



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRÍCOLAS

CAMPUS PUEBLA

GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL

**GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA
“ORGÁNICA DE HUAQUECHULA S.P.R. DE R.L.”,
HUAQUECHULA, PUEBLA**

IGNACIO LÓPEZ ORTEGA

T E S I N A

PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OBTENER EL GRADO DE

MAESTRÍA PROFESIONALIZANTE

PUEBLA, PUEBLA

2019

La presente tesina, titulada **Género y Responsabilidad Social en la empresa "Orgánica de Huaquechula S.P.R. de R.L."**, Huaquechula, Puebla., realizada por el alumno **Ignacio López Ortega**, bajo la dirección del Consejo Particular indicado, ha sido aprobada por el mismo y aceptada como requisito parcial para obtener el grado de

MAESTRÍA PROFESIONALIZANTE

GESTIÓN DEL DESARROLLO SOCIAL

CONSEJO PARTICULAR

CONSEJERO:



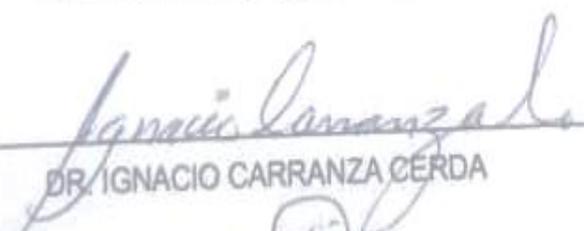
DR. RUFINO DÍAZ CERVANTES

ASESORA:



DRA. GUADALUPE BEATRIZ MARTÍNEZ CORONA

ASESOR:



DR. IGNACIO CARRANZA CERDA

ASESOR:



DR. JUAN MORALES JIMÉNEZ

Puebla, Puebla, México, 10 de abril del 2019



COLEGIO DE POSTGRADUADOS

INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS AGRICOLAS
CAMPUS CORDOBA MONTECUELO PUEBLA SAN JUAN DE LOS RIOS TABASCO Y SAN JOSE

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
CAMPUS PUEBLA

CAMPUE-43-2019

CARTA DE CONSENTIMIENTO DE USO DE LOS DERECHOS DE AUTOR Y DE LAS REGALÍAS COMERCIALES DE PRODUCTOS DE INVESTIGACIÓN

En adición al beneficio ético, moral y académico que he obtenido durante mis estudios en el Colegio de Postgraduados, el que suscribe **Ignacio López Ortega**, alumno de esta Institución, estoy de acuerdo en ser partícipe de las regalías económicas y/o académicas, de procedencia nacional e internacional, que se deriven del trabajo de investigación que realicé en esta Institución, bajo la dirección del Profesor **Dr. Rufino Díaz Cervantes**, por lo que otorgo los derechos de autor de mi tesina **Género y Responsabilidad Social en la empresa "Orgánica de Huaquechula"**, y de los productos de dicha investigación al Colegio de Postgraduados. Las patentes y secretos industriales que se puedan derivar serán registrados a nombre del Colegio de Postgraduados y las regalías económicas que se deriven serán distribuidas entre la Institución, el Consejero o Director de Tesina y el que suscribe, de acuerdo a las negociaciones entre las tres partes, por ello me comprometo a no realizar ninguna acción que dañe el proceso de explotación comercial de dichos productos a favor de esta Institución.

Puebla, Puebla, 29 de marzo del 2019.

Ignacio López Ortega

Va. Bo. Profesor, Consejero o Director de Tesina
Dr. Rufino Díaz Cervantes

GÉNERO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA EMPRESA “ORGÁNICA DE
HUAQUECHULA S.P.R. DE R.L.”, HUAQUECHULA, PUEBLA

Ignacio López Ortega, MPGDS

Colegio de Posgraduados, Campus Puebla, 2019

Se discuten los resultados de una investigación sobre la inclusión de la Responsabilidad Social (RS) con perspectiva de género (PG) en una empresa denominada “Orgánica de Huaquechula”, S.P.R. ubicada en el Rancho La Canoa, de la comunidad de El Paraíso, en el municipio de Huaquechula, Puebla, la cual obtuvo, en el año de 2017 una distinción sobre RS. El objetivo fue documentar y analizar la experiencia del proceso de internalización del discurso de la RS, manifestado a partir de las apreciaciones e imaginario de las y los trabajadores que laboran en esa empresa, de personal de mandos medios, encargados de implementar acciones de RS, así como de líderes o personajes con papeles gerenciales y administrativos. La metodología consistió en una etnografía, que incluyó observación, entrevistas semiestructuradas, testimonios de vida, registro de discursos informales. El análisis del discurso, así como los datos recabados fueron contrastados con la teoría sobre la RS, considerando su estructura tripartita (social, ambiental y económica), la interacción y dinamismo de la empresa con las y los trabajadores y con la comunidad, contexto donde se inserta físicamente. El estudio devela: las graves limitantes en la implementación de este discurso, la necesidad de profesionalizarlo y no simularlo para mejorar el papel de la empresa agrícola en el desarrollo rural sostenible, que a su vez requiere de la apertura de éstas empresas, la urgencia de facilitadores y facilitadoras de esos procesos, que la promuevan. El estudio proporciona un diagnóstico de la situación de la implementación de RS, desde la PG; y sus posibilidades de impacto en el bienestar de las y los trabajadores rurales, de sus comunidades y sus ambientes; lo cual sirve para contar con elementos básicos en el diseño una estrategia de intervención profesionalizada, dirigida a fortalecer el proceso aludido, contribuyendo así a transformar el papel de las empresas convencionales en el desarrollo socio ambiental sustentable en el medio rural.

Palabras Clave: género y responsabilidad social, empresa social, agricultura orgánica.

GENDER AND SOCIAL RESPONSIBILITY IN THE ENTERPRISE ORGÁNICA DE
HUAQUCHULA”, SPR, HUAQUECHULA, PUEBLA

Ignacio López Ortega, MPGDS

Colegio de Posgraduados, Campus Puebla, 2019

The outcomes of a research about Corporate Social Responsibility with Gender Approach with an enterprise named “Orgánica de Huaquechula S.P.R. de R.L.” located at Rancho “La Canoa” in Paraíso, in the municipality of Huaquechula, Puebla State, México. The enterprise was awarded as “Empresa Socialmente Responsable” by CEMEFI (Centro Mexicano para la Filantropía) in 2017. The objective was to document and analyze the experience of the process of internalization of SR discourse, manifested from the appraisals and imaginary of the workers who work in that company, middle management personnel, responsible for implementing RS actions, as well as leaders or characters with managerial and administrative roles. The methodology was used an ethnography, observation, semi structured interviews and informal interviews recorded. The Discourse analysis and the data found were compared whit the Corporate Social Responsibility Theory, including its three main spheres: economic, environmental and social; the interaction and dynamism entrepreneurial whit workers and the community, the context in which it’s physically inserted. This research shows deep boundaries in the inclusion of social responsibility discourse, a huge necessity to turn this discourse into a professional performance instead pretending. All the aforementioned in order to improve the commitment that the enterprises have in the agricultural sector with the sustainable rural development (in advance SRD), SRD needs the openness of those enterprises about the environmental sustainable social development in rural context.

The research gives us a situational diagnosis about the CSR implementation, since a Gender Approach and the possibilities that the project has to impact in the wellbeing for the rural workers, their communities and the environments. The project is useful to identify key elements based on the design strategy and the intervention professionalized toward to strength this initiative; it will contribute to evolve the conventional enterprises positive and active posture around the environmental sustainable social development in the rural context.

Key words: Gender, Social Responsibility, Social Enterprise, Organic Agriculture.

Dedicatoria

A mi padre, Ignacio, por ser el ejemplo que me ha guiado y motivarme a hacer mejor una mejor persona, gracias por tu paciencia, tu sabiduría, tu mano firme y tu tiempo.

A mi madre, Reynalda, por guardar para mí sus mejores sentimientos, por forjarme desde el esfuerzo, por hacerme consciente de mis defectos y hacerme siempre presente las limitaciones y oportunidades que tengo.

Amados padres gracias por su infinito e incondicional amor, son la alegría de mi vida.

