema del tamaño y crecimiento se abordó desde finales del siglo XIX con la teoría de la asignación de recursos basada en el análisis marginal, que ha constituido el núcleo de la teoría económica financiera a través de la utilización del sistema de equilibrio económico como instrumento de decisión en las economías reales, siendo directo su uso tanto en la microeconomía como en la macroeconomía.

Sin embargo, con el nacimiento de la teoría del Behaviorismo, se estableció una dura crítica al análisis marginal en cuanto a que este último representa erróneamente a los agentes del mercado de un modo atomístico. Pero aún más, la crítica se centra en el supuesto de que se considera la empresa y al empresario como un ente indivisible que tiene como único objetivo el maximizar la utilidad o valor de la empresa a través de un crecimiento óptimo. El Behaviorismo, a través de la investigación empírica, comprobó que las empresas no siempre persiguen la optimización de los recursos, y que en la mayoría de las empresas son dirigidas por directores retribuidos cuyos intereses suelen diferir de los propósitos de los accionistas.

Al no contener la teoría marginalista suficientes fundamentos sobre el comportamiento y los procesos de decisión internos de la empresa, el supuesto de maximización de utilidades perdió peso en muchos casos. En cambio, la teoría Behaviorista establece como puntos de partida teóricos el rechazo de varios supuestos marginalistas y adopta algunos fundamentos de la psicología conductista. Dicha teoría hace su aparición a principios del siglo XX y tiene su aportación teórica más significativa en 1963 con los trabajos de Cyert y March, a través de su obra: *A Behavioral Theory of the Firm*.

Las teorías y los modelos de estos autores se basan en el rechazo de tres supuestos marginalistas: la concepción atomística de la empresa, el objetivo de maximización de la utilidad y la información perfecta. Según estos autores, la empresa no está constituida como un solo individuo, sino por todo un conjunto de ellos, lo que lleva a que las empresas no tengan objetivos propios, sino solamente las personas. Aunque Cyert y March (1963) no dejan de reconocer la relevancia de la maximización de las utilidades de la empresa, su pensamiento behaviorista antepone como núcleo central la idea de que la empresa es una coalición formada por un conjunto de grupos de individuos que interaccionan entre sí, y sin embargo tiene intereses distintos. Es decir, cada miembro o grupo de miembros establece formal o informalmente su participación en el objetivo general, pero ante todo tratan de maximizar su propio beneficio individual sin que exista explícitamente un objetivo general superior. El origen de la coalición se da porque la unión de diferentes grupos o individuos proporcionan un beneficio mayor que no lograrían por separado.

Según los behavioristas los objetivos de la coalición se establecen a través de procesos de negociación en los que participan los diferentes grupos que integran la empresa. A lo largo del tiempo, las metas suelen cambiar debido a la interacción de intereses, presiones y conflictos entre los miembros del grupo. Cada grupo puede influir de una manera u otra en la empresa, llegando a presentarse no pocas veces objetivos incompatibles. En cuanto a la información perfecta, el behaviorismo también rechaza este supuesto de la teoría neoclásica o marginalista, pues afirma que la información disponible que dan los responsables de la toma de decisiones suele estar incompleta, y no sólo por cuestiones de conflicto, sino porque su

producción total puede ser muy cara para la solución de toma de decisiones complejas. Así, dicha información presenta diferentes grados de riesgo, confiabilidad y oportunidad.

Al respecto Simons (1959), clásico del behaviorismo, estableció que los objetivos de la empresa, más que la utilidad máxima, es obtener una utilidad satisfactoria para todos los grupos que comparten la coalición. A partir de esto Simons considera que las empresas en definitiva operan con incertidumbre, y por lo tanto, el diseño de las estrategias se concluye cuando las aspiraciones del beneficio se satisfacen. Lo anterior en definitiva origina que no se llegue a maximizar los resultados.

El behaviorismo dio en definitiva nacimiento a dos tipos principales de programas de investigación dentro de la economía de la empresa: 1) los programas decisionales que analizan al individuo como decisor y solucionador de problemas que afectan a la empresa como el crecimiento óptimo; y 2) los programas psico-sociológicos que analizan al individuo como miembro de un grupo y a su vez de una organización. Estos estudios han coadyuvado notablemente en el análisis actual de la empresa para comprender sus procesos decisionales relacionados con la política económica y financiera de las empresas para su óptimo crecimiento. Incluso varios de sus resultados y análisis se aplican actualmente como base para la representación de comportamientos de los diferentes sectores industriales y de las economías consideradas en su conjunto.

