

# **Desarrollo del pacto global en las empresas de familia: un aporte a la construcción de una mejor sociedad**

Por:

Yaqueline Román Castaño

*"...He llamado a las empresas a integrar el Pacto Global como vehículos para incorporar principios universales en el área de los derechos humanos, laborales y de medioambiente y para dar soporte a los objetivos de las Naciones Unidas para el desarrollo de mercados más estables e inclusivos". Kofi Annan (2004)*

## **Resumen**

La responsabilidad social empresarial en los escenarios actuales está como parte esencial e importante de las responsabilidades que las organizaciones del siglo XXI tienen con la sociedad, y se ha recibido como la tendencia salvadora, unificadora del discurso gerencial de finales del siglo XX. Las Iniciativas de orden social obedecen a necesidades específicas del ser humano de lograr humanizar problemas eternos que la humanidad ha tenido por miles de años y que, solo ahora, han tomado el carácter universal para ser considerados como prioridad de solución.

No importa la iniciativa a trabajar, lo urgente es lograr articular acciones con planeación, para que los deseos y anhelos por transformar sean posibles, y así el siglo XXI constituya en los anales de la historia un tiempo privilegiado por ocuparse de problemas milenarios que solo fuimos capaces de reconocer de forma colectiva hoy. Para las empresas de familia, estos escenarios parecen cercanos, su deseo de ayudar hacer parte de su "ADN"; ayudar es una constante que se ha querido transmitir tanto en directivos como en sucesores.

**Palabras clave:**

Pacto Global <sup>(2)</sup>, Responsabilidad Social Empresarial <sup>(3)</sup>

**Abstract**

Corporate social responsibility is, in the current stage, as an essential and important responsibilities that the twenty-first century organizations with society. It has been hailed as the saving trend, unifying the managerial discourse of the late twentieth century. Initiatives obey social needs of human beings to achieve humane eternal problems that mankind has had for thousands of years and only now have taken the universal character to be considered as an alternative solution.

No matter the initiative to work, how urgent is to coordinate actions with planning, so that the wishes and desires to transform possible, and thus constitutes the XXI century in the annals of history a special time for dealing with problems that we were only ancient able to collectively

recognize today. And for companies in these scenarios seem close family, her desire to help be part of your DNA, is a constant help have wanted to convey both executives and the successors.

**Keywords:**

Global Compact, Corporate Social Responsibility

## 1. Introducción

Es en el seno de Naciones Unidas <sup>(4)</sup>, donde surge la iniciativa del Pacto Global, al respecto, Fernández Gago comenta:

[...] La idea de un Pacto Mundial (Global Compact) fue propuesta por primera vez en enero de 1999 por el Secretario General de las Naciones Unidas, Kofi Annan, en su alocución ante el Foro Económico Mundial. Surgió así una iniciativa internacional con la pretensión de reunir a empresas, organismos de las Naciones Unidas, Trabajadores y representantes de la sociedad civil para que, actuando colectivamente, se promovieran el civismo empresarial y así se contribuyera al desarrollo de una economía mundial más sostenible e integradora. Desde su lanzamiento en el año 2000, cientos de compañías y organizaciones se han

adherido al Pacto Mundial, estando representados todos los sectores de actividad y continente. (Fernández, 2005, p. 39)

El Pacto Global es una red constituida desde la Oficina del Pacto Mundial y cuatro organismos más de Naciones Unidas: La oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos, La Organización internacional del Trabajo –OIT-, El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, y el Programa de las Naciones Unidas para el medio ambiente (Fernández, 2005, p. 39). Con él, surge un organismo mundial capaz de convocar a propios y ajenos sobre necesidades específicas y situaciones particulares, donde todos los presentes deben abogar por los mismos objetivos; diseñada para ayudar a formar un mundo más humano, sin perder el carácter voluntario <sup>(5)</sup> de ciudadanía corporativa, por lo que no condiciona de manera obligatoria, el comportamiento de las empresas.