Agradecimientos

Me permito manifestar al **Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)** mi sincero agradecimiento por haber apoyado económicamente mis estudios de maestría profesionalizante en el Programa de Postgrado en Gestión del Desarrollo Social del Colegio de Postgraduados, *Campus* Puebla. Apoyo sin el cual no me hubiera sido posible realizar dichos estudios. Asimismo, deseo manifestar a ustedes mi reconocimiento por su destacada labor en la formación de recursos humanos en beneficio de México.

Gracias al Colegio de Postgraduados, y a todos mis profesores, quienes han aportado conocimiento y luz al camino que he decidido emprender, agradezco especialmente al Dr. Rufino Díaz Cervantes por creer en mi proyecto desde el primer día a su apoyo incondicional y sobre todo agradezco su impulso para poder llegar a finalizar esta investigación.

A mi consejo particular integrador por Dra. Guadalupe Beatriz Martínez Corona, Dr. Ignacio Carranza Cerda y al Dr. Juan Morales Jiménez por sus valioso consejo y acompañamiento sin los cuales no podría estar el día de hoy aquí.

Y a todos quienes me han brindado su valioso apoyo y tiempo para dar claridad y sentido a todas mis decisiones profesionales y académicas.

Índice

Introducción	1
I. Problematización del estudio e intervención desde la responsabilidad social empresarial con perspectiva de género.....	4
1.1. La implementación del discurso de la responsabilidad social con perspectiva de género en las Pymes agrícolas como campo problemático y de gestión del desarrollo socioambiental	4
1.2. El problema de la gestión de la responsabilidad social con perspectiva de género en Pymes agrícolas.....	6
1.2.1. Objetivo general.....	7
1.2.2. Objetivo específicos.....	7
II. Marco teórico y conceptual.....	8
2.1. Teorización sobre la responsabilidad social	8
2.2. Los excesos de la empresa convencional como justificación de la emergencia del discurso de la responsabilidad social empresarial	9
2.3. Relevancia y necesidad de los estudios sobre la responsabilidad social empresarial	10
2.4. Dificultades en el estudio y evaluación.....	12
III. Un estado del arte sobre responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de género.....	13
3.1. El papel de la empresa convencional en el desarrollo social y ambiental.....	13
3.2. El discurso y la práctica de la responsabilidad social ¿mito o realidad?	14
3.3. La inclusión de la responsabilidad social en las empresas convencionales....	17
3.4. El discurso de la responsabilidad social empresarial transversalizada por la perspectiva de género.....	17
3.5. La responsabilidad social en el mundo y en Latinoamérica.....	18
3.6. La responsabilidad social en México	19
3.7. El discurso de la responsabilidad social en Puebla y en el sector agrícola.....	19
3.8. Gestión de la responsabilidad social en el estado de Puebla	21

3.8.1.	Hera Apparel S.A. de C.V.	23
3.8.2.	Veana (Cristalerías para el hogar S.A.C.V.)	25
IV.	Estrategias en la Implementación de la responsabilidad social en las empresas	28
4.1.	Mecanismos y categorías favorables en la gestión de la responsabilidad social en México.....	28
4.2.	Componentes del discurso de la responsabilidad social para su implementación y evaluación en la empresas	29
4.3.	Instrumentos institucionales y marcos legales en la implementación de la responsabilidad social y su dimensión desde la perspectiva de género	32
V.	Metodología	34
5.1.	Problema de investigación	34
5.1.1.	Objeto de estudio	34
5.1.2.	Variables estudiadas	34
5.1.3.	Técnicas de investigación implementadas	34
5.1.3.1.	Entrevistas semiestructuradas	35
5.1.3.2.	Observación.....	35
5.1.4.	Ubicación del objeto de estudio.....	36
5.1.5.	Perfil escolar de las y los informantes	36
VI.	Resultados y discusión.....	39
6.1.	La empresa “Orgánica de Huaquechula” S.P.R. de R.L.	39
6.1.1.	Objeto de la empresa Orgánica de Huaquechula	39
6.2.	Breve historia de la empresa Agrícola “Orgánica de Huaquechula” y su estructura	39
6.3.	Atmósfera laboral en la empresa Orgánica de Huaquechula.....	46
6.4.	El proceso de gestión de la agenda de responsabilidad social con perspectiva de género en Orgánica de Huaquechula	48
6.5.	La Distinción a Orgánica de Huaquechula como empresa socialmente responsable.....	48

6.6.	Hechos sobre la gestión y práctica de la responsabilidad social en Orgánica de Huaquechula.....	49
6.7.	Concepciones y percepciones sobre la responsabilidad social empresarial y de su gestión e implementación en la empresa Orgánica de Huaquechula.....	49
6.8.	Calidad de vida en la empresa Orgánica de Huaquechula	51
6.9.	La atmósfera laboral en Orgánica de Huaquechula.....	51
6.10.	Las fragilización de las mujeres y su exposición al acoso sexual	54
6.11.	La jornada laboral	55
6.12.	La conciliación laboral con la vida doméstica	56
6.13.	Reclutamiento, requisitos de ingreso y permanencia de trabajadores y trabajadoras en Orgánica de Huaquechula	58
6.14.	Cuidado y preservación del medio ambiente.....	60
6.15.	Ética empresarial	61
6.16.	Vinculación con la comunidad	62
VII.	Análisis y discusión de resultados.....	63
VIII.	Conclusiones y recomendaciones.....	66
IX.	Estrategia para la implementación profesional de la Responsabilidad Social con Perspectiva de Género en Empresas agrícolas y rurales. Propuesta.	70
9.1.	Justificación	70
9.2	Sugerencias para Orgánica de Huaquechula	71
9.3	Propuesta de intervención	74
9.4	La gestión integral en Orgánica de Huaquechula	77
9.4.1.	Etapa inicial.....	79
9.4.2.	Etapa Intermedia	83
9.4.3.	Etapa Avanzada.....	83

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Escolaridad de las y los trabajadores de Orgànica de Huaquechula.....	37
Figura 2. Estructura familiar generacional y masculina de la empresa.....	39
Figura 3 Estructura de la Empresa Orgànica de Huaquechula en función de los procesos de producción.....	46

LISTA DE IMAGENES Y GRÁFICAS

Gráfica 1. Escolaridad de las y los trabajadores de Orgánica de Huaquechula	37
Imagen 1. Certificaciones	44
Gráfica 2: Identificación de los derechos laborales en el pensamiento de las y los trabajadores de Orgánica de Huaquechula	49
Gráfica 3. Conocimientos sobre elementos y contenido de contrato.	50
Gráfica 4. Incrementos y aumentos salariales	53
Gráfica 5. Cuidado de menores por mujeres trabajadoras de OH después de la jornada laboral.....	57
Gráfica 6. Alianzas de los y las trabajadoras con otras mujeres e integrantes de su familia para compartir el trabajo doméstico	57
Gráfica 7. El tiempo de ocio entre trabajadores(as) de Orgánica de Huaquechula	58
Gráfica 8. Comunidades de Origen de las y los trabajadores de OH	59
Gráfica 9. Mapeo de las comunidades de origen de trabajadores Orgánica de Huaquechula	60

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Mapa conceptual sobre el planteamiento de la investigación	91
Anexo 2. Batería de preguntas. Diseño de la entrevista	92
Anexo 3. Entrevistas transcritas (Ejemplo)	94
Anexo 4. Ficha bibliográfica (Ejemplo).....	96

LISTA DE FOTOGRAFÍAS

Foto 1 Señalética de Orgánica	86
Foto 2 Instalaciones Sanitarias	87
Foto 3 Labores de recorte, colecta	87
Foto 4 Perímetro de Orgánica	88
Foto 5 Límites de Orgánica	89
Foto 6 Corte y Mantenimiento.....	90

LISTA DE ABREVIATURAS

- CEMEFI Centro Mexicano para la Filantropía
- CONEVAL Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social
- DAOH Dirección Administrativa de Orgánica de Huaquechula
- DESR Luis Soto
- DEALTI Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil
- E Empresa
- EC Empresa Convencional
- EM Economía de mercado
- ESR Empresa Socialmente Responsable
- GRASP Global Good Agricultural Practice
- GPM Grupo Proactivo Mexicano
- IFS International Food Standard
- IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social
- LEAF Linking Environment And Farming
- MGDS Maestría Profesionalizante en Gestión del Desarrollo Social
- MEXTI Distintivo México Sin Trabajo Infantil
- OH Orgánica de Huaquechula
- ONG Organización No Gubernamental
- PA Públicos Afectados
- PG Perspectiva de Género
- Pymes Pequeñas y Medianas Empresas
- RS Responsabilidad Social
- RSE Responsabilidad Social Empresarial
- SEMARNAT Secretaria de Medio Ambiente y Recursos Naturales
- SENASICA Servicio nacional de sanidad, inocuidad y calidad agroalimentaria
- SPR de RL Sociedad de Producción Rural de Responsabilidad Limitada
- SQF Save Quality Food
- UDLAP Universidad de las Américas Puebla
- UN Naciones Unidas
- USDA United States Department of Agriculture
- VIH Virus de Inmunodeficiencia Humana

Introducción

El discurso de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) trae consigo una serie de significaciones y re-significaciones de la Empresa Convencional (EC), sobre todo buscando su reposicionamiento frente a demandas del mercado, que le exigen renovarse y reinventarse, considerando mejoras profundas de la calidad de vida de sus trabajadores(as); de superar cuestiones anómalas que limitan la justicia social y la sustentabilidad ambiental.

