

Sector Privado, Responsabilidad Social Empresarial & Desarrollo Humano

Daniel Abreu Mejía

Diplomado en Desarrollo Humano
PNUD-UCSD

7 de agosto de 2007



Breve Historia de la Responsabilidad Social Empresarial

En su obra “el evangelio de la riqueza” (1899) Andrew Carnegie, fundador de U.S. Steel, fundamentó la responsabilidad social de las empresas en dos principios: el de caridad y el de custodia. El principio de caridad consideraba que los miembros más afortunados de la sociedad tienen que ayudar a los menos afortunados (desempleados, minusválidos, etc), directa o indirectamente.

El principio de custodia suponía que las empresas y las personas pudientes son consideradas custodias de los bienes, que pertenecían al resto de la sociedad. Ello derivaba en el encargo a las empresas de multiplicar la riqueza de la sociedad, mediante el uso eficiente de los bienes e inversiones prudentes. Pero fue después de la gran depresión, en la década de 1930, que las empresas comenzaron a aceptar estos dos principios.

En la década de los 50 luego de la Segunda Guerra Mundial el concepto fue evolucionando en los Estados Unidos, una corriente teórica que se enfocaba en la ética administrativa y la filantropía de los gerentes, dicha corriente fue evolucionando con el paso del tiempo y fue esparciéndose en el sector industrial y productivo de Europa con una orientación de equidad social. El concepto evolucionó desde la idea de ética individual hasta el concepto de la ética institucional.

Ya para mediados de los 70 se inicia a discutir con mayor profundidad la responsabilidad que las empresas tienen con la sociedad, contando con los aportes del padre del management moderno Peter Drucker. Pero es en la década de los 90, sobre todo después de la Conferencia de Desarrollo Sostenible de Río en 1992 que el concepto adquiere relevancia mundial y se convierte en una marcada tendencia de gestión corporativa sobre todo entre las grandes multinacionales.

Concepción de RSE de Milton Friedman

El argumento de Milton Friedman (Premio Nóbel 1976), afirma que la responsabilidad social de las empresas consiste en usar sus fuerzas y recursos para maximizar sus utilidades en un juego competitivo franco, libre, sin engaños ni fraude, con respeto a las reglas establecidas.

Friedman sostiene que los ejecutivos de las empresas no están en situación de determinar posiciones ni adoptar resoluciones referentes a la urgencia de los problemas sociales, ni recursos de una organización a destinarse para resolver un problema dado cualquiera. Insiste que de ser así, equivocada e injustamente se desvían recursos que son de los accionistas, empleados y clientes.

En otras palabras, las empresas deben dedicarse a producir bienes y servicios con la mayor eficiencia y dejar la solución de los problemas sociales a los organismos gubernamentales.

Concepto generalmente aceptado de RSE

Se puede decir que la Responsabilidad Social Empresarial es algo más que un conjunto de prácticas puntuales, iniciativas ocasionales o motivadas por el marketing, las relaciones públicas u otros beneficios empresariales. Es en realidad un grupo de políticas, prácticas y programas integrados en la operación empresarial, que soportan el proceso de toma de decisiones.

Según el Foro Internacional de Líderes Empresarios (IBLF) la Responsabilidad Social Empresarial es el conjunto de prácticas empresariales abiertas y transparentes basadas en valores éticos y en el respeto hacia los empleados, las comunidades y al ambiente.

Areas de Responsabilidad Social Empresarial

1. Ética Corporativa
2. Responsabilidad Medioambiental
3. Compromiso con la Comunidad
4. Calidad de Vida Laboral

Prácticas de RSE

- La Comercialización y Marketing Responsables
- El Marketing Verde
- Diseño de Productos Sociales
- La Ecoeficiencia (eficiencia económica y ecológica)

Conceptos esenciales de RSE

Códigos de Conducta

Un código de conducta pretende ser una guía básica de referencia para los empleadores, para la toma de decisiones cotidiana.

Está destinado a clarificar la misión, los valores y principios de una organización y conectarlos con normas de conducta profesionales. Esta herramienta complementa las normas, las políticas y las leyes pertinentes, sin ser un sustituto de ellas. Los códigos de conducta, típicamente, establecen pautas en asuntos que incluyen trabajo infantil, trabajo forzado, salarios, beneficios, horas de trabajo, prácticas disciplinarias, libertad de asociación, hasta la salud y la seguridad.

Comercio Justo

Comercio Justo (“Fair Trade”) es un movimiento internacional en crecimiento que aspira a lograr que los productores de los países en desarrollo consigan un trato justo en sus relaciones comerciales.

Incluye un precio justo para los productos (el que cubra los costos de producción y permita una subsistencia sustentable); y contratos a largo plazo que otorguen una verdadera seguridad. Muchos productores reciben apoyo para obtener el conocimiento y la capacitación necesarios para desarrollar sus negocios e incrementar las ventas. En la actualidad la Certificación de Comercio Justo se limita mayormente a las mercaderías.