El Pacto incluye 10 principios asociados 4 frentes de trabajo: Derechos humanos, Normas laborales, Medio Ambiente y anticorrupción, que se derivan de los principios, convenciones y declaraciones ya existentes de la ONU; operan como una guía de trabajo *"para promover el desarrollo sostenible en el mundo y construir la ciudadanía corporativa"* (ComprometeRSE, 2009), desde una visión más competitiva que filantrópica, convirtiéndose en una luz de esperanza para generar acciones posibles a necesidades concretas.

Cuando Koffi Annan, entonces Secretario General de la ONU, presentó la propuesta, fue aprobada en pleno por la Asamblea; entonces, a partir de

julio de 2006 se da inicio al Pacto Global como una forma ordenada de llevar a cabo acciones y prácticas sincronizadas entre Naciones Unidas, las empresas y la sociedad civil. El Pacto Global es "dar una cara humana al mercado global".

Esta iniciativa posibilita el trabajo solidarizado de todas las partes involucradas para lograr que los esfuerzos lleguen a los necesitados, la transformación comience a ser evidente y por supuesto las condiciones de vida de todos mejoren. Los cambios sociales también necesitan de posturas de vida y deseos colectivos para que así sea; como dice Humberto Eco: "La dimensión ética comienza cuando entran en escena los demás. Cualquier ley, por moral o jurídica que sea, regula siempre las relaciones interpersonales, incluyendo las que se establecen con quien las impone." (Eco, 2002, p. 89).

## **2. Pacto global en cinco empresas de familia en el Área Metropolitana del valle de Aburrá**

Ante la avalancha de iniciativas formuladas en el mundo, se quiso indagar sobre el avance del Pacto Global en las empresas de familia, lo que originó la investigación *Alcances, logros y desafíos del Pacto Global en cinco empresas de familia en el Área Metropolitana del Valle de Aburrá*, en la cual se formuló como objetivo general identificar los avances en los 10 principios del Pacto Global en cinco grandes empresas de familia del Área Metropolitana del Valle de Aburra. Como objetivos específicos se propuso conocer las motivaciones de las

empresas de familia para la adhesión al Pacto Global, identificar las acciones de R.S.E llevadas a cabo por estas empresas, e identificar el impacto que la adhesión al Pacto Global ha causado en la organización.

La investigación que se planteó fue de orden cualitativo y descriptivo, primando la intencionalidad comprensiva sobre la adhesión de las empresas de familia al Pacto Global, y donde prevaleció como fundamento para su conocimiento la identificación de las motivaciones y acciones para hacer RSE, su relación con los grupos de interés y el estado de la adhesión a la iniciativa del Pacto Global.

Para conocer el avance del Pacto Global en cinco empresas de familia del Valle de Aburrá, se utilizaron los hallazgos encontrados en la investigación, fundamentados en entrevistas realizadas a Directores de Gestión Humana y líderes del proyecto de Responsabilidad Social Empresarial de cada una de las empresas.

Los escenarios de investigación seleccionados, se explican en gran medida por el conocimiento y el contacto previo del investigador con los jefes de recursos humanos de las 5 empresas objeto de estudio <sup>(6)</sup>. De esta manera se definió centrar el trabajo en el escenario administrativo, donde se planea y ejecuta la adhesión para el logro de la membresía <sup>(7)</sup>.

Las fuentes primarias fueron los directores de recursos humanos, coordinadores de gestión humana y directora de comunicación de las empresas de familia Locería Colombiana, Pintuco, GEF, Prevel y Tennis.

Para lograr los objetivos de la investigación se recurrió a las técnicas de revisión documental, la aplicación de una entrevista en profundidad a directivos de las cinco empresas de familia seleccionadas, y el análisis etnográfico, permitiendo validar la hipótesis del investigador sobre este tema. Los resultados de la investigación se presentan en tres ejes fundamentales que dan cuenta de las motivaciones para llevar a cabo acciones sociales en las empresas de familia seleccionadas, las acciones ejecutantes con los grupos de interés y la adhesión al Pacto global el cual se presentará en este artículo.