De esta manera el mercado emergente (las y los consumidores) de altas exigencias fundadas en un concepto de calidad de productos (bienes o servicios) están obligando a que las empresas convencionales, de diversos sectores o cadenas productivas, se re direccionen, a través de demandarles que garanticen mejoras sociales y ambientales, casi radicales, en sus procesos productivos o de ofrecimientos de servicios. Se trata de que cumplan estándares mínimos, pero crecientes, sobre variables relacionadas con la justicia social, observancia ética y cuidado del ambiente y de sus entornos.

En este proceso los cambios de actitudes de las y los consumidores, se expresan en nuevos perfiles de mercado, que podrían catalogarse como emergentes. Es en este contexto en que se suscribe la propuesta discursiva de la RSE, desde la cual se cuestionan los elementos que sostienen el modelo empresarial, convencional al orden capitalista dominante, desde el que se promueve de alguna u otra forma el deterioro ambiental y se ha sostenido a pesar de generar problemas de explotación, exclusión, inequidad social.

Sin embargo, la implementación de la RSE no puede verse libre de obstáculos, puesto que representa un verdadero proceso de innovación social, que cuestiona los fundamentos en los que se sienta la empresa tradicional. Por ello no puede hablarse que ese discurso es homogéneo, de fácil aceptación y aplicación. Es necesario, por ello, partir de reconocer sus significados y construcciones discursivas, los modelos, estrategias propuestas, así como evaluar las formas y contenidos de las intervenciones y acciones que han buscado implementarla. La literatura que la documenta, señala que la trascendencia de este discurso varía de acuerdo al grado de sensibilidad, percepción y temporalidad de quienes dirigen o emprenden una “empresa”, pero también enfatiza que los procesos de cambios sobre la RSE exigen la aplicación de políticas públicas que la arropen y no solo que la obliguen; que la incentiven y no la solapen como mero mecanismo de adecuación superficial y de sobrevivencia empresarial convencional.

El caso que se presenta en este trabajo, habla de la singularidad del discurso en cuestión, proceso que apenas tiene corto tiempo de implementarse en la empresa OH, SPR (Sociedad de Producción Rural). Estas últimas siglas denotan que en esta empresa se da el asociacionismo. Sin embargo, su dinámica la devela como una empresa de corte convencional; un agro negocio de alta plusvalía en el mercado emergente de plantas aromáticas, certificadas como orgánicas, de acuerdo a las reglamentaciones nacionales e internacionales, se posiciona en el ámbito de lo social, de acuerdo a la normativa mexicana.

Para abordar la forma en que se está implementando el discurso de la RS en la empresa Orgánica de Huaquechula, en este estudio, primero se hizo un ejercicio de problematización, intentando delimitar el objeto de estudio y de intervención. De esta forma se definieron los objetivos y de algunos derroteros hipotéticos, que permitieran encausar el foco de la investigación. En esta parte se recurrió al uso de mapas conceptuales (Anexo,1) y a una matriz de congruencia entre problema, objetivos y variables de estudio (Anexo,4), mismas que orientaron la propuesta de estudio y de una potencial estrategia de mejora.

El objetivo de la investigación fue documentar y analizar la experiencia del proceso de internalización de dicho discurso, manifestado a partir de las apreciaciones e imaginario de las y los trabajadores que laboran en esa empresa, de personal de mandos medios, encargados de implementar acciones de RS, así como de líderes o personajes con papeles gerenciales y administrativos.

Un segundo apartado describe y plantea el proceso metodológico, las herramientas y técnicas que se utilizaron para reunir datos y otros elementos necesarios en la construcción de evidencias empíricas. Destaca el carácter de este estudio, que se refiere a un “caso”, el cual tuvo a su vez un proceso para definir el sujeto de estudio. Los primeros intentos fueron acercamientos a empresas del sector de ventas (VEANA) y textilera (Hera Apparel), que por diversos motivos, entre ellos el temor o incertidumbre de sus dueños, no pudieron ser estudiados. Esto obligó a la búsqueda de otras opciones, enfocándose al medio rural y, más en concreto, a la agricultura. De esta forma fue como se buscó a la empresa OH.

Para facilitar la interpretación de los resultados se formularon contenidos teóricos, partiendo de identificar posiciones internas sobre el significado, trascendencia o importancia de dicho discurso, sobre todo de entenderlo como posibilidad de transformación de la empresa convencional al orden hegemónico capitalista, cuestionado desde su emergencia, por estar

apegado a mecanismos de ganancia perpetua, sin mirar consecuencias sociales ni ambientales.

Esto permite visualizar las dificultades en su estudio y “evaluación”, dado que se trata de entrar en un terreno donde el orden convencional, restringe un acercamiento abierto al ojo externo, por considerar que sus intereses se ponen en riesgo al momento de ser comparados o revisados desde discursos como la equidad e igualdad social, la perspectiva de género o los de sustentabilidad económica, cultural y ambiental.

I. Problematización del estudio e intervención desde la responsabilidad social empresarial con perspectiva de género

1.1. La implementación del discurso de la responsabilidad social con perspectiva de género en las Pymes agrícolas como campo problemático y de gestión del desarrollo socioambiental

Uno de los retos en la gestión del desarrollo socioambiental, desde los objetivos definidos en la Agenda del Desarrollo Sostenible 2030, se compone de la inclusión de diversas perspectivas y discursos, entre ellos los de sustentabilidad económica, social y ambiental, la igualdad de género, la responsabilidad social, así como del aseguramiento del ejercicio y goce de los derechos humanos de manera plena en todos los espacios de la vida de las diversas sociedades, distribuidas a lo largo y ancho de la superficie de la tierra.

Si bien es cierto que al hablar de desarrollo no es posible asegurar que éste exista, pues se tendría que delimitar sus alcances, sentidos, propósitos. Más bien se habla de un estado de bienestar o de calidad de vida deseado, de aspiraciones y deseos vinculados, a la vez, a significaciones de esto en los sistemas simbólicos que sostienen los fundamentos de las culturas humanas. Aunque el despliegue del sistema mundo occidental, así como la hegemonía del paradigma y modelos de desarrollo, centrados en principios capitalistas y ordenamientos patriarcales, han gestado subjetividades o perfiles de sujetos funcionales al paradigma dominante del desarrollo, en el que caben una multiplicidad de modelos, siempre acordes a su reproducción, tales como la definición de un tipo de sociedad, de Estado, de nación, de empresa, de tecnologías y mercado.

Uno de los instrumentos centrales en la reproducción de ese ordenamiento económicos y de mercado, han sido las empresas, a las que se entienden como mecanismos del gran engranaje capitalista y patriarcal, las cuales, pese al imaginario que se ha hecho de ellas sobre la generación de riqueza, progreso y bienestar, se ha venido por los suelos, al momento de conocer la vigencia de sistemas de expropiación del trabajo, que además están aliados con viejos y fuertes sistemas de género, clase y etnia, que, lejos de mostrar evidencias de un modelo de “progreso”, han agudizado la exclusión social, el debilitamiento de la capacidad de ingreso y consumo en el contexto de mercado, la precarización de los niveles de vida, que ha llegado a extremos de empobrecimiento y fragilización social de una

gran parte de la población mundial. Además, de estar generado y potenciado el deterioro ambiental.