Para mas información ver www.fairtrade.org

Inversión Socialmente Responsable (SRI)

Inversión socialmente responsable (SRI por sus siglas en inglés, “Socially Responsible Investing”) es un término amplio referido a muchas prácticas de inversiones que consideran no sólo los aspectos financieros de una inversión sino también los asuntos sociales y ambientales. SRI contribuye a que la inversión se use como una herramienta para mejorar las prácticas comerciales y el desarrollo comunitario, y también para orientar a que los inversionistas prioricen en las empresas con buenas prácticas de RSE.

Dow Jones Sustainable Index World Investment Stock Universe

Lanzado en 1999 es el primer Index realizado para dar seguimiento a los resultados financieros de las empresas orientadas a la sostenibilidad. La metodología utilizada por el DJSI se basa en la aplicación de criterios para valorar las oportunidades y riesgos derivados de las dimensiones económica, social y ambiental para cada una de las compañías elegidas en el Dow Jones Sustainable Index World Investment Stock Universe. Cuenta con criterios generales, aplicados a todas las industrias específicas para compañías representativas de ciertas ramas económicas.

Los criterios se construyen dentro de la Evaluación Sustentable Corporativa, que califica el desempeño ambiental basado en un listado de criterios estratégicos de gestión: financieros, clientes y productos, gobernabilidad corporativa, recursos humanos, gestión de riesgo y de crisis y sostenibilidad corporativa.

Para más info ver: www.sustainability-indexes.com

Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las directivas de la OCDE son recomendaciones voluntarias hechas por los gobiernos a las empresas. Estas normas cubren el campo de los derechos humanos, trabajo, medio ambiente, impuestos y corrupción. Las directivas se aplican a todos los emprendimientos multinacionales y a todas sus entidades, sin considerar a dónde llevan a cabo sus negocios, incluidos los países que no se adhieren a las Directrices.

Cualquier parte interesada puede entablar una demanda en contra de una empresa que no se adhiera a las Directrices. Las demandas se presentan ante los Puntos Nacionales de Contacto localizados en la OECD y en países signatarios. Si el Punto Nacional de Contacto acepta el caso, las partes entran en un período de mediación y de resolución del problema.

La Norma Internacional para la Administración Ambiental, ISO 14000

Formulada en el año 1995, es un estándar internacional para la práctica y mejoramiento de un sistema de administración ambiental que consta de compromiso y política ambiental, objetivos, programa, auditoria, acción correctiva, revisión administrativa y mejora continua. La adhesión a esta norma es un indicador del compromiso con la protección del medio ambiente.

Triple cuenta de resultados

Consiste en conciliar resultados en cuanto al respeto del **medio ambiente**, la **equidad social** y los **aspectos financieros** de manera pública a través de informes periódicos de resultados.

Global Reporting Initiative (GRI)

Es una iniciativa multi-stakeholder fundada en 1999 por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (UNEP) y la Coalición de Economías Responsables del Medio Ambiente (CERES). El GRI es establecido internacionalmente para desarrollar y difundir directivas mundialmente aplicables para hacer las Memorias de la Sustentabilidad.

Estas normas son de uso voluntario por parte de las organizaciones a fin de difundir el impacto de sus actividades, productos y servicios. Las directivas de GRI del 2002 constan de 54 indicadores centrales y están organizadas en dimensiones ambiental, financiera y social. Para producir un informe exigido por GRI, una empresa debe informar sobre todos los indicadores centrales o dar razones de porqué no lo hace. Los indicadores son amplios y cubren los asuntos tales como el impacto económico, el consumo de recursos naturales, el impacto sobre la biodiversidad y la tierra fértil, así como el adiestramiento y la educación y el trabajo infantil.

Para más info ver: www.globalreporting.org



PACTO GLOBAL

Es una iniciativa directa del Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Anan, que cuenta con una estructura ágil y gran flexibilidad operativa. No es un instrumento regulador, no vigila, no impone, ni evalúa la conducta o las acciones de las empresas. Se apoya en la responsabilidad ante el público, en la transparencia y en el interés bien entendido de las empresas, los trabajadores, la sociedad civil, para poner en marcha acciones sustantivas comunes en pro de los principios en los que se basa el Pacto.

El Pacto Global tiene dos objetivos que son complementarios:

- Integrar el Pacto Global y sus principios en las actividades y estrategias de las empresas.
- Facilitar la cooperación entre los principales interesados y promover asociaciones destinadas a apoyar los objetivos de las Naciones Unidas.

¿Cuál es el origen de los diez principios?

Los diez principios se inspiran en:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- La Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales en el trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.
- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

¿Cuáles son los diez principios?

Derechos Humanos

Principio No. 1:

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos internacionalmente dentro de su esfera de influencia.