### **3. La adhesión al pacto global**

Decidir a cual iniciativa mundial contribuye la empresa es parte de la gran decisión a tomar en las empresas de hoy. Iniciativas hay muchas y acciones a ejecutar pocas, ya que pasar de la intención a la acción ha sido el gran problema a resolver actualmente. Dramáticamente la inconsistencia entre el querer y el hacer potencializa los problemas sociales a mayor escala, produciendo una absurda incapacidad para resolverlos. Dispersión y desintegración parece ser la consigna vigente.

El mundo de hoy, cada vez más tecnificado, integrado geográficamente, consciente como nunca de las necesidades humanas, a propuesto un sin número de iniciativas sociales para lograr llegar a los más necesitados. A nivel internacional se tienen prácticas como *Social Venture Network*, *Bussines Leaders Forum*, *Reas*, *Pacto Global*, *ODM* y *El PNUD*, entre otras; a nivel nacional se encuentran iniciativas como *El Cinco*, *Dividendo*

por Colombia, ExE, Foro de Presidentes, Computadores para Educar, entre otras.

La globalización, los cambios acelerados del mundo, las problemáticas globales en cuanto a lo ambiental, clima, deforestación incontrolada, generación de residuos y contaminación en sus diferentes órdenes, solo por citar algunas acciones, son las generadoras de difíciles situaciones como la pobreza absoluta, el escaso desarrollo de los países, la falta de oportunidades, la inequidad, la falta de empleo; problemáticas que en conjunto, proyectan un futuro oscuro y poco alentador, que en la mayoría de veces nos llena de pesimismo, desganó, poca tolerancia y capacidad de actuar frente a situaciones que pueden ser irreversibles si no se tratan a tiempo y en la dimensión necesaria para ello.

Es claro que la normalización, actuación y ejecución de la Responsabilidad Social Empresarial -RSE- es voluntaria; decía Bowen (1953) "La aceptación voluntaria de los hombres de negocios por lo social es o podrá ser un medio práctico para afrontar los problemas económicos y alcanzar las metas que buscamos". (p. 27). Y así puede ser, ya que cada día la posibilidad de poder construir escenarios comunes de mejor estar, parece acercarse a una realidad, que hasta hace poco era un sueño. *El Pacto Global* (o Global Compact) constituye una iniciativa voluntaria de ciudadanía corporativa y como tal no es un instrumento regulador, no condiciona de forma obligatoria el comportamiento de la organización, ni es incompatible con otras

iniciativas que la empresa quisiera llevar a cabo; es ante todo un pacto complementario y fortalecedor de actuaciones comunes.

La adhesión al Pacto global ha constituido un gran ejemplo de hermandad entre continentes, países y regiones con un único fin lograr que las cosas estén mejor y que los escenarios de vida sean mas esperanzadores,

El objetivo primordial del Pacto Global es facilitar la alineación de las estrategias y prácticas empresariales con objetivos éticos universalmente consensuados e internacionalmente aplicables. Este objetivo se puede resumir como la promoción de mercados más sustentables e inclusivos e impregnados de valores universales (Kell, 2003, p. 16).

Este objetivo logra involucrar más actores en la creación de escenarios más óptimos y que aseguren un desarrollo sostenible, certero y capaz de hacer que las futuras generaciones conserven y protejan los ambientes abundantes de vida para un mejor estar en este planeta.

La adhesión al Pacto Global constituye un ejercicio simple, que debe estar acompañado de un gran compromiso que supere la fama, la moda y el snobismo que genera tener la membresía del Global Compact, debe ser una acción ejemplarizante para todos sus miembros y convertirse en un reto público para la las empresas adheridas, donde sus acciones

sociales hagan parte de la estrategia corporativa, del deseo, sueño y constancia de querer hacer más, entregar más.