Esta problemática derivada en gran medida del paradigma capitalista del desarrollo sugiere superar aquellas viejas prácticas de caridad, voluntariado, mecenazgo, etc., que aparentemente buscaban compensar esas discrepancias y problemas entre la generación y acumulación de riqueza, con el bienestar o calidad de vida de la población humana, sobre todo de la directamente involucrada, en ese modelo de empresa convencional.

Entonces el reto de las empresas convencionales se centra en cómo seguir generando riqueza observando ciertas necesidades de sus empleados(as) y de los entornos donde se asientan sin caer en la “caridad”, la “ayuda”, etc., sino en convertir esas actitudes en una regla para procurar que esa riqueza sea distribuida de manera equitativa y con ello asegure una mejor calidad de vida, al menos de las y los trabajadores.

Las y los trabajadores de empresas convencionales viven situaciones restrictivas y adversas que se vuelven verdaderas limitantes en la generación de riqueza desde las empresas convencionales, por lo que, en algunos casos, estas se ven “obligadas” a implementar acciones que les aseguren ganancias mínimas. Por ejemplo, la incursión de las mujeres en el mercado laboral y la creciente demanda de ejercicio y respeto de sus derechos, ha puesto a diversas empresas en alerta y han tenido que desplegar mecanismos de apoyo para solventar relativamente esa situación, que se debe en el fondo a la vigencia de un orden patriarcal.

Así, las tareas de cuidado y reproducción asignadas a las mujeres en ámbitos domésticos, son vistas por algunos empleadores, como obstáculos para una alta productividad laboral y como un distractor en el caso de quienes ocupan cargos directivos. Las mujeres jóvenes, aquellas que ya tienen hijos, o aquellas que tienen a cargo el cuidado de sus padres pueden considerarse menos competentes en los ámbitos laborales. Alvear (2009) y Rodríguez (2010) señala que una gran mayoría de esas mujeres, truncan sus expectativas de mejora profesional debido al orden o estructura de género. Igualmente sucede con aquellas que tratan alcanzar cargos directivos o emprender. En el fondo, esa situación se debe a lo que el feminismo ha denunciado como la operación del “techo de cristal y piso pegajoso”.

La existencia de mecanismos de exclusión social, de empobrecimiento y fragilización social de hombres y mujeres en el contexto de la empresa ha conducido a la gestión del discurso de la RSE, que no es nuevo y que ha surgido como un mecanismo para paliar los efectos

nocivos de la empresa convencional en la calidad de vida humana y ambiental. No obstante, en México es de reciente introducción, cuya observancia apenas se deja ver en marcos normativos empresariales, de políticas públicas y en iniciativas de empleadores de los diversos sectores productivos y de servicios.

La implementación de la RSE en México se ha visto favorecida por suscribirse a acuerdos internacionales, como la Agenda de Desarrollo 2030, a la mayor incursión de empresas nacionales en mercados de exportación, cuyos consumidores y gobiernos tienen una alta exigencia de productos y servicios con estándares de calidad diferenciada a los de la convencionalidad. La apertura de empresas transnacionales al ámbito nacional también lo ha favorecido, sobre todo las ubicadas en los sectores industrial y de servicios, mientras que el primario o agrícola apenas se deja ver.

1.2. El problema de la gestión de la responsabilidad social con perspectiva de género en Pymes agrícolas

En el caso, que ocupa este documento, la RS parece ser que uno de los mecanismos, que busca transformar tanto la significación como las funciones y propósitos de la empresa, es el de la RS, a la que en este trabajo se ha enfatizado con la perspectiva de género (PG). Esta propuesta es en primer lugar un discurso que muestra su bondad para contribuir con mejoras el logro del proceso de desarrollo socioambiental.

Desde los años sesenta, la promoción del desarrollo convencional ha venido pugnando mecanismos que contribuyen a contrarrestar dicha situación, tales como: Políticas Públicas, Políticas de Acción Positiva, Incentivos o subsidios, capacitación, la implementación del discurso de la RS, su transversalización desde la perspectiva de género y otros medios, como sería el empoderamiento de género de las mujeres.

La empresa, de diverso tamaño, giro y ubicación sectorial, constituye la principal imagen generadora de innovaciones de campos problemáticos del desarrollo, así ante la pobreza se favorecen mecanismos de antipobreza, la mejora de salarios, las prestaciones, las relaciones obrero patronales. Pese a ello, aun instituciones oficiales no cuentan con información pertinente, sobre los impactos de estos en el desarrollo. (CONEVAL)

La pregunta que guió esta investigación, así como en la formulación de una propuesta de estrategia de intervención, consistió en entender ¿cómo se implementa el discurso de la RS, con perspectiva de género, en las Pymes agrícolas y de qué forma contribuye al desarrollo socioambiental? ¿Específicamente, cómo es este proceso en la empresa agrícola Orgánica de Huaquechula, SPR, del estado de Puebla? ¿Qué características debería reunir una estrategia de intervención, que posiblemente se implemente, para procurar una implementación pertinente del discurso de la RSE con PG en la empresa OH?

1.2.1. Objetivo general

Documentar y analizar la experiencia del proceso de internalización de dicho discurso, manifestado a partir de las apreciaciones e imaginario de las y los trabajadores que laboran en esa empresa, de personal de mandos medios, encargados de implementar acciones de RS, así como de líderes o personajes con papeles gerenciales y administrativos, para orientar el diseño y gestión de procesos de mejora empresarial en el contexto del desarrollo socioambiental sostenible.

1.2.2. Objetivo específicos

Identificar las condiciones internas y externas de la gestión e implementación del discurso de la RS, desde la PG, en la dinámica empresarial de la Pyme “Orgánica de Huaquechula” S.P.R. de R.L., de Huaquechula, Pue.

Identificar las razones y motivaciones que han llevado a la Pyme agrícola “OH” a la inclusión e implementación de RS desde la perspectiva de género.

Documentar la experiencia de la implementación de la RS con PG llevada a cabo por OH.

Proponer una estrategia de intervención a partir de los resultados de la investigación que permita mejorar el proceso de implementación del discurso de la RS con PG en la empresa “OH” y se vea reflejado en el bienestar de sus integrantes.

II. Marco teórico y conceptual

2.1. Teorización sobre la responsabilidad social

La propuesta del discurso de la RS, se sustenta en la teoría de la acción de los Públicos Afectados (PA o *stakeholders*), por la operación empresarial convencional (Friedman, 1970). Es entonces que la acción se traduce en la promoción de ese discurso, en su gestión y en procurarla como un ejemplo de nuevas culturas renovadoras del orden de mercado capitalista y patriarcal. La apuesta parece estar en exponer la dinámica de la empresa convencional al poder de la opinión pública, a motivar la acción de las poblaciones afectadas dentro y fuera de la empresa, en busca de la defensa y ejercicio de sus derechos sociales y ambientales.

Es decir que la acción de los PA, desataría mecanismos que facilitarían el acceso y validación de la información, sobre resultados y consecuencias de la operatividad de la empresa, sobre todo en relación con el “equilibrio” ambiental, social y económico. Sin embargo, la acción de esos PA, requiere de la cooperación y apertura de las y los empresarios y de la acción del Estado, atendiendo escenarios de actuación empresarial en torno a binomios cómo: demanda/productividad, acceso/sustentabilidad y propiedad/funcionalidad, en función de acciones que pasen de lo restringido a lo ampliado, de lo interno a lo externo o de lo prudente a lo circunstancial.

Sin embargo, cuando la empresa se erige como la protagonista de la toma de decisiones sobre la gestión de la estrategia de la RSE, y donde se da una dimensión privada de su actuación, es poco probable que realmente se implemente y se logren los objetivos y expectativas esperadas sobre la solución de problemas sociales y ambientales. Para contrarrestar la idea unívoca de lo privado, en la gestión de dinámicas empresariales socialmente responsables, se requiere incorporar los elementos de lo público y lo común, como indicadores de sustentabilidad de la calidad del producto, o servicio ofrecido por la empresa, presumiblemente certificados bajo la distinción social y ambientalmente responsable.