Principio No. 2:

Deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

Trabajo

Principio No. 3:

Que apoyen la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio No. 4:

Que promuevan la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio No. 5:

Que promuevan la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio No. 6:

Que promuevan la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

Medio Ambiente

Principio No. 7:

Las empresas deben apoyar un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales.

Principio No. 8:

Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Principio No. 9:

Fomentar el desarrollo y la difusión de las tecnologías ecológicamente racionales.

Transparencia y anticorrupción

Principio No. 10:

Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

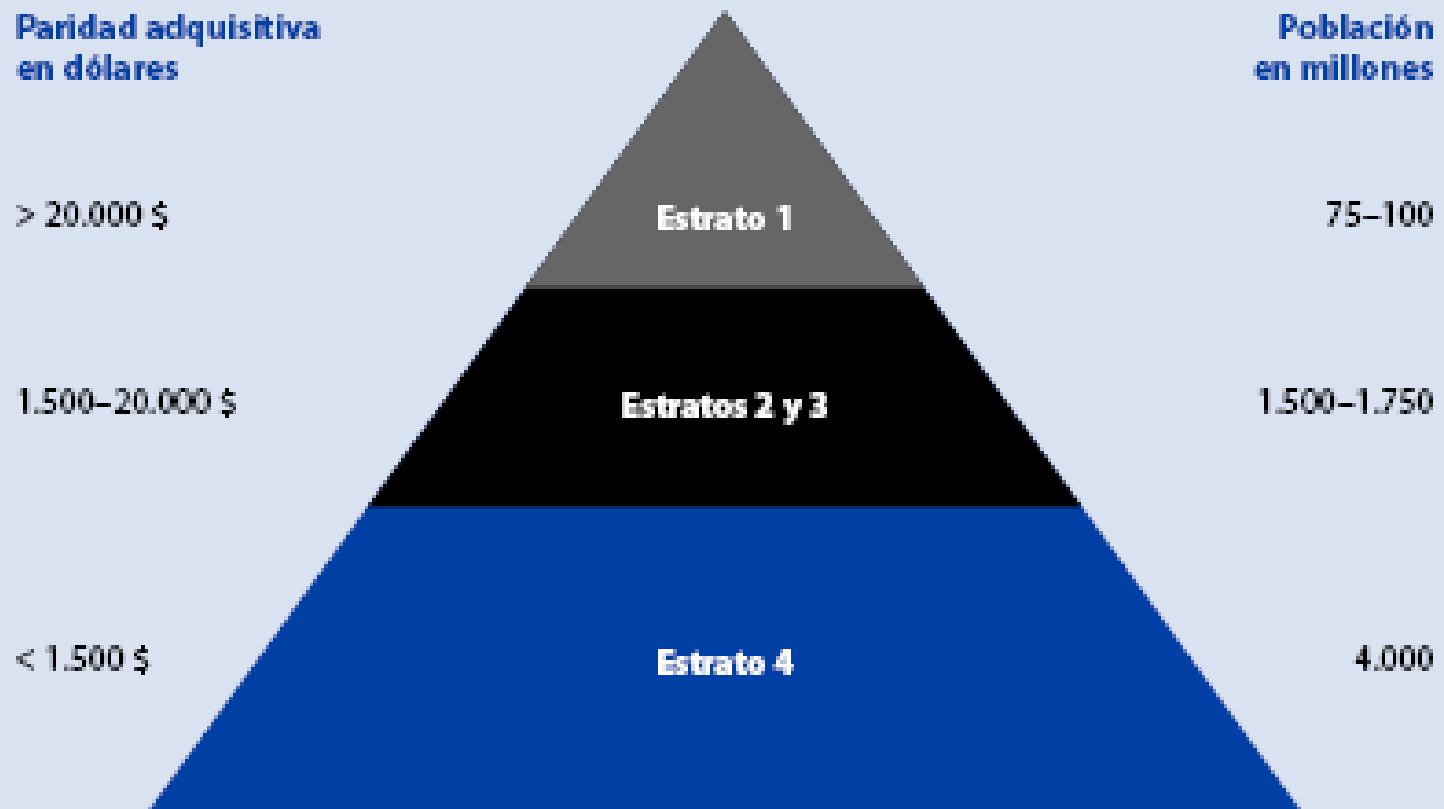
EL SECTOR PRIVADO ES IMPORTANTE PARA LOS POBRES... Y, A MENUDO, ESTÁ FORMADO POR LOS POBRES

El sector privado es crucial en la vida de los pobres. En primer lugar, todos los pobres son consumidores.

La historia se repite en todo el mundo: los consumidores pobres pagan más que los ricos por los servicios básicos.

No menos de 4.000 millones de personas - aquellas que ganan menos de 1,500 dólares anuales - conforman los mercados de “la base de la pirámide”.