La adhesión al Pacto Global y sostenimiento de la membresía debe estar en coherencia con lo que la empresa desea hacer y proyectar en el futuro inmediato. Para el Jefe de Recursos Humanos de una de las empresas objeto de estudio, la adhesión al Pacto Global hace parte de la necesidad de la gerencia actual de ser partícipe de las iniciativas mundiales y lograr contribuir a un mejor estar:

La adhesión al Pacto Mundial fue una decisión colectiva; se adhieren todas las empresas del grupo, cada uno lógico desde su hacer, la familia, los fundadores, los dueños así lo quisieron y lo transmitieron. Debíamos estar ahí, y por lo tanto ejecutar para sostener la membresía (Atlas ti 2:12)

Por su parte, la jefe de comunicaciones de otra empresa entrevistada explica: "Desde el corporativo, arrancamos con la adhesión el año pasado, estudiamos todos los requerimientos, analizamos si estábamos en condiciones de estar y seguir y concluimos que sí, que era el momento... y ahí estamos" (Atlas ti 1:12).

De las empresas consultadas en el estudio, solo dos reportaron su adhesión al Pacto Global como parte de la evolución de las acciones sociales que están llevando a cabo, lo que evidencia una madurez en la comprensión, ejecución e impacto de sus propuestas sociales, por parte de las mismas. Sin embargo para la Directora de Recursos Humanos de

otra empresa estudiada la adhesión no es necesaria, ya que el pensamiento de la familia está más orientado a la ejecución de acciones de bajo perfil y dice:

Conociendo bien a nuestro presidente, decide como ejercer la responsabilidad social desde bajo sus convicciones, desde su propia eficiencia, yo no sé qué tanto sepa [nombre] del Pacto Global..., la verdad... pero lo que yo sí sé es que él preferiría seguir haciendo responsabilidad social desde su lectura de las necesidades (Atlas ti 3:12)

Al respecto, la Gerente de Recursos humanos de la otra empresa responde: "No estamos adheridos, creo que no es el momento, nunca se ha tocado el tema" (Atlas ti 4:12); y la Coordinadora de Recursos humanos de otra empresa sostiene "No estamos adheridos, ni lo estaremos en el mediano plazo, aun no somos capaces de sostener dichas iniciativas" (Atlas ti 5:12).

La adhesión constituye también una visión global de las acciones sociales, las cuales deben estar acompañadas de un líder capaz de comprender los llamados internacionales a través de iniciativas, normas, convenios etc., para llevar a cabo una dirección de la empresa más global y menos local.

Como parte de los hallazgos de la investigación, se referencia una experiencia particular del trabajo de campo. Para iniciar las entrevistas y como parte del protocolo de presentación del alcance de la investigación,

se presentaba el tema ante cada entrevistado, lo que automáticamente generaba un agrado o acierto empático sobre el tema cuando dicho entrevistado sabía de él; todo lo contrario cuando el entrevistado no comprendía sobre lo que se iba a hablar. Dos personas entrevistadas se engancharon fácilmente con el tema, con expresiones como "Ufff para nosotros es delicioso hablar del tema, nos parece rico poder contar y que nos evalúen si es posible como vamos en dicha adhesión [sic]" (Atlas ti 1:12); "Adelante, el Pacto Global es esperanza, ¡qué rico hablar de ello!" (Atlas ti 2:12). En contraste, para los otros tres entrevistados el tema objeto de estudio les generó expresiones como: "Yo quisiera que primero me contaras qué es eso del Pacto Global, no tengo ni idea de ello" (Atlas ti 4:12). Otra entrevistada se expresó de la siguiente manera:

Aquí no hay una visión muy clara de qué es el Pacto Global, ni en que consiste, porque cuando yo hablé con la jefe de la oficina jurídica y le pregunté: "lo de ¿Pacto Global qué?, nosotros estamos adheridos a muchos pactos" y empezó a nombrar como muchos pactos de baja de aranceles y todo eso... y yo le dije: "no, este tiene que ver con la Responsabilidad social" a no, me di cuenta que ni siquiera sabía muy bien de qué le estaba hablando y yo apenas había escuchado sobre el tema. (Atlas ti 3:12)

La última entrevistada respondió: "Me asusté un poco cuando me llamaste y me pediste la cita para hablar del tema del Pacto Global, no

sabía que era eso, me tocó buscar en Internet, para cuando llegaras estar más o menos empapada.... ."(Atlas ti 5:12).