En lo público y lo común se encuentra el cumplimiento de los marcos legales e institucionales, respaldados por el Estado, pero, éstos, por sí mismos no cubren la totalidad de las expectativas o propósitos que se quieren alcanzar por el discurso de la RS. En

general, los marcos legales o jurídicos han sido instrumentalizados a los intereses de las empresas convencionales, mismos que justifican y parecen legitimar como única RS, aquella que gira solo en rededor de la maximización del beneficio, siguiendo las reglas del juego de una economía de libre mercado y un marco jurídico específico. Señala Friedman (1970) que ésta naturalización, de la convencionalidad de la función empresarial, es la que debe transformarse a través de la gestión de una nueva versión de RS, adjetivada por la PG y la sustentabilidad.

2.2. Los excesos de la empresa convencional como justificación de la emergencia del discurso de la responsabilidad social empresarial

En primer orden, es necesario entender el papel de la empresa convencional, en las situaciones de reproducción del empobrecimiento de muchos y el enriquecimiento de algunos cuantos, en la inclusión y exclusión social, en la sustentabilidad y el deterioro ambiental.

Para gestionar la RS requiere reconocer que la EC ha pasado de ser una entidad de producción a una donde su cercanía y poder de transformación social, ambiental y económica, la coloca en la esfera de los actores con poder de cambio social con mayor capacidad de reacción y adaptación. Como señala Reed y Mukherjee (2008), en (Bodruzic, 2012:9) *“...las corporaciones han sido promocionadas como los agentes primarios del desarrollo, desplazando al Estado”*.

Esta declaración conlleva a posicionar a la empresa y las instituciones, que han fomentado y soportado su asunción como dirigente de la economía global, cómo fuente creadora de riqueza y desarrollo, al punto de juzgarla desde la racionalidad económica dominante, que no aprecia la fragilidad de la existencia de los recursos que poseen un carácter estratégico en la producción de bienes y servicios, así como base de la vida y de las estrategias de reproducción social de generaciones actuales y venideras.

Así, la RS se propone como un mecanismo que eslabone la promoción del bienestar y el desarrollo económico, fundamentos de la promoción del desarrollo, como lo plantea Midgley (1995) quien señala que el desarrollo social y ambiental es *“un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”*.

2.3. Relevancia y necesidad de los estudios sobre la responsabilidad social empresarial

Una de las principales motivaciones por el estudio de la inclusión y gestión de la Responsabilidad Social, con énfasis en la PG, en ambientes laborales de la empresa mexicana, sobre todo en aquellas donde el giro es la producción agro alimentaria, es la existencia de modelos empresariales, en los que existen brechas muy evidentes en el ejercicio de los derechos de las y los trabajadores. Los ambientes laborales en ese tipo de empresas, rosa situaciones de discriminación extrema, la reproducción de inequidades de todo tipo, especialmente las de género, que se expresan en salarios desiguales entre hombres y mujeres, el acceso a empleos de acuerdo a las asignaciones convencionales de género, contratos informales; en general situaciones laborales que, lejos de asegurar mejoras en el bienestar y calidad de vida de los y las trabajadoras, las limita.

Por ejemplo, un estudio publicado en 2016 por investigadoras del Colegio de Sonora, describe la situación laboral de jornaleros que trabajan en empresas dedicadas a la producción de cultivos de alta demanda. En ese trabajo, las investigadoras concluyen que "...cada vez son más las empresas (agrícolas) que tienen vínculos con las (agencias) encargadas de certificar su inversión en Responsabilidad Social...". Sin embargo, agregan que "...las características consideradas para la selección de campos con Responsabilidad Social, están lejos del concepto que involucra los derechos humanos de los trabajadores y se remite a la oferta de algunos servicios que impactan los indicadores de bienestar" (Aranda & Castro, 2016: 57)

Aunque esta situación se da de manera generalizada en todo tipo de empresas, parecen existir diferencias entre ellas, dependiendo de su tipo. Por ejemplo, las maquiladoras, tienen fama de tener ese tipo de ambientes. Sin embargo, esto se ha estudiado muy poco, pero algunos medios de comunicación brindan datos o hechos que muestran cómo en empresas filiales de firmas transnacionales, que se sostienen por la agricultura de tipo industrial, se registran más casos de abusos laborales, sufridos de manera cotidiana, desde el café al algodón, del trigo al aceite de palma, de la horticultura a la fruticultura, la acuicultura, la industria azucarera y demás.

La necesidad de investigación a mayor profundidad, sobre la situación laboral de trabajadores y trabajadoras en las empresas agroalimentarias, especialmente en las de tipo agroindustrial, nacionales o transnacionales, es fundamental para facilitar procesos de

mejoras en la relación obrero patronal y, con ello, favorecer el desarrollo social. Para ello el discurso de la RS, desde la PG, se plantea como un mecanismo pertinente.

Sin embargo, la falta de investigación en los ambientes laborales, limita la implementación del discurso de la RS, la cual está dirigida a innovar el papel de la empresa en el desarrollo social, más humano y amigable con el medio ambiente. Es necesario develar que las situaciones restrictivas de mejores condiciones laborales son tanto en las empresas de tipo agroindustrial como en las unidades de producción de agricultura familiar y campesina, aunque en estas últimas, es mucho menos la investigación.

El estudio de las situaciones laborales, en esa diversidad de ambientes, develaría cuestiones altamente delicadas, que siguen siendo retos en la gestión del desarrollo socioambiental humano y sostenible. La persistencia de prácticas dañinas como el trabajo infantil, los bajos salarios y la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres, el acoso sexual laboral, la extensión de las jornadas laborales, más allá de lo estipulado por la ley, la falta de seguridad social a partir de la inexistencia de contratos laborales, que faciliten la defensa los derechos para cualquier trabajador, hacen de este análisis una prioridad para el desarrollo de una estrategia en la gestión de la RSE, con énfasis desde la PG, en cualquier sector productivo de la economía, y en concreto en el agroalimentario.

A pesar de la falta de investigación sobre los ambientes laborales, dirigida a mejorarlos, ésta se encuentra en aumento, lo cual favorece la gestión de discursos como los de la RS, la PG y la Sustentabilidad desde la empresa. Otros aspectos centrales son: a) el cambio paulatino en las exigencias del mercado, en consumir productos y servicios certificados como libres de explotación social, inocuos y sostenibles y, b) el cambio de paradigma del pensamiento empresarial desde las y los empresarios, que embonan y son necesarios para lograr un reposicionamiento de la empresa en el desarrollo socioambiental sostenible.

La aparición y crecimiento de la demanda de productos y servicios que se vinculan con procesos bajo la calidad de prácticas de RSE y desde la PG, representa un punto de pronunciación en los mercados convencionales, que obliga a las empresas tradicionales a transformarse, aunque esa coyuntura debe matizarse, pues existen resistencias de parte de las y los empresarios, cuestión que condiciona a recurrir, en no pocas ocasiones, a mecanismos instrumentales y no éticos.

2.4. Dificultades en el estudio y evaluación

Estudiar y evaluar la implementación de la RS en empresas de corte convencional, pero abiertas a dicho discurso, busca mejorar su diseño, delimitación, amplitud y profundidad para reducir las restricciones de su operatividad e intereses, centrados generalmente en la acumulación de la riqueza, así como asegurar, tanto la aplicación de elementos clásicos y contemporáneos de la RSE. Los primeros relacionados con conceptos del reconocimiento y ejercicio de derechos humanos, o de los derechos de los trabajadores bajo los estándares internacionales, la equidad e igualdad de género, el no empleo de niños y niñas, la erradicación del trabajo esclavo, etc., mientras que el segundo se circunscribe a la búsqueda contribuir al equilibrio y conservación de la naturaleza; a atender las relaciones de la empresa con su entorno e implementar estrategias que reduzcan o mitiguen los efectos de sus externalidades en el ambiente. En ambos casos el concepto de sostenibilidad o sustentabilidad está presente, donde se busca que los recursos naturales se mantengan, reconociendo su importancia central para asegurar la reproducción y calidad de vida de las generaciones humanas presentes y futuras. Esto ha conducido que el discurso de la RSE, desarrolle tanto la visión ambiental como la social, visión revolucionaria que busca superar los efectos de estructuras y relaciones sociales que reproducen las inequidades, desigualdades, las exclusiones sociales de todo tipo.