FIGURA 1.2 CUATRO MIL MILLONES DE PERSONAS CONFORMAN LA BASE DE LA PIRÁMIDE



Fuente: Prahalad y Hammond (2002)

La calidad de los bienes que adquieren —ya se trate de alimentos, agua o servicios financieros— es deficiente. A menudo es un sector privado no estructurado el que llena las lagunas con bienes de precios más altos o de calidad variable.

Cubre necesidades importantes, ya que la economía sumergida sustenta a la mayoría de las familias pobres en muchos países. Sin embargo, las ventajas de las economías de escala y de alcance no están presentes en las vidas de quienes se encuentran en la base de la pirámide. Algunas de las barreras que lo impiden son un mercadeo y una distribución deficientes.

Las participación femenina en el sector privado de AL

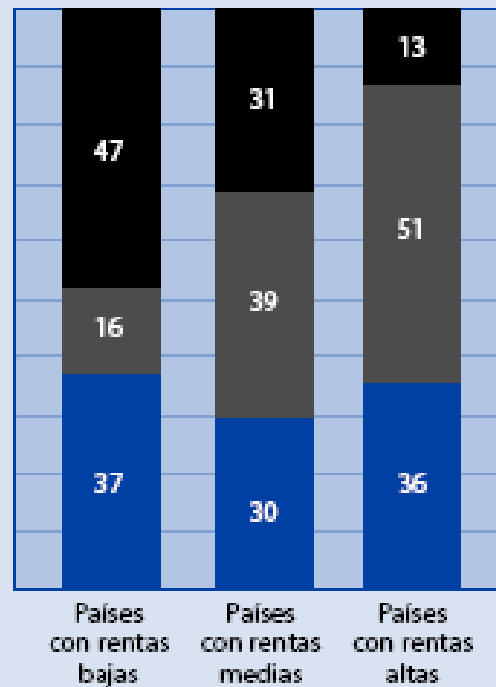
En muchos países en desarrollo, son mujeres la mayoría de los microempresarios en la economía no estructurada y un porcentaje significativo del sector estructurado, muchas de ellas analfabetas y habitantes de comunidades rurales pobres.

Crear sus propias empresas — microempresas, por lo general— suele ser su única posibilidad para acceder al empleo y percibir sus propios ingresos.

En Latinoamérica y el Caribe, son mujeres quienes poseen y operan entre el 25 y el 35 por ciento de las microempresas del sector estructurado y las pequeñas y medianas empresas.

FIGURA 2.2 LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COBRAN MAYOR IMPORTANCIA, DECRECE EL NIVEL DE INFORMALIDAD Y LOS PAÍSES SE ENRIQUECEN

Porcentaje del PIB



- Actividad informal
- Actividad de la pequeña y mediana empresa
- Resto de actividad

Fuente: Ayyagari, Beck y Demirgüç-Kunt (2003)

La Informalidad es la norma entre las microempresas

La informalidad brinda algunos beneficios en ciertas coyunturas. Puede servir de sustituto del empleo para los trabajadores con dificultades para conseguir un puesto de trabajo.

En sociedades que limitan la participación de la mujer en la economía, las empresas caseras les facilitan oportunidades de ganar un poco de dinero. Si las leyes, su aplicación y la situación cultural de un país son tan restrictivas que la mayoría de los empresarios ven coartadas sus posibilidades, la economía puede beneficiarse si operan informalmente.