Francis Fukuyama en 1995 planteó una hipótesis alternativa a las teorías económicas sobre los objetivos y la formación de empresas. En vez de apelar a principios económicos neoclásicos, como la existencia de agentes racionales con conductas derivadas de la maximización de utilidades, Fukuyama sostiene que las empresas en general se construyen con base a normas de confianza que generan capital social. Para él estas normas pueden referirse a valores muy profundos, como el concepto de justicia, o bien vincularse a las actividades cotidianas del individuo, como lo son los códigos de comportamiento y los principios profesionales. Según Fukuyama el capital social, a diferencia de otras formas de capital humano (como el conocimiento), se crea y se transmite a través de mecanismos culturales como la tradición, la religión y los hábitos históricos. De ahí que el capital social no se adquiere a partir de decisiones racionales de personas actuando de manera individualista, sino a través de la interacción de los miembros de una sociedad, en donde se absorben virtudes de tipo social como lo son la lealtad, la honestidad, el sentido de responsabilidad y el apoyo mutuo.

Para él la confianza comunitaria se desarrolla a la par del desarrollo del capital social de un país. Así los cambios positivos económicos, políticos, sociales y culturales se pueden dar en un orden social, solidaridad y consenso. Basta comprobar que las economías más desarrolladas en capital social tienen organizaciones familiares, empresariales, educativas y políticas en donde las estructuras jerárquicas son planas o descentralizadas, más autónomas, incluso que rebasan su ámbito nacional y a excepción de la familia, utilizan a administradores profesionales sin vínculos consanguíneos. En países emergentes y subdesarrollados la característica es una ausencia de capital social amplio en todas estas instituciones que inhiben el desarrollo de grupos sociales intermedios con poder de participación, polarizándose las relaciones económicas y políticas principales entre los grupos económicos familiares poderosos y el gobierno. Esto condiciona el tamaño y crecimiento de las empresas

El capital social está basado en hábitos y costumbres éticas y por tanto su modificación es lenta y accidentada. Para ello se deben establecer contrapesos en las instituciones y en el caso de las empresas en sus gobiernos corporativos para evitar el dominio antidemocrático de grupos económicos reducidos que erradican las garantías de las libertades de asociación y expresión de los otros grupos como los empleados, obreros, proveedores, consumidores y hasta de los gobiernos con poco poder de maniobra para imponer primero los intereses de la

población en lugar de élites reducidas en donde se concentra la mayoría de la riqueza de un país. La tesis de Fukuyama concluye que las sociedades con un bajo nivel de confianza carecen de la capacidad de asociación requerida para la formación de grandes negocios y de redes de empresas vinculadas en relaciones de largo plazo.

5.1 La Corriente del Entorno Empresarial

La corriente del entorno empresarial afirma que el crecimiento de las empresas sí está determinado significativamente por el entorno sectorial, la macroeconomía, su localización, etc. Por ejemplo, la ubicación de una empresa y su crecimiento se ve influenciada por la oferta de capital, de trabajo calificado y sus respectivos costos en el mercado, los intercambios informales de conocimiento entre las empresas, la inversión directa extranjera, así como la competencia de las multinacionales, etc. Así, la empresa asimila de otras empresas procesos y conocimientos que influyen en su crecimiento. Los trabajos de Porter (1980) constituyen uno de los principales fundamentos de esta corriente

Otro planteamiento para explicar el crecimiento de las empresas es el trabajo de North (1993) que presenta una visión histórica y cultural del desempeño económico de las naciones y sus empresas. Para este economista las instituciones de un país son las que definen los incentivos y restricciones sobre las que operan los agentes económicos, por lo que no se trata de simples agentes maximizadores de utilidad que toman decisiones en un vacío institucional. Estas instituciones surgen porque en el mundo real la racionalidad limitada de los actores y la presencia de información asimétrica producen costos de negociación en el intercambio comercial. Para ello es necesario entonces crear instituciones dotadas de un marco legal que tomen en cuenta también normas informales.