Así es, unos empresarios lo saben y lo conocen y otros no. Parece ser que la adhesión al Pacto es parte de la capacidad de estar actualizado de los líderes, de la madurez, de su ejecución social, de la capacidad de ser y hacer en función de los otros y de la lectura rápida y oportuna de las necesidades del medio. Así es la dinámica de la RSE unas empresas le apuestan, le creen, otras aún siguen escépticas y algunas de ellas aun perciben la RSE como el mero cumplimiento oportuno de la ley, el ser lícitos en sus acciones, legales en sus obligaciones y cumplidores con la norma; pero la RSE va más allá de ello:

Las acciones de RSE en las organizaciones demuestran que los más nobles y elevados ideales de la humanidad resultan perfectamente compatibles con las urgentes necesidades de creación de valor y aseguramiento de la supervivencia. El ser humano no se resigna finalmente a sobrevivir. Desea y merece hacerlo en un ambiente de dignidad y libertad. (Restrepo, 2009, p.153)

#### **4. Impacto del pacto global en la gestión humana**

Para la ONU era fundamental que la adhesión al Pacto Global, por parte de las empresas del mundo, tuviera un impacto en la gestión empresarial en cuanto a los cuatro ejes de trabajo que conforman el documento (Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y anticorrupción) (United Nations, 2010), y se logaran entornos empresariales productivos en

armonía con los postulados mundiales, para no convertir la gestión social en una acción permanente del dar hacia afuera y la casa un poco desajustada e inconforme; era necesario ser practicante de buenas formas de gestionar la gente. Al respecto, dice el Observatorio de Cooperación de México (2010):

Aquellas empresas que se adhieren al Pacto Mundial comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e incluyente que fomentan sociedades más prósperas y relaciones con sus grupos de interés armónicas. La propia naturaleza de las actividades empresariales busca la obtención de ganancias en un mercado competitivo, pero eso no se contrapone a un trato justo hacia los empleados que trabajan en una empresa, con la actuación ética del sector empresarial y con el cuidado del medio ambiente. Esto generaría productores y consumidores responsables, relaciones éticas entre empleadores-empleados, lo que modificaría las relaciones productivas tal y como las hemos conocido hasta ahora [...] (Observatorio de Cooperación de México, 2010).

Las relaciones del empresariado con su entorno, son resultados de sus relaciones internas, los empleados hacen parte de la dinámica de comunicación más directa que tiene una empresa, difunden para aprobar

o reprochar y ahí es donde se gestan los inicios de la coherencia; se debe estar en la aprobación, para lograr validar las acciones y reconocimiento de las prácticas en pro de la construcción colectiva de la humanidad. En referencia a lo anterior, se pronuncia el jefe de Recursos humanos de una de las empresas entrevistadas:

La adhesión al Pacto ha posibilitado legitimar las acciones que ya traíamos (sic) desde antes, ha logrado afianzar las relaciones internas y nos ha dada la gran posibilidad de conocer y aportar a la realidad del mundo laboral, también nos ha dado la posibilidad de ser más cuidadosos con lo que se hace en cuanto a la gestión humana, debemos ser acatadores de los principios y también aportantes. [...] Ha fortalecido, de pronto algunas iniciativas sociales, nos ha llevado, a tener responsabilidad sobre los procesos, a ser lectores de variables mundiales y a gerenciar con personal local, pero con directrices y principios universales" (Atlas ti 2:08).