FIGURA 2.4 LAS EMPRESAS DE PAÍSES CON RENTAS BAJAS SOPORTAN MUCHA MÁS CARGA A LA HORA DE REGISTRARSE

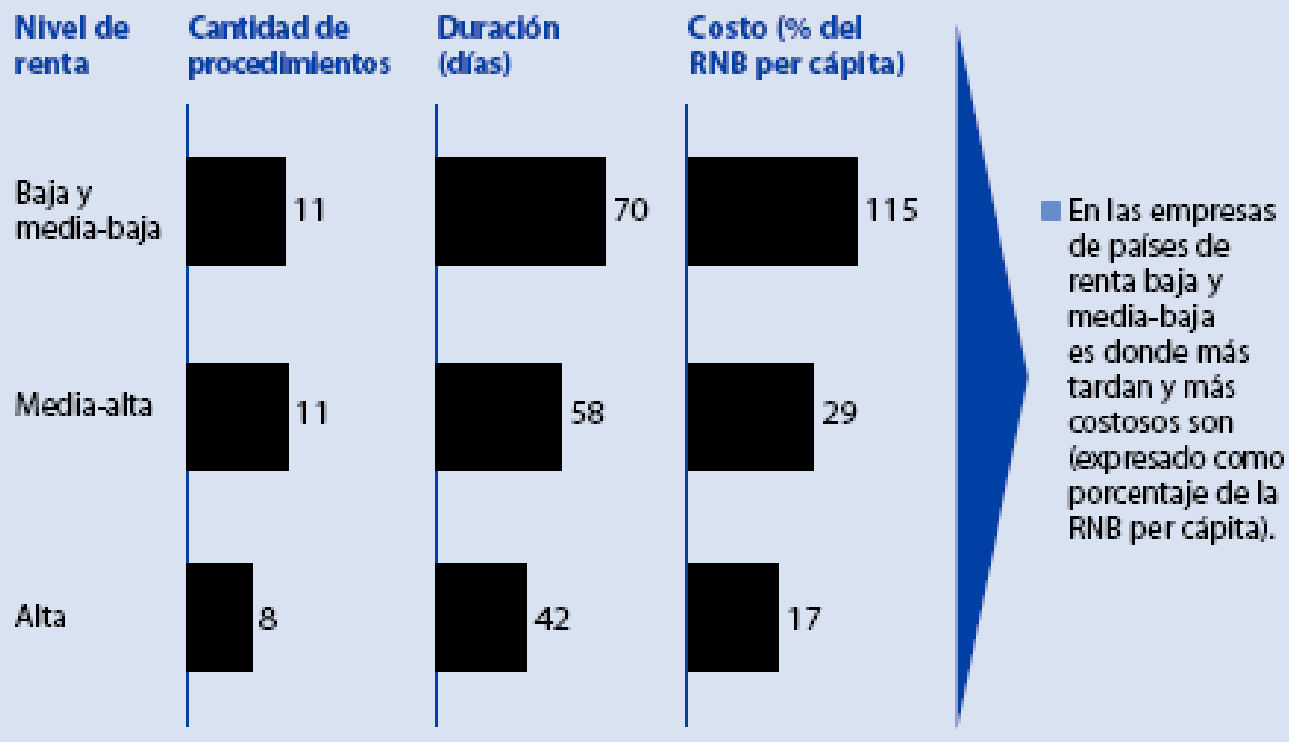
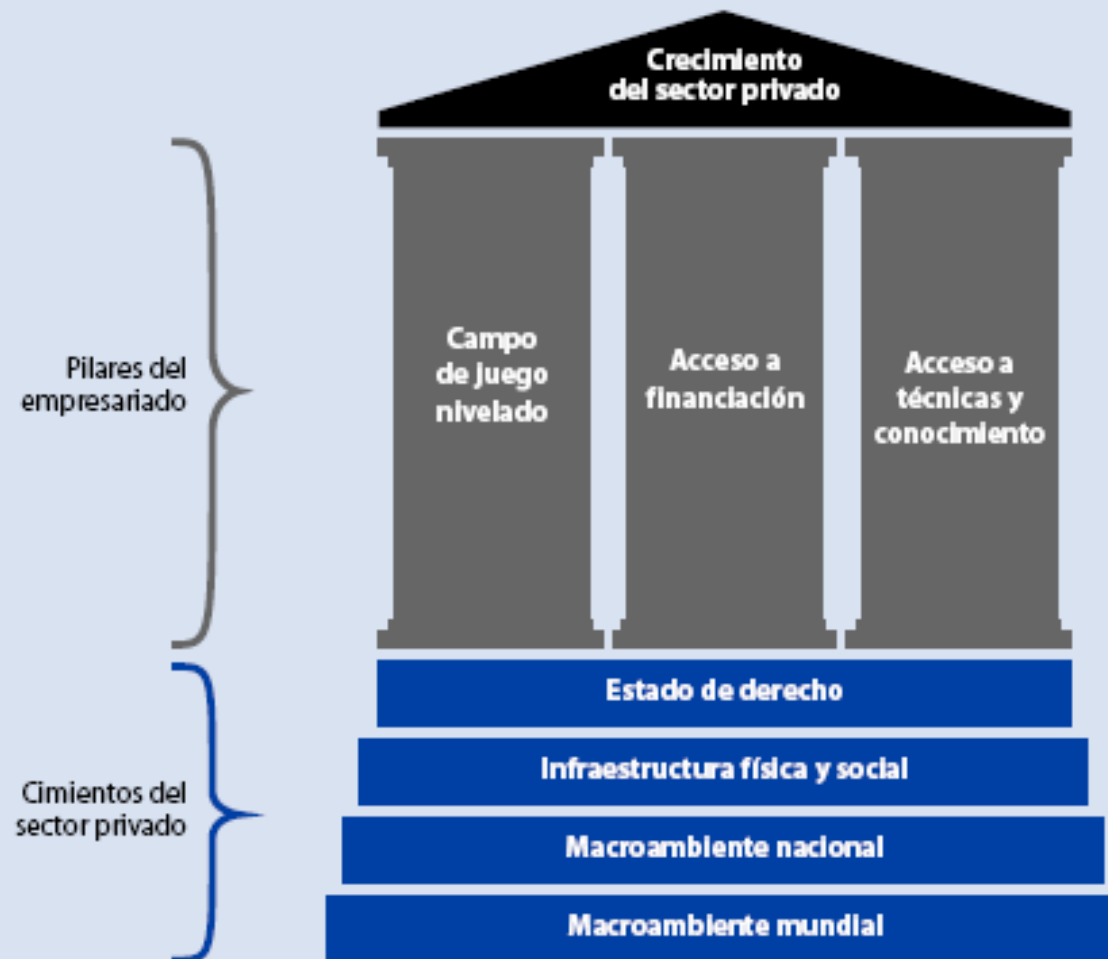