Para él los cambios institucionales vienen dados por las modificaciones en los incentivos económicos. Ante esto los empresarios y el gobierno buscan adecuar las instituciones y sus marcos jurídicos. Economías como la estadounidense al principio tuvieron instituciones y sistemas corporativistas basados en empresas familiares, que evolucionaron hacia un capitalismo gerencial. Para North (1993) esto se debió a la modificación de los precios relativos producto de nuevos avances tecnológicos, que permitieron la formación de grandes empresas capaces de aprovechar las economías de escala. Este tipo de empresa exige grandes inversiones que no es posible obtener sólo de una familia o grupo, presentándose la dilución o pulverización de los accionistas. En parte se elimina la gran influencia familiar.

Teorías del crecimiento fundamentadas en la calidad de la gerencia y el buen gobierno corporativo, se basan en que la falta de responsabilidad social empresarial y de buen gobierno corporativo impide maximizar la rentabilidad y crecimiento de la empresa. El gobierno corporativo es la forma en que las empresas operan y son controladas, así como el sistema de pesos y contrapesos con el que se pretende garantizar la calidad, oportunidad y amplia disseminación de la información empresarial. Los conflictos de agencia (diferente administrador y propietario) incrementan los costos contractuales y llevan a que la falta de confianza haga más familiar a la empresa, y por tanto, sus posibilidades de crecimiento sean menores.

Para entender mejor la función que realizan los distintos actores de la empresa en la obtención de rentas se pueden analizar dos variables: ganancias residuales y derechos de control. Primeramente, debemos tomar en cuenta la naturaleza de un gobierno corporativo cuando los accionistas son los únicos tenedores de interés. En una organización económica, por simple que sea, existe la posibilidad de que los miembros no realicen las tareas asignadas. Este incentivo proviene de la dificultad de precisar la remuneración conforme al desempeño

individual, ya que a fin de cuentas lo producido es resultado del esfuerzo conjunto. Por lo tanto, se vuelve innecesaria la presencia de un monitor para controlar que el trabajo se realice satisfactoriamente.

El monitor, a su vez, tendrá incentivos para realizar su tarea sólo si se procede de la siguiente manera: a) se establecen contratos con los trabajadores y proveedores, a quienes se paga su costo de oportunidad. Es decir, se les remunera en función de lo que se obtendría si el insumo que aportan se empleara en su mejor opción externa, y b) se deja que el monitor reciba la ganancia residual, la que se define como el beneficio creado por la organización una vez deducidos los costos. Este planteamiento explica el porqué es una empresa sencilla, con pocos accionistas y todos involucrados en puestos gerenciales, la maximización del valor accionario (o ganancia residual) coincide con la maximización del valor de la empresa. Cuando se habla de empresas con dueños / monitores, los accionistas son los que reciben las ganancias residuales, pero también los que enfrentan el riesgo residual que nace de la posibilidad de no llegar a cubrir los costos.

Ahora bien, en una empresa más compleja con accionistas pulverizados, las tareas de monitoreo son delegadas a los gerentes, por lo que se habla de una separación entre el control y la propiedad. El derecho de propiedad incluye el derecho de recibir las ganancias residuales, mientras que los derechos de uso y control de los recursos (físicos, financieros y privados) le corresponden a la gerencia. En estos casos a la gerencia podría interesarle más en el tamaño de la empresa que la generación de riqueza social. Esto es así ya que el objetivo de crecimiento le proporciona beneficios personales en diversos frentes (político, económico, psicológico). Para reestablecer los derechos de control los accionistas suelen emplear diversos mecanismos de gobierno corporativo, como lo son los consejos se integran con representantes de los accionistas pulverizados. Otra alternativa consiste en establecer esquemas de compensación para conjugar los intereses de la gerencia con los de los accionistas, como sucede cuando una parte importante de las redistribuciones de la gerencia provienen de su participación accionaria.