III. Un estado del arte sobre responsabilidad social empresarial desde la perspectiva de género

El estudio sobre la inclusión, gestión e implementación de la RS en la E agrícolas en México, requiere saber qué se ha estudiado de ello, cómo, qué tipo de resultados se tienen, cuál es su avance y qué importancia tiene en su impulso en las empresas agroalimentarias en México. El fin de ello es contar con elementos que permitan mirar, aprehender a ese fenómeno que se ve como algo emergente y posibilita entender a la empresa como una nueva forma de sujeto de desarrollo.

Algunas preguntas que orientan este apartado son: ¿Cuál es la frontera del conocimiento de la RSE desde la PG? ¿Qué trabajos de investigación se han realizado sobre la RSE desde la PG? ¿Cuáles son los trabajos de investigación o de literatura considerados como clásicos y cuáles los contemporáneos? ¿Cuáles son sus aportes más significativos y cómo ayudan a entender la inclusión de la RS desde la PG en empresas agrícolas, sobre todo las pequeñas y medianas empresas? ¿Qué señalan esos aportes sobre el papel de la empresa en general y en particular sobre la agrícola en el desarrollo socioambiental sostenible y sobre los objetivos de la Agenda de Desarrollo 2030?

Estas interrogantes parten, antes que todo, de discutir y entender qué es la empresa, porque se le adjetiva como convencional y qué posibilidades tiene de innovarse o reinventarse ante escenarios que exponen la necesidad de la gestión de un desarrollo social y ambiental, diametralmente distinto al hegemónico.

3.1. El papel de la empresa convencional en el desarrollo social y ambiental

El cuestionamiento del papel de la empresa convencional en el desarrollo social y ambiental, ha sido avivado desde diversos posicionamientos teóricos y políticos. Su papel y trascendencia en los problemas sociales del desarrollo, han sido abordados desde manera muy temprana por los planteamientos marxistas y en las últimas décadas a partir de la necesidad de un desarrollo social diametralmente distinto al capitalista, elevado como único modelo desarrollo. Un punto de convergencia se puede ver en la definición propuesta por Midgley (1995) quien propone al desarrollo social como: “un proceso de promoción del

bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico”. En este proceso la empresa jugaría un papel protagónico.

Las dimensiones de género, han sido expuestas a partir de los movimientos feministas de diversos tiempos, quienes han cuestionado al orden patriarcal y sus alianzas con el capitalismo (Herrera, 2005), como mecanismo central en la reproducción de una posición asimétrica de las mujeres en las estructuras y relaciones sociales. Los estudios feministas de diversas latitudes, han expuesto cómo esos ordenamientos locales y, ahora, globales, limitan el acceso a las mujeres al mercado laboral, pero también cómo se expresan en aquellas que han logrado acceder a él, a través de salarios, valoraciones y reconocimientos diferenciados y asimétricos. También han expuesto las dificultades de la conciliación de la vida familiar y la laboral (Del Valle, 2001), así como la baja presencia de las mujeres en el emprendedurismo o en posiciones claves en empresas, sobre todo a nivel gerencial o de círculos de alta dirección y de toma de decisiones estratégicas.

Por su parte, los movimientos ambientalistas, además de los feministas¹, sobre todo orientales o del medio oriente, en concreto de la India, han cuestionado el papel de la empresa en el desgaste del ambiente y sus recursos naturales, tales como el agua, el aire, la tierra, o la contaminación o poluciones que envenenan o son precursoras del deterioro de la salud humana, animal y ambiental en general (Shiva, 2007).

3.2. El discurso y la práctica de la responsabilidad social ¿mito o realidad?

La Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) es un modelo discursivo promovido internacionalmente para fomentar el reconocimiento de las empresas, que lo asuman, en campos que tienen que ver con la equidad social, la protección de grupos sociales vulnerados y revertir el deterioro del medio ambiente, como algunos de los campos afectados por la acción de la empresa convencional.

El discurso de la RSE, tuvo lugar a partir de que la academia y movimientos sociales por los derechos humanos evidencian la necesidad de promover un nuevo curso de la empresa, a la que se le ha denominado como convencional, llegando a plantear si ésta podría reinventarse frente a las necesidades sociales y ambientales, en las que vive una gran

¹ El Ecofeminismo es uno de ellos.

cantidad de población en el mundo, y que expresan distancias enormes en planteamientos sobre desarrollo.

Desde la invención de la empresa como una figura central de la época floreciente de la Revolución Industrial, se ha cuestionado su papel en el desarrollo. Una postura dominante es esa figura empresarial se promovió como una forma innovadora de trabajo colectivo, ordenado, capacitado y dirigido a generar riqueza. Sin embargo, se ha documentado ampliamente que se ha favorecido a algunos grupos para que la acumulación y no para que la distribuyan equitativamente. Además, en los últimos 70 años se ha discutido, cada vez con mayor contundencia, los impactos que ha dejado en el ambiente, esa acción empresarial.

En general estos son los planteamientos que dan origen a un discurso que busca que las empresas convencionales se abran a otra forma de convivencia social y ambiental. Ello se ha ido concretando en el marco de relaciones internacionales, que reconocen cada vez más la importancia de su transformación. Un mecanismo que surgió desde finales del siglo pasado, fue “La Agenda Internacional sobre los objetivos del Desarrollo Sustentable”, denominada como la Agenda 2030, en la que se plantea la necesidad de revisar la acción de todos los sujetos involucrados en el logro concreto de esas expectativas globales, entre ella se señala, como aspectos centrales, revisar no sólo los modelos y prácticas del desarrollo, sino también de los paradigmas que sustentan las economías locales y globales, las vigentes, las emergentes y otras de orden contra hegemónico, como la de la Economía Capitalista frente a la denominada como Economía Social. (Kliksberg, 2012)

También existen acciones de diverso calado sobre los procesos de cambio empresarial, entre ellas desataca la acción de la sociedad civil, la de trabajadores(as) y del Estado. Sin embargo, existen apreciaciones, concepciones y formas de promoción diversa, donde será la Empresa (E), la que en último el caso decida realizar o llevar a cabo un plan de mejora en beneficio de sus propósitos, del interés de las y los trabajadores y del ambiente.

Todo parece empezar cuando la empresa empieza a tener problemas para colocar sus productos en mercados que se están haciendo cada vez más exigentes, respecto no consumir productos exentos de mano de obra esclava, de explotación infantil, de no considerar poblaciones vulneradas por sus capacidades diferenciadas, por cuestiones de género o de preferencias sexuales, entre otros aspectos, tales como los ambientales. En otros casos parece ser que las empresas están surgiendo en un nuevo marco de valores

éticos y morales que no necesitan ser obligadas a cumplir una agenda social o ambiental, sino que sus dueños(as) tienen como derroteros de vida expectativas que buscan atender, en cierta forma, necesidades de ese orden. En cualquiera de los casos se observa la existencia de perfiles diversos de la empresa, por ello es fundamental reconocer que no es posible hablar de ella de manera generalizada, sino de pluralizarla y singularizarla.

Ambos posicionamientos pertenecen a formas distintas de pensar y posicionar la empresa en la contemporaneidad y que exponen las posibilidades de emprender o no, procesos de reinención. En el primero la RS se ve como una obligatoriedad, mientras que en el segundo parece formar parte de la emergencia de una nueva cultura económica y productiva más humana y que mejor entiende su acción en el ambiente.

Así, el discurso de la RSE plantea la posibilidad de mejora de la acción empresarial, sobre todo de la convencional. Para ello es necesario que la E, reconozca su posición e impacto en las situaciones de empeoramiento social y ambiental; que reconozca las posibilidades de mejora en problemas concretos relacionados con las personas que trabajan en sus procesos productivos y más allá de estos ambientes laborales, en los entornos donde habitan las y los trabajadores, que al fin de cuentas son parte central de la empresa.

Este primer acercamiento permite visualizar la posibilidad de la E para actuar y contribuir, en cierta forma, a un nuevo modelo de desarrollo, muy distante al hegemónico, orientado desde intereses capitalistas. Por ello, la inclusión de la RS, en general se plantea como un diálogo nivelado y propositivo entre las empresas y aquellos “públicos” afectados² o relacionados con la operación empresarial, gestando acciones y cambios sociales trascendentales.