La adhesión al Pacto Global, no solo constituye la capacidad de estar alineado con iniciativas mundiales, es también la capacidad de la organización para asumir cambios internos que convergen con cambios externos para el bien común. Dice además este entrevistado:

A nuestros empleados se les preguntan cosas como por ejemplo, ¿usted le debe a la empresa?, ¿hace cuánto está aquí?, ¿usted es sometido a coacción?, ¿usted es

discriminado?, ¿usted recibe órdenes como ha de ser?, ¿le pagan el tiempo extra?, ¿la compañía tiene permisos para trabajar tiempo extra?, ¿cómo le pagan los dominicales y festivos?, ¿cómo le enseñan la ley?, ¿cómo dan las licencias de maternidad?, ¿cómo promueve esta empresa el pluralismo, la riqueza ideológica?. ¿Conoce menores de edad trabajando para esta empresa? ¿Usted desde su puesto de trabajo, aporta al cuidado del medio ambiente? Como te digo, lo podemos evidenciar y hay código de ética, que tenemos todas las firmas de la gente cada año refrendando el cumplimiento de esto (Atlas ti 2:08).

Tales preguntas antes del año 2000, no eran válidas en el contexto organizacional, innecesarias en las relaciones patronales y poco oportunas y pertinentes en la legislación laboral del mundo.

Por otro lado, para la jefa de Comunicaciones de otra empresa objeto de estudio, la adhesión al Pacto global ha significado oportunidad para la construcción de un mundo mejor; dice: "[...] no podemos actuar de forma global en las estrategias del negocio y la parte humana, social y ambiental ser tratada de forma local, esto además ha sido un reto para nosotros y un compromiso para con la familia." (Atlas ti 1:08). Esta entrevistada, afirma además, que el área de gestión Humana ha tenido que redefinir indicadores en todos los frentes, pues no solo se trata de medir la gestión,

[...] ahora hay que ir en busca de la excelencias humana, de la transformación de nuestra gente como ciudadanos del mundo, [...] el mayor impacto que hemos tenido es el cambio en el lenguaje de nuestros directivos en cuanto a lo social, saber que hay necesidades latentes y compromisos a cumplir pero todo dentro de la voluntariedad. Esto ha sido un gran acierto (Atlas ti 1:08).

Respecto al impacto en la gestión humana, la membresía del Pacto Global permite constituir además procesos de mejora y aprendizaje colectivo que conlleve transformaciones de mejores entornos para un mejor desempeño laboral y humano; dice Fernández (2005) "Las prácticas que integran los principios del Pacto Mundial se deben trasladar a la actuación del día a día de las compañías." (p. 44). Es necesario que las prácticas que conllevan el logro del Pacto Global, apunten a conseguir por parte de las organizaciones acciones correctas y acertadas de liderazgo de parte de la alta dirección, de los empleados intermedios, de los de apoyo, y de aquellos que soportan el hacer de forma básica, en pro de un beneficio colectivo (ser y estar mejor); de un desarrollo potencial de sus empleados, en merced de la visión compartida de poderes y compromisos, donde se incluyan tareas para alcanzar mejores procesos de selección, acertadas propuestas de formación y oportunas formas de evaluación de desempeño entre otras, donde se logren detallar actividades y planes concretos para alcanzar, destacando aquellos relacionados con los principios del Pacto Global. Por lo tanto es necesario interconectar acciones de unos y otros, líderes y seguidores,

gestores y auditores, en fin todos los que puedan y deseen hacer más para alcanzar más y mejor.

## **5. Desarrollo los ítems de pacto global y la medición por parte de las empresas**

El Pacto Global está conformado por 10 principios agrupados en cuatro categorías: Derechos humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anticorrupción. Los 10 principios están asociados de la siguiente manera (United Nations, 2010):

### **Derechos Humanos**

Principio No 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio No 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

### **Ámbito laboral**

Principio No 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio No 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio No 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio No 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### **Medio Ambiente**

Principio No 7. Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

Principio No 8. Promover mayor responsabilidad medioambiental.

Principio No 9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medio ambiente.

### **Anti – Corrupción**

Principio No 10. Las empresas deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y criminalidad.