La teoría de costos de transacción explica la formación de empresas familiares con concentración de decisión en el gobierno corporativo para evitar oportunismos en ciertas relaciones económicas. Una vez que la transacción se interioriza, el gobierno corporativo de la organización busca resolver el problema de ineficiencia generado con las actividades de influencia de sus miembros y sus prácticas burocráticas. De ésta manera, el vínculo de la familia con la empresa se puede interpretar como una forma de gobierno corporativo que ayuda a reducir dichas ineficiencias, aunque esta forma no se construye de manera consciente. De entre las ventajas y desventajas estudiadas por Castañeda sobre el gobierno corporativo familiar destacan las siguientes. Ventajas:

- a) incentivos socioculturales - al mezclarse las relaciones productivas con las familiares se refuerzan los mecanismos de recompensa y castigo; los errores de comportamiento dentro de la empresa incrementan el riesgo de que la relación laboral se vea deteriorada, reduciendo de esta manera el incentivo individual a adoptar una posición oportunista;
- b) monitoreo familiar - el incremento en flujos de información y conocimiento personal de las conductas y hábitos de trabajo de los miembros de la familia reducen la asimetría en la información. Es decir, los costos de monitoreo se reducen cuando se comparten las redes sociales y una forma de vida;
- c) altruismo - las relaciones efectivas entre los miembros de la familia facilitan la supeditación de los intereses personales a los intereses del grupo familiar, los lazos de confianza que brinda el apego familiar también disminuyen los comportamientos oportunistas por parte de sus miembros;

- d) lealtad familiar - la dedicación a la familia es socialmente apreciada, de manera que sus miembros obtienen satisfacción y merecen el respeto de sus comunidad en la medida en que se cumplen con su familia; por el contrario, el rechazo social castiga aquellos individuos que descuidan sus obligaciones familiares.

Por otra parte, las empresas familiares sufren de cinco desventajas que les restan capacidad para manejar eficientemente sus actividades:

- a) profundización de conflictos - a Aunque los lazos familiares pueden ser fuente de armonía, el conflicto y las rivalidades entre hermanos, padres e hijos también pueden trascender al ámbito familiar y desestabilizar las relaciones productivas;
- b) tolerancia hacia el personal incompetente - la dificultad para realizar juicios objetivos complica la imposición de sanciones a los miembros de la familia que han tenido un pobre desempeño en el negocio;
- c) dificultad para conseguir el personal adecuado - aún cuando la educación formal de los hijos constituye una preocupación importante para los padres, el giro de negocios puede requerir de ciertas habilidades que por cuestiones genéticas, culturales o de evolución tecnológica no sean fáciles de encontrar entre los miembros de la familia; circunstancia que se daría inclusive entre aquellos padres interesados por desarrollar habilidades ingenieriles o empresariales en su descendencia;
- d) dificultad para alcanzar economías de escala - el deseo de limitar las dimensiones del negocio al control familiar reduce las posibilidades de adoptar tecnologías que requieren volúmenes de producción importantes;
- e) dificultad para flexibilizar la producción - cuando los vaivenes de la demanda y el costo de las inversiones hacen conveniente establecer redes de producción, la familia tendrá problemas para fincar compromisos de largo plazo con miembros de la red con los que no se está emparentado.

A partir de la aceptación de la diferencia de intereses entre la coalición, el marginalismo y el behaviorismo impulsaron las bases teóricas de la teoría gerencial, siendo sus principales autores Baumol (1959), Williamson (1964) y Marris (1964). Para el siglo XX, a diferencia de la corporación del siglo XVIII y XIX donde el propietario era el directivo, las empresas tendieron a un crecimiento tan significativo que surgió la necesidad de mayores capitales difíciles de obtener de una sola persona. Es en este momento donde se da el nacimiento de la profesión de gerente o director, separándose la figura del capitalista o accionista. Es decir, se dio la separación entre la propiedad y el control diario de la corporación. También este hecho produjo una diferencia de objetivos entre los agentes, pues las funciones de utilidad ya no coincidieron, ya que mientras el accionista buscaba maximizar el valor de la empresa, los directivos comenzaron a enfocarse por maximizar el crecimiento de la empresa mediante utilidades, situación última que conlleva mayores salarios, seguridad y prestigio para los directos.