FIGURA 2.3 LOS CIMIENTOS DEL SECTOR PRIVADO Y LOS PILARES DEL EMPRESARIADO



INVOLUCRAR AL SECTOR PRIVADO EN EL DESARROLLO

- 1. EL SUMINISTRO A LOS MERCADOS DE LA BASE DE LA PIRÁMIDE ECONÓMICA**
- 2. LA CREACIÓN DE ECOSISTEMAS Y LA CONSTRUCCIÓN DE REDES**
- 3. EL FOMENTO DE LAS ASOCIACIONES PÚBLICO-PRIVADAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE**
- 4. LA MEJORA DE LA GOBERNABILIDAD EMPRESARIAL**
- 5. LA PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS EMPRESARIALES RESPONSABLES Y ESTÁNDARES DE RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS**

FIGURA 4.1 LAS CONTRIBUCIONES DEL SECTOR PRIVADO AL DESARROLLO DEL SECTOR PRIVADO

	Dirigidas a actores del sector público	Dirigidas a actores del sector privado
<p>Impulsadas por actores del sector privado</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empresas ■ Organizaciones de la sociedad civil ■ Fundaciones 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecimiento de estándares más amplios (reglamentación industrial, sostenibilidad, gobernabilidad empresarial) ■ Presión para cambios en las políticas ■ Fomento de procesos participativos a través del diálogo social 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vínculos empresariales y asociaciones ■ Inversión, incluida la inversión extranjera directa ■ Tutela de empresarios
<p>Impulsadas por actores del sector público</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gobiernos locales ■ Gobiernos donantes ■ Organismos que trabajan por el desarrollo 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Reforma de políticas ■ Asesoramiento sobre políticas ■ Financiación y asistencia técnica para reformas del sector público ■ Transferencias financieras (ayudas y préstamos) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asociaciones público-privadas, por ejemplo, para la prestación de servicios básicos ■ Organismos consultivos público-privados ■ Privatización o contratos ■ Fomento de la inversión ■ Servicios directos de desarrollo empresarial ■ Financiación directa

FIGURA 5.1 LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES A LAS TRES ÁREAS DE INTERÉS

	Dirigidas a actores del sector público	Dirigidas a actores del sector privado
<p>Impulsadas por actores del sector privado</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empresas ■ Organizaciones de la sociedad civil ■ Fundaciones 		<p>3. Esfera privada: movilización de capacidades y recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Concentrar las capacidades del sector privado para apoyar a empresarios y empresas ■ Construir ecosistemas y vínculos ■ Fomentar empresas de la base de la pirámide
		<p>2. Esfera pública-privada: asociaciones e innovaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Desarrollar opciones financieras más amplias para los empresarios ■ Desarrollar capacitación y formación para negocios y liderazgo ■ Apoyar las asociaciones público-privadas de servicios básicos
<p>Impulsadas por actores del sector público</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Gobiernos locales ■ Gobiernos donantes ■ Organismos que trabajan por el desarrollo 	<p>1. Esfera pública: creación de un ambiente propicio</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Reformar la reglamentación y fortalecer el estado de derecho ■ Formalizar la economía ■ Involucrar al sector privado en las políticas 	

El sector privado contribuye a mitigar la pobreza mediante las siguientes acciones:

- Su contribución al crecimiento económico. Esto favorece la creación de empleo y el incremento del ingreso.
- El poder que les confiere a los pobres al suministrarles servicios y productos de consumo, aumentar sus oportunidades de elección y bajar los precios. Esto mejora la calidad de vida de los pobres.
- La mayor interacción entre los que están en la base de la pirámide y el sector privado crea oportunidades para una implicación directa en la economía de mercado.

El Sector Privado & Desarrollo Humano en la República Dominicana

Estratificación de las empresas según el número de trabajadores, los activos y las ventas

Tabla 1
Clasificación de las Empresas según el
Número de Trabajadores, los Activos y las Ventas

Tipo de Empresas	Número de Trabajadores	ACTIVOS		VENTA ANUAL	
		(RD\$)	(US\$)	(RD\$)	(US\$)
Micro	1-10	Menos 500,000	30,000 o menos	Menos 1 millón	60,000 o menos
Pequeña	11-50	De 500,000 a 5 millones	De 30,001 a 300,000	De 1 a 20 millones	De 60,001 a 1.2 millones
Mediana	51-150	De 5 millones a 20 millones	De 300,001 a 1.2 millones	De 20 millones a 80 millones	De 1.2 millones a 5 millones
Grande	Más de 150	Más de 20 millones	Más de 1.2 millones	Más de 80 millones	Más de 5 millones