Para asegurar el logro y cumplimiento de estos 10 principios es necesaria una red de apoyo que posibilite alcanzar los objetivos.

Una pregunta de la entrevista, estaba relacionada con el avance de los 10 principios del Pacto Global en la empresa. Una de las personas entrevistadas responde:

Yo creo que le hemos trabajado las cuatro categorías de forma simultánea, porque por ejemplo nosotros no tenemos contratación infantil, todos son con prestaciones absolutamente legal, el derecho a la huelga, a la libre asociación el cuidado del medio ambiente, todo está conectado simultáneamente, no puede haber un principio más importante que otro. [...] Es claro que la legislación colombiana, permitió que las empresas de acá tuviéramos resuelto varios principios como el 3,4 y 5 y que los otros los fuéramos incorporando en la gestión, para nosotros son los

10 principios o nada, es un paquete que no se puede partir, ni priorizar, ni ponderar todo o nada. (Atlas ti 1:14)

La medición es el complemento que valida la acción, frente al ejercicio de la medición y reporte. Al respecto continúa el entrevistado:

Siempre se ha hecho el reporte del GRI, ¿cuál es el objetivo de nosotros? yo creo que este año el objetivo es hacerlo como corporación porque nunca lo hemos hecho como corporación, se hacen cosas como negocio pero ni siquiera como negocio completo, pero son cosas separadas, ya somos capaces de hacerlo corporativamente (Atlas ti 1:14).

Es necesario hacer énfasis en las empresas entrevistadas que una cosa es hacer el reporte de sostenibilidad y otro reportarlo, y parece que en ello la gestión no es muy eficaz. Dice la entrevistada:

Estamos cumpliendo con el Pacto Global pero lo que no estamos haciendo es generando los reportes y tenemos absolutamente todo, todo, menos los reportes, hasta que nos echen mejor dicho, porque nos van restando por no generar reportes, entonces, lo que hicimos fue: "bueno, lo que tenemos que hacer es qué vamos con el reporte, entonces, nosotros hemos sido un grupo de muy bajo perfil que no nos interesa que nos relacionen unos con otros, a nosotros no nos interesa que nadie sepa que nosotros somos los miembros de XXX, eso no nos ha interesado como grupo,

pero eso cambió, porque las cosas van cambiando y porque uno se va dando cuenta que para ciertas cosas ser un grupo grande y ser un grupo consolidado y tener como esa presencia vale, pues somos un grupo muy importante en Colombia, la magnitud del grupo sirve para ciertas cosas, para lograr ciertos objetivos y ciertas cosas en temas de reglamentación, de referencias, entonces a reportar fue el consenso en la última reunión y ahora con esta entrevista más conciencia me has hecho tomar sobre el reporte ( Atlas ti 2:18).

Para otra empresa adherida al Pacto Global la respuesta ante la pregunta de desarrollo del Pacto Global fue: "es demasiado presuntuoso decir que perfectamente, cada punto se hace como si fuera el único" (Atlas ti 2:14). Y en cuanto a la medición y el reporte sostiene:

Nosotros no hacíamos la medición con esa frecuencia y ese rigor, pero se venía haciendo, por eso te digo que desde el punto de vista de convicción esta y se hace, para nosotros te digo sin ostentación... es el pensamiento social el que mueve este negocio, pero debemos ser más juiciosos con el reporte (Atlas ti 1:24).

Ahí está el pecado de la gerencia colombiana, hacer una parte de la tarea muy bien y la otra a medias, como dice Nuestro Nobel de Literatura: "Siempre a medias y cojeando, pero ahí vamos, así somos, nada que hacer" (García Márquez, 2003). El ejercicio de la

responsabilidad social no sólo es hacer y cumplir con algunas iniciativas, es también el compromiso que las organizaciones asumen para medir e informar y justificar así la participación en el cambio, ya que ello tiene consecuencias favorables para la organización. El hacer implica cumplir y el cumplir posibilita el comunicar, eso es básico y fundamental en las relaciones que se tejen en el siglo XXI.