En 1959 Baumol dio a conocer un trabajo titulado: *Business Behavior, Value and Growth*. En él indicaba que en la separación entre la propiedad y la dirección, los segundos tienden a maximizar el valor de las ventas sujetándose a una limitación de utilidades. Para Baumol esto se debía a que dichos directivos están más empeñados en aumentar el tamaño de la empresa, aunque ello conlleve alejarse del tamaño óptimo, si la utilidad esperada iguala o supera un nivel mínimo suficiente para generar fondos internos y atraer fondos externos durante un lapso de tiempo determinado, con el objetivo central de cumplir con los programas de inversión de la empresa y proteger de esta forma el director su posición de control ante un posible conflicto con algunos accionistas.

Por otra parte, en 1964 Williamson publicó su célebre trabajo titulado: *The Economist of Discretionary Behavior: Managerial Objectives in a Theory of The Firm*. En este trabajo se presenta un modelo que explica la disociación de objetivos existente entre los propietarios y los que dirigen la corporación. Williamson al estudiar el comportamiento de persecución de los intereses principales de los directivos, concluyó que estos están dirigidos principalmente al incremento de sus rentas, compensaciones, viáticos atractivos, etc., aunque estos no sean estrictamente indispensables para el éxito de la empresa.

Así los directivos se ven muy interesados y persuadidos por ellos mismos para alcanzar altas utilidades que sean lo suficientemente buenas para cubrir la utilidad mínima exigida por el accionista. De lograr esto se impide una posible fusión o absorción de parte de otra coalición o grupo, situación última que pondría en peligro el puesto laboral del directivo. Siguiendo con este mismo enfoque, Marris (1964) en su obra: *The Economic Theory of Managerial Capitalism* se enfocó principalmente en el interés especial que manifiestan los directivos con respecto al crecimiento de la empresa pues sus retribuciones dependen de ello. Estableció que para el crecimiento de una empresa es necesario obtener utilidades que cubran el financiamiento interno y externo. Posteriormente señala que existe una retroalimentación entre la tasa de beneficio de la empresa y la tasa de crecimiento, interesándose los directivos principalmente en una tasa mayor de crecimiento y no de maximización de utilidades.

Con base en lo anterior, para Marris (1964) si los directivos cuentan con discrecionalidad de decisión por parte de los accionistas, entonces tienden a incrementar la producción para maximizar las utilidades a corto plazo. Pero por otra parte, no tienden a incrementar los precios bajo un entorno en que la demanda es favorable. En general Baumol (1959), Williamson (1964) y Marris (1964) coinciden en que el objetivo marginalista de la maximización de las utilidades se sustituye bajo la teoría gerencial por el objetivo de los directivos que es el de la optimización de la función de la utilidad, la cual comprende tanto objetivos corporativos como objetivos individuales.

A pesar que entre estos especialistas no coinciden en cuanto a la enumeración de las variables que conforman la función directiva de la utilidad, actualmente se entiende que la maximización de la utilidad representa el objetivo empresarial. Por otra parte, el objetivo personal del directivo se enfoca en la optimización de sus remuneraciones, prestigio, etc.

Reconociendo también que la teoría *Behaviorista* y la teoría gerencial parecen ser las que dan nacimiento al estudio sistematizado de forma cualitativa y cuantitativa del gobierno corporativo, desde nuestro punto de vista este concepto tan popular actualmente se encuentra explicado de manera más amplia en la teoría de la agencia, en donde se desarrollan los pormenores que existen entre los directivos y los accionistas. Es decir, el conflicto de intereses entre la propiedad y el control de las corporaciones. A este objeto de estudio también se le ha denominado como: la Teoría de los Derechos de Propiedad, y tiene sus antecedentes más remotos en las primeras aportaciones que hizo la Escuela Escocesa en el siglo XVIII.

Entre los economistas más destacados de esta escuela y denominados como clásicos estaban Adam Smith, John Miller, Francis Hutcheson, William Roberston y Jeremy Benthan. Todos estos grandes pensadores dieron origen a tres importantes teorías, que aunque independientes entre sí, estaban interrelacionadas dentro del nuevo concepto de empresa y eran: la teoría del mercado, la teoría de la distribución entre las leyes de producción y las leyes de la distribución, y por último, la teoría económica de la propiedad privada.

Por ejemplo en el siglo XVIII, Adam Smith (1776) en propuesta sobre un mercado de competencia perfecta, aunque describía que el individuo a través de “una mano invisible” pretende obtener de forma individual su bienestar económico, ello no era un hecho antagónico con la cohesión social, sino coadyuvaba a través de las leyes de la oferta y la demanda a incrementar el bienestar de los ciudadanos y era una posible solución para la pobreza.