Cuando al proceso de implementación de la RS se le agrega la dimensión de la Perspectiva de Género, se está aludiendo a la necesidad de enfatizar en crear o potenciar procesos encaminados al logro del reconocimiento, la equidad, la igualdad entre los géneros, y dentro de ello, a las formas de superación de las discriminaciones de todo tipo, entre ellas la de los géneros negados y reprimidos como los expresados en las formas de LGBTI, etc.

² También llamados *stakeholders*. Estos proporcionan nuevos marcos para reivindicar la participación de las empresas en el desarrollo.

3.3. La inclusión de la responsabilidad social en las empresas convencionales

La RSE se ha propuesto como un modelo de gestión de la mejora cotidiana en el quehacer y propósitos de empresas convencionales. A estas se les denomina así porque son mecanismos fundamentales en la reproducción del orden de mercado y de vida dominante. Estas no han surgido o crecido bajo principios de considerar, y no en pocas ocasiones o escasamente, los intereses tanto de las y los trabajadores como de los lugares donde operan, o de sus ambientes, tanto cercanos como donde se consumen sus productos. Por ello, se espera que su inclusión, en la dinámica interna y externa de dichas empresas, experimente giros radicales o al menos sentidos en relación a los derechos humanos; en primer orden con las y los trabajadores(as) de tal o cual empresa, y a la par con el medio ambiente.

3.4. El discurso de la responsabilidad social empresarial transversalizada por la perspectiva de género

La creación e implementación del discurso de la RSE desde la PG, amplía la visión de la empresa como un sujeto colectivo generador y distribuidor de riqueza, de bienestar humano y sostenibilidad ambiental. De esta forma se pretende superar el clásico imaginario sobre la empresa que sólo acumula riqueza para sus dueños a base de la explotación de sus trabajadores(as) y a costillas del ambiente, reproduciendo situaciones de empobrecimiento de las poblaciones trabajadoras y del deterioro de la naturaleza, fundamento de la vida en la tierra.

La PG en la RS le otorga un énfasis sobre la develación y encaramiento del orden patriarcal y heterosexista. Aunque parezca que ese orden ha cambiado, de acuerdo a algunos posicionamientos académicos y políticos, en el ámbito de las empresas, sean éstas pequeñas o medianas, se evidencia que aún existen tremendas disparidades de género. Si bien es cierto que las mujeres desde hace más o menos cuatro o cinco décadas (supuestamente a partir de los 70, aunque también se aduce que a partir del neoliberalismo) existe un mayor acceso al mercado laboral, en el caso del número de empresarias dista mucho de las estadísticas que señalan que son los varones quienes mayor emprenden,

poseen los cargos más estratégicos y son quienes establecen normas de acuerdo a la cultura patriarcal, aunque esto no necesariamente cambia en empresas dirigidas por mujeres.

Tanto el patriarcado como el heterosexismo o heteronormatividad del género se alían reproduciendo y recreando ambientes de exclusión. En esos contextos, cuando a las y los sujetos se les acusa de salirse de la heteronormatividad, se crea y fortalece la idea de enfermedad, de anomalía, de minusvalía, de discapacidad, etc., En ambos casos se crean y potencian mecanismos sexistas que limitan a las mujeres y a algunos al acceso al empleo y a la gestión empresarial. Por tanto, esos ordenamientos de género son altamente peligrosos para el desarrollo social, de esta forma se reconoce un reto superar, siendo la propuesta de la RSE una estrategia que estaría dirigida a solventarla.

La PG requiere reentenderse, dado que no sólo se trata de avizorar las consecuencias nefastas de las culturas industriales y las centradas en la empresa privada, sobre la condición y posición de las mujeres en las estructuras y relaciones de género. Se parte de entender que el género es un sistema simbólico que sostiene a esas estructuras, las cuales están orientadas por principios patriarcales y heterosexistas. Rubin (1997) identifica al género como una categoría social que determina la subjetividad de los sujetos, es decir define la identidad, pero también les otorga poder al asignarles responsabilidades, valoraciones y distinciones diferenciadas.

3.5. La responsabilidad social en el mundo y en Latinoamérica

¿Cuál es la situación de la inclusión de la RSE en las empresas de los diversos sectores (primario, secundario y terciario) en el mundo? ¿cómo es posible que empresas transnacionales estén obligadas a implementar la RSE en algunos países y en otros no?

En el contexto Latinoamericano, como señalan Vives & Peinado-Vara (2004) y Bull (2004), la RSE se ha lanzado como una herramienta de competitividad y desarrollo de las empresas contemporáneas. Es decir, se plantea como una estrategia de innovación de la empresa convencional y como un principio en la gestión de la nueva empresa, así como fundamento de la denominada “empresa social”.

No obstante que el discurso de la RSE no tiene una presencia contundente, en general se advierte que en América Latina hay una tendencia que muestra una disposición a dinamizar la inclusión de la RSE en las empresas convencionales, bajo un enfoque instrumental, más que con fines centrados en un desarrollo alternativo al hegemónico.

Sin embargo, un acercamiento a los procesos de inclusión de la RSE en esas condiciones muestra la gran cantidad de limitaciones a las que se enfrenta, pero también a sus alcances. En este caso, es posible advertir escenarios donde se están logrando impactos relevantes en poblaciones que han sido afectadas de manera sistemática.

3.6. La responsabilidad social en México

En México, el discurso fue introducido como parte de los compromisos internacionales, primero en el marco de los Objetivos del Milenio, y ahora bajo el La Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030. Los sectores manufactureros han sido los principales en incluir la RS, cuestión que se suscitó a raíz de las exigencias de sus compradores, quienes a su vez son obligados por instancias gubernamentales a no adquirir productos donde se tiene duda o se sospecha que se está haciendo uso de mano de obra infantil, que se están realizando prácticas esclavistas o de explotación de mujeres, entre otros aspectos extremos.

Los sectores menos impactados por las inquietudes de la inclusión del discurso de la RS son el agrícola, en el cual se sabe que de manera aparentemente tradicional suelen suceder algunos de los fenómenos señalados.

3.7. El discurso de la responsabilidad social en Puebla y en el sector agrícola

En el Municipio de Puebla existen prácticas de Responsabilidad Social que parte de la idea de vincular acciones filantrópicas, asistenciales, caritativas o de asignación de recursos para determinados grupos vulnerables de nuestra sociedad. Pero el interés es superar estas posiciones planteándose una relación entre investigación y acción que parta de cuestionar los vínculos entre la empresa y la sociedad, enfatizados con el paradigma de RSE. Se trata de ver cómo las y los trabajadores vinculan demandas laborales (salario justo,

beneficios sociales, flexibilidad de horarios, equidad de género) a demandas sociales (mayor implicación de la empresa en la sociedad, en las deslocalizaciones por ejemplo; mayor redistribución de la riqueza, por ejemplo, en la fabricación de genéricos farmacéuticos para el tratamiento del VIH en África). (Prados, 2007: 66)

Este tratamiento regular de la gestión de la Responsabilidad Social de la Empresa nos ha ayudado a identificar a grupos vulnerables de la capital entre los que podemos contar personas de la tercera edad, menores de edad, discapacitados, enfermos, desempleados, indígenas, migrantes, al final del día todos ellos mujeres, hombres, niñas y niños que se reconocen como personas vulnerables.

Los grupos identificados comúnmente son discriminados, descalificados y excluidos por muchos más miembros de esta sociedad incapacitados por las presiones sociales, familiares, laborales, afectivas a ser empáticos y contribuir a la superación de este escenario.

La empresa al contar con la mayoría de la población con las capacidades físicas, intelectuales, organizacionales, actitudinales podrían generar mayores impactos si se integra la perspectiva de Género para las acciones cotidianas en la empresa, se reforzará, se evaluará y diera seguimiento buscando en la Responsabilidad Social y su práctica la evidencia de su apropiación de las y los trabajadores.

La literatura feminista nos evidencia múltiples formas en las que la desigualdad se perpetúa en los lugares de trabajo. Por ejemplo, a la hora de seleccionar, en el desarrollo profesional, en la promoción, salario, funciones, segregación, la introducción de nuevas tecnologías, trabajo flexible, etc. (Broadbridge & Hearn, 2008 citados por Grosser, 2009 como se cita en Velasco et alius, 2015: 60).