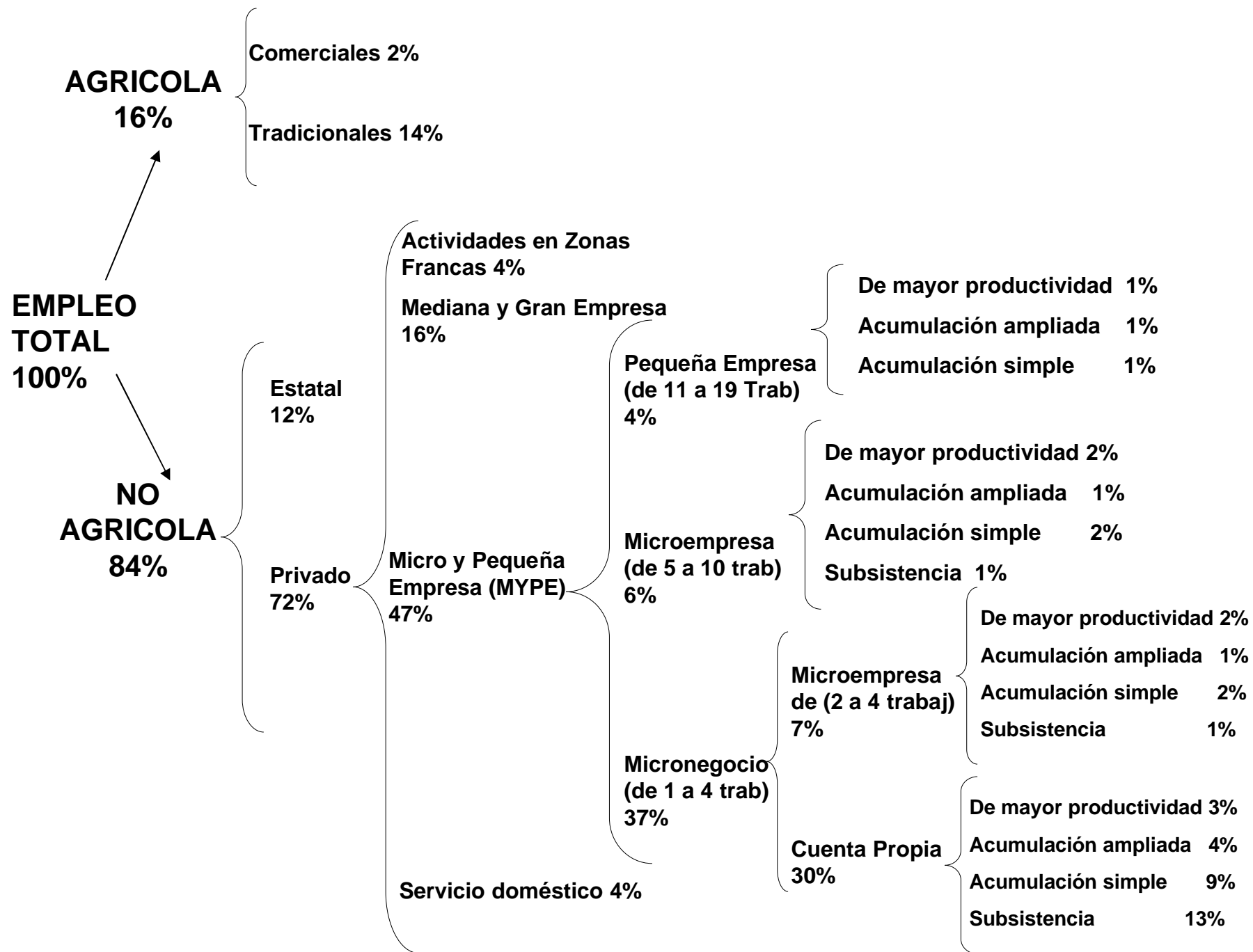
Estratificación de empresas según su rendimiento

De mayor productividad: comprende establecimientos en las ramas modernas identificadas mas aquellos que muestran una amplia gama de generación de excedentes, uso de mano de obra calificada y amplia división del trabajo y bien remunerado.

Acumulación ampliada: establecimientos que mantienen la capacidad de generar excedentes aunque menores y se presenta uso de mano de obra calificada con cumplimiento de pago de salarios mínimos.

Acumulación simple: establecimientos que muestran una escasa capacidad de generar excedentes, con peligro de descapitalizarse, poco uso de mano de obra calificada.

Subsistencia: establecimientos que no tienen capacidad de generar excedentes con lo que sufren de descapitalización, con uso de mano de obra no especializada y sin posibilidades de retribuirla al mínimo legal.



La población de la República Dominicana se estima en 9,1 millones de personas. De esta población el 79% (7.2 millones) se encuentra en edad de trabajar y el 44% se encuentra actualmente activa para un total de 3,4 millones de personas empleadas aproximadamente.

Para el año 2002, cerca de 1.6 millones de personas laboraban en empresas privadas no agrícolas de menos 20 trabajadores (MYPEs), lo que representa (excluyendo al servicio domestico) el 47% del empleo total de República Dominicana, el 56% del empleo no agrícola y el 66% del empleo no agrícola generado por el sector privado.

El autoempleo no agrícola tiene el protagonismo: representa el 63% del empleo entre las MYPEs, el 36% del empleo no agrícola total y el 30% del empleo nacional (agrícola mas no agrícola).

La pequeña empresa de 11 a 19 trabajadores aporta solo el 8% de las MYPEs (120 mil ocupados); la microempresa de 5 a 10 trabajadores aporta el 14% MYPEs (213 mil ocupados) y la microempresas de 2 a 4 trabajadores aporta el 16% (244 mil personas).

543,000 trabajadores se encuentran empleados en pequeñas y micro empresas con gran potencial de crecimiento (mayor productividad y acumulación ampliada). Ellos representan cerca de un tercio (35%) del empleo generado por las MYPES no agrícolas. De estos, el 55% (300,000) se ubican en 67,000 establecimientos entre 2 y 19 empleados y el resto constituyen trabajadores por cuenta propia con altos niveles de calificación y productividad.

Los estratos de muy baja productividad (acumulación simple y subsistencia) de las MYPES, dan trabajo al 31% de los trabajadores del país, lo que equivale al 37% del empleo no agrícola y al 65% del empleo de las MYPES. **Es decir, cerca de un millón de trabajadores lo hacen en unidades productivas con muy escasas probabilidades de remunerar dignamente su mano de obra o de expandirse e el futuro cercano.** De estos 277,000 se ubican en 75,000 establecimientos entre 2 y 19 empleados, mientras que el resto lo constituyen trabajadores por cuenta propia.

Perfil de las personas por actividad, segmento productivo y tamaño. Octubre - 2002

Actividad, tamaño, estrato	% Mujeres	Edad (años)	Educación (años)	% Jefes de Hogar	% Con Pobreza	% Empleo Múltiple	% Zona Urbana
TOTAL OCUPADOS	33	37	9	51	40	7	67
ACTIVIDADES AGRICOLAS	5	43	5	68	61	10	17
Comerciales	2	41	6	74	46	9	21
Tradicionales	5	43	5	67	63	10	16
ACTIVIDADES NO AGRÍCOLAS	39	36	9	48	36	6	77
DE MAYOR PRODUCTIVIDAD	40	36	11	50	28	8	83
Actividades estatales	44	40	12	53	32	12	77
Actividades en Zonas Francas	56	30	9	40	42	2	81
Mediana y Gran Empresa	34	35	11	49	28	6	84
MYPES de mayor productividad	40	37	13	51	17	10	89
ACTIVIDADES BAJA PRODUCTIVIDAD	38	36	7	46	44	4	71
Por estrato							
De acumulación ampliada	22	36	9	59	13	4	79
De acumulación simple	26	36	8	53	34	4	73
De subsistencia	51	36	7	37	61	4	66
Por tipo							
Pequeña Empresa 11 a 19 trabajadores	32	31	8	44	31	4	80
Microempresa de 5 a 10 trabajadores	27	29	9	32	39	4	82
Sector informal	39	37	7	48	45	4	69
Microempresa de 2 a 4 trabajadores	38	30	9	35	42	5	77
Autoempleo	31	38	7	53	44	4	68
Servicio doméstico	89	38	6	34	61	4	67

La inserción de la mujer es limitada dentro de las MYPEs y se ubica en los niveles productivos extremos. En los de mayor productividad debido a sus crecientes niveles de educación, pero su inserción se ve limitada a veces fuertemente por sus compromisos dentro del hogar, obligándola en ocasiones a realizar actividades de muy baja productividad. En todo caso, al parecer cuando las mujeres tienen la oportunidad de ejercer a plenitud su capacidad de trabajar y educarse, se insertan con mucha facilidad en niveles de mayor productividad.

La zona rural enfrenta grandes desventajas. Los negocios de pequeña escala en zonas rurales son por lo general de muy bajos niveles productivos. Esto es un reflejo de la creciente migración de la mano de obra mas joven y calificada hacia zonas urbanas, como un respuesta a una insuficiente existencia de servicios básicos en esta zona, y a una limitada demanda por los bienes y servicios que producen las MYPEs rurales.

Las MYPEs tienden a contratar con mayor frecuencia a trabajadores mas jóvenes y de edad mas avanzada así como a los menos educados. Ello Genera un circulo vicioso donde la baja productividad se traduce en reducidas remuneraciones y estas atraen solo a los trabajadores menos calificados y experimentados y, por ende, refuerza la menor productividad.