Posteriormente al difundirse cada vez más las técnicas y análisis marginalistas entre los economistas a finales del siglo XIX, el enfoque sobre las diversas formas de propiedad de los medios de producción fue cediendo paso a un nuevo enfoque que se centraba en los aspectos económicos de los derechos de propiedad y la mutua influencia entre el mercado y las instituciones legales.

En 1963 y a partir de este antecedente, Donald Coase organizó todos estos conceptos y a través de su artículo: *The Nature of The Firm*, afirmó que en los mercados reales no se cumplía ninguno de los modelos económicos en su totalidad: el de la planificación centralizada y el del mercado. Agregó que en la práctica se observaba la existencia de empresas en el sistema de precios donde su mecanismo de asignación de recursos era parecido al de la planificación central, diferenciándose sustancialmente en el grado de influencia sobre el mercado por su poder limitado. Además, desarrolló estudios sobre los problemas contractuales entre propietarios y directivos.

Aquí últimamente se ha considerado que a través del gobierno corporativo se debe buscar más transparencia y ser la primera línea de defensa de los inversionistas, y sobre todo de los minoritarios que son el componente más amplio de la población financiera que esta pulverizada en el espectro accionario de la mayoría de las empresas que operan en mercados financieros desarrollados. De ahí que los gobiernos corporativos de empresas no familiares tienden a ser más eficientes, más no necesariamente más transparentes o menos probables de malversar los fondos de la empresa como se venía creyendo.

Actualmente se considera que el carácter social de las empresas productivas siempre ha sido incluido desde las teorías económicas más antiguas, aunque el objetivo principal de la empresa sea la obtención de maximización de utilidades o maximización de su valor (crecimiento financiero). Replantando nuevamente las competencias y responsabilidades de las empresas en el plano social, consideran que la empresa se debe de implicar en un papel que vaya más allá de sólo las tareas técnicas y económicas de crecimiento a costa de todo.

Para muchos autores se tiene que hablar actualmente de responsabilidad social como una nueva dimensión empresarial preocupada por el concepto de sostenibilidad, en el que converjan a un mismo nivel los aspectos económicos, sociales y medioambientales, aun a costo del crecimiento de la empresa. Así, el desarrollo sostenible se establece como un objetivo a alcanzar a través de la adecuada implantación de un modelo de empresa socialmente responsable y con buen gobierno corporativo.

5 CONCLUSIONES

Una de las cuestiones más debatidas que volverá a la mesa de discusión ante el actual entorno de incertidumbre financiera que inicio en 2002 y se replicó con más fuerza a partir de 2007 en los Estados Unidos, es si efectivamente existe un objetivo común por parte de la nueva empresa que se está conformando para el siglo XXI, el cual debería estar encaminado al mismo tiempo a maximizar las utilidades y el valor para sus accionistas y partes interesadas, así como preservar los intereses de otros individuos que tiene relación con la entidad con RSE.

Algunos opinan que conceptos tales como la responsabilidad social empresarial o buen gobierno corporativo, no es más que una moda o necesidad mediática originada por fuertes presiones sociales o gubernamentales dirigidas hacia el empresario. En contraparte, también se ha desarrollado una fuerte convicción entre varios actores económicos en el sentido de que no es posible llegar al éxito empresarial sostenido (incluso hasta en el plano financiero) sin la adición y cuantificación de otras variables de tipo endógeno y exógeno para la empresa, que en definitiva sí impactan a la entidad.

Tales variables pueden ser: la alineación entre los objetivos formales e informales de la empresa (teoría de la firma), el desarrollo e impacto del capital intelectual, el desarrollo del capital social, el entorno socioeconómico o cultural del sector, el marketing social, etc. Al adicionar muchas de estas características se ha llegado a nuevos conceptos de lo que debería ser la empresa moderna, tales como: empresa sostenible y sustentable, empresa socialmente responsable, responsabilidad social corporativa o simplemente responsabilidad social empresarial.