### **Notas:**

(2) Iniciativa de carácter mundial, voluntaria, formulada por naciones unidas.

(3) Compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad, y la gestión del medio ambiente, el desarrollo social y económico

(4) La ONU como organismo esperanzador, tiene como objetivo conservar la paz, la seguridad y la armonía en el mundo

(5) La iniciativa de implementar el Pacto Global es voluntaria y al suscribirse, las empresas se comprometen a incorporar los valores explicitados en los diez principios a sus operaciones, así como a diseminar los valores del Pacto Mundial. Desde 2003, la Oficina del Pacto Mundial exige a sus adherentes el compromiso de comunicar anualmente a sus grupos de interés los progresos en la aplicación de sus Diez Principios mediante informes financieros, reportes de sustentabilidad, sitios web u otros medios de comunicación, para la mejora continua en cada uno de los temas considerados. (United Nations, 2010)

(6) De acuerdo con Taylor y Bodgan (1992), el escenario ideal para las investigaciones es aquél en el cual el investigador obtiene fácil acceso, establece

una buena relación inmediata con los sujetos de investigación y construye, adquiere y evidencia información directamente relacionada con los intereses investigativos. (p. 61-62)

(7) Membresía se refiere a la aceptación de las Naciones Unidas a las empresas que se adhieren al Pacto Mundial

## **Lista de referencias**

Annan, K. (2009). Selección de los discursos y declaraciones del Ex secretario General de las Naciones Unidas. Recuperado el 29 de noviembre de 2009, <http://www.un.org/spanish/aboutun/sg/reflexka.htm>

Bowen, H. (1953). Social Responsibility of the Businessman. New York: Harper & Brothers.

Dividendo por Colombia (2010). Recuperado en julio de 2010, <http://www.dividendoporcolombia.org> [Portal donde se explica las acciones de RSE llevadas a cabo por la Institución y la forma de participar además de la presentación de los logros]

Drucker, P. (2002). Escritos Fundamentales: La sociedad. Buenos Aires: Sudamericana.

Eco, H. y Martín, C. (2002). En que creen los que no cree. Santa fe de Bogotá: Planeta.

El Cinco (2010). Consultado en julio de 2010, <http://www.elcinco.org>  
[Portal que presenta las iniciativas de trabajo, el impacto de sus acciones y la forma de vincularse]

Fernández, R. (2005). Administración de la Responsabilidad Social Corporativa. Santa Fe de Bogotá: Thomson.

Fundación ExE (2010). Consultado en julio de 2010, <http://www.fundacionexe.org>

García M., G. (12 jun 2003). Entrevista. El Espectador.

Global Compact (2010). Consultado el 26 de febrero de 2010, [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

Global Reporting Initiative (2010). Consultado el 12 de febrero de 2010, [http://www.globalreporting.org/Home/Language Bar/SpanishPage.htm](http://www.globalreporting.org/Home/Language_Bar/SpanishPage.htm)  
[Portal donde están los documentos de gestión disponibles y cursos]

Observatorio de Cooperación de México (2010). Consultado el 10 de agosto de 2010, <http://www.observacoop.org.mx/docs/>

Oficina del Pacto Global en Argentina (2004). Documento de Trabajo No 2/04

Restrepo, R. (2009). Responsabilidad Social: Nueva Teoría - Nuevas Prácticas. Medellín: Fondo Editorial ASCORT

United Nations (2009). Consultado el 18 de abril de 2009,  
<http://www.un.org/es/>

### **Yaqueline Román Castaño**

- Candidata a Doctor en Administración de Empresas, Universidad San Pablo CEU (España)
- Especialista en Gestión Humana, EAFIT
- Historiadora, Universidad Nacional
- Docente tiempo completo, CEIPA Business School.
- [yaqueline.roman@ceipa.edu.co](mailto:yaqueline.roman@ceipa.edu.co)