Se habla de segregación laboral cuando se masculinizan y feminizan según los puestos de trabajo. Es decir, cuando existe una clara diferencia entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo desempeñados por mujeres y hombres. (Morales, 2015: 34).

La RSE en el Municipio de Puebla tiene como principal componente al marketing social, el cual sólo actúa de manera contingente en las cuestiones sociales, alienándose a prácticas filantrópicas, de patrocinio, mecenazgo y promoción de eventos académicos.

La gestión tradicional imposibilita la evolución de la RSE dejando de lado problemas esenciales como las cuestiones relativas a las relaciones laborales desarrolladas dentro de una perspectiva de Género (mejorar las relaciones al interior de las empresas)

El desarrollo de la perspectiva de Género en el ámbito rural tiene muy poca difusión y existe una ambigüedad en el significado y alcances de la práctica de este enfoque social, sí se suma este escenario al hecho de que el componente de Género tiene poca inclusión, poca promoción y fomento en la certificación socialmente responsable genera una duda razonable en cuanto a la gestión del certificado y el desarrollo de los contenidos de evidencia en este rubro.

3.8. Gestión de la responsabilidad social en el estado de Puebla

La presente investigación identificó otras posibles fuentes de información ya que en el municipio se cuenta con varias empresas sensibles a las situaciones sociales que practican estrategias en RS por la naturaleza en su configuración no presentaron elementos vinculados a la realidad del sector agrícola así mismo tampoco fueron pymes de gestión familiar en un contexto rural.

Sin embargo, dentro del Estado de Puebla se tuvo la oportunidad de tener una apertura mayor con dos que tiene esta práctica desde hace varios años y aunque su personal que lleva a cabo todos los procesos desde el diseño hasta la evaluación, la base de actuación es empírica usando la poca información acerca del tema en las instituciones como CEMEFI o en los organismos internacionales como el Global Compact.

En el municipio de Puebla posee instituciones que lideran la práctica de la RS tal es el caso de las instituciones de educación superior que siempre han dado cabida a la colaboración con diversas ONG's, organizaciones del tercer sector o de manera independiente.

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es la única en el Estado que cuenta con un departamento de Responsabilidad Social Universitaria sumada a una larga lista de acciones que desde sus facultades realizan en favor de diversos colectivos al interior del Estado como en la capital destacando en esta labor social las facultades de estomatología y medicina.

Por su parte la Universidad de las Américas Puebla desarrolla junto al grupo sus consultores el Centro SUSTENTA dedicado a la promoción de prácticas sociales, voluntariados corporativos, así como el análisis de estrategias medio ambientales para la industria.

Algunas empresas como CINIA tiene una práctica focalizadas a determinadas dar seguimiento a asuntos muy específicos.

CINIA dirige sus esfuerzos a fortalecer la inclusión de colectivos de persona con capacidades diferentes, sobre todo aquellas con disfunciones mentales y físicas, con el objetivo de brindar la oportunidad de acceder al mercado laboral tradicionalmente limitado a estos colectivos y poder generar un ingreso a ellos para colaborar con el sustento de su familia

El Grupo Proactivo Mexicano (GPM) es conformado por un grupo de empresarios de la ciudad, los cuales promueven la RS en sus empresas utilizando de la inclusión del distintivos como ESR de CEMEFI parte de sus operaciones cotidianas, más aún, son promotores en la divulgación, no sólo de los resultados que estas acciones en conjunto, sino que además colaboran con diferentes instituciones para consolidar eventos con un formato de networking que ayuden al intercambio de experiencias y a la colaboración entre otras visiones de RS.

GPM contribuye también en el foro anual que convoca la UDLPA y el Centro SUSTENTA a todos los interesados del tercer sector, promotores de la RS y de la sustentabilidad para reconocer los avances que se han tenido a lo largo del año, de igual manera se buscan nuevos escenarios de innovación gracias a la visión de los conferencistas especialista que traen año con año.

Finalmente, 2 empresas destacaron de manera particular por la apertura a realizar el estudio, sin embargo, durante el intercambio de información, cuestiones logísticas, posiciones respecto a las actividades productivas, sindicales, salariales, ambientales de gestión entre otras obstaculizaron su consolidación y dieron paso a una nueva búsqueda por una entidad que tuvieran una relación más cercana a la visión rural y agrícola.

3.8.1. Hera Apparel S.A. de C.V.

Hera es una empresa dedicada a la confección de prendas de mezclilla, al igual que muchas de las empresas en el ramo textil dirige la mayor parte de la producción a los mercados internacionales, mismos mercados que restringen la producción en sus territorios por considerar que estos procesos dañan seriamente el equilibrio ambiental, genera un consumo excesivos de recursos no renovables y generan desperdicios afectan de manera singular a los afluentes en las comunidades donde se albergan estas empresas sólo por mencionar las que mayor incidencia reportan.

Es por ello que la demanda de estos procesos a empresas como Hera representan una opción viable por los costos accesibles, las ganancias continuas junto a la poca o nula regulación tanto en el apartado legal.

Cabe hacer mención que, al contar con la presión del mercado internacional, la empresa recurrió a la incorporación de prácticas con referencia a la RS, tal fue el caso con la adopción del protocolo de Pacto Mundial de Naciones Unidas, el cual promociona y fomenta los Objetivos del Desarrollo Sostenible, la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, las Convenciones y Declaraciones hechas por esta organización.

Todas estas acciones son consideradas cómo tácitas en las empresas que deciden hacer pública sus compromiso con estas iniciativas; Hera tiene su registro desde el 30 de noviembre de 2016 mediante una carta dirigida al Secretario de Naciones Unidas H.E. Ban Ki-Moon (UN, 2016) firmada por el Lic. José Leobardo Ramírez Águila representante legal de la empresa quien reiteró su compromiso con estos acuerdos.

Hera en 2016 comenzó con la búsqueda de posibles consultores, para este tiempo tuve la oportunidad de acercarme a la empresa con el objetivo de ofrecer alternativas para mejorar su estrategia de RS.

La empresa manifestó que esperaban que la adhesión y la consultoría mejoraran prácticas arraigadas, éstas se relacionaban con el robo a pequeña escala que se hacía tanto de las prendas como de material, el constante conflicto entre los trabajadores y los supervisores, la constante rotación de personal, un ausentismo muy marcado y la salida de parte del talento de la empresa una vez consolida su experiencia en campo.

Otras acciones que repercutieron con los compromisos aceptados por HERA, están relacionadas con la promoción del equilibrio ambiental y el cuidado de los trabajadores.

Al tener procesos que demandan una gran cantidad de recursos no renovables se estaría incumpliendo con el fomento a la sustentabilidad de los procesos productivos a pesar de que existen metodologías para el monitoreo y evaluación del impacto ambiental de esta industria no se mostraron durante el periodo en el que tuve este acercamiento.

Los procesos de teñido son los que tradicionalmente tienen una gran cantidad de agua desperdiciada por ciclo productivo, así mismo, los procesos de diseño queman el algodón de la prenda ya teñida, lo que ocasiona una emisión de gases al interior de las naves, los componentes de estas emisiones nos son divulgados ni tampoco se ofrece protección para los colaboradores en estas áreas. La gestión de los residuos provenientes del agua, utilizada para los procesos de teñido, generalmente no son tratados y terminan en el desagüe público o como insumo para las tareas de riego de la región.

La situación es más aguda cuando las tecnologías para llevar a cabo procesos más limpios no son accesibles al sector en su conjunto, ya que implica un elevado costo de implementación en las economías en desarrollo como la nuestra.

El diagnóstico presentó similitudes con las demás empresas mostrando una etapa inicial respecto a la incorporación de la RS.

Aunque el compromiso público por la práctica y promoción de ésta iniciativa estuvo presente con las iniciativas internacionales las acciones desarrolladas por HERA no sobrepasaron más que la publicación del compromiso puesto que nunca se tuvo en cuenta cuales serían los pasos para desarrollar su propia estrategia en RS.

Ni siquiera la cercanía con las instituciones de educación superior, la interacción con los