El carácter social de las empresas productivas siempre ha sido incluido en las teorías económicas, desde las más antiguas hasta las contemporáneas. Sin embargo, ha resurgido con más fuerza el replanteamiento y paradoja de cómo crecer (maximizando el valor y las utilidades), y al mismo tiempo llegar a ser una “empresa sociablemente responsable”. Cada vez más sectores de la sociedad opinan que la actividad empresarial debería estar subordinada a los fines de la comunidad en la que se desarrolla. Aunque para otros muchos los hechos a nivel mundial ponen en duda la solvencia de esta teoría. A partir de esto, muchos proponen que se debe adicionar como fundamento de la responsabilidad social un modelo de empresa pluralista (*stakeholder*) y no dirigido sólo a los intereses de los propietarios (*stockholders*).

Aunque se ha planteado la urgente necesidad de adoptar y promulgar una serie de principios universales básicos tendientes a preservar la dignidad y los derechos humanos, así como cuidar el medio ambiente y las normas laborales que debe seguir el empresariado a través de códigos de responsabilidad social, esto no es del todo fácil por la creciente inercia que prevalece en el ambiente de los negocios en cuanto al énfasis predominantemente productivista y personalista.

En estos días de extraordinaria desconfianza (de personas y empresas hacia otras empresas y empresarios) en varias de las principales economías industrializadas, se nos previene una vez más y viendo hacia el futuro, de que como individuos o sociedad civil, no debemos dejar toda la responsabilidad de nuestras vidas e intereses a las instituciones, ya sean privadas o públicas, pues está más que comprobado que estados paternalistas o los estados con sólo manos invisibles son altamente susceptibles de errores sociales.

REFERENCIAS

AMERICAN EUROPEAN COMMUNITY ASSOCIATION (AECA). Disponible en: <http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/gri/guidelines/gri_guidelines_español.pdf>.

BAUMOL, W. J. *Business behavior: value and growth*. Harcourt: Brace & World, 1959.

COASE, Ronald. **The nature of the firm: origins, evolution, and development**. London: The London School of Economics and Political Science, 1963.

COMISIÓN DE EXTERNOS EN RSE. **Diálogos sobre responsabilidad empresarial**, p. 11, 2006. Disponible en: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_brochure090305.pdf>.

CYERT, Richard M.; MARCH, James G. **A behavioral theory of the firm**. Endlewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1963.

FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (FMI). *Perspectivas de riesgos internacionales. Estudios económicos y financieros: perspectivas de la economía mundial*. Washington DC, USA, 2006.

FUKUYAMA, Francis. **Trust: the social virtues and the creation of prosperity**. New York: Free Press, 1995.

GASPAR A. K. **Possible role of the MIF in the area of corporate social reponsability**. London: IADB, 2003.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE (GRI). **Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad sobre el desempeño económico, ambiental y social de la empresa**, 2002. Disponible en: http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_brochure090305.pdf>.

LIZCANO, José Luis; NIETO, Pablo. La semántica de la responsabilidad social. **Documento 3 Comisión de Responsabilidad Social**. España, AECA, 2006. pp. 48.

MARRIS, Robin. **The economic theory of managerial capitalism**. New York: The Free Press of Glencol, 1964.

NORTH, Douglas C. **Instituciones, cambio institucional y desempeño económico**. México: Fondo de Cultura Económica, 1993.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE). **Una guía para sindicalistas sobre las directrices de la OCDE para empresas multinacionales**, p. 17, 2000. Disponible en: <<http://www.tuac.org/publicat/guidelines-Espag.pdf>>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). **Declaración tripartita de principios sobre empresas multinacionales**. 2005. Disponible en: <<http://www.csreurope.org>>.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU). **El pacto mundial**, p. 2, 2005. Disponible en: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish/sp_brochure090305.pdf>.

PORTER, Michel E. **Competitive strategy**. New York, USA: Free Press, 1980.

SIMON, Herber J. Theories of decision-making in economics and behavioral science. **The American Economic Review**, v. XLIX, June, 1959.

UNIÓN EUROPEA. **Libro Verde**. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. 2001. Disponible en: <http://www.aeca.es/comisiones/rsc/documentos_fundamentales_rsc/ue/verde.pdf>.

WILLIAMSON, Oliver. **The economist of discretionary behavior**: managerial objectives in at theory of the firm. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall Press, 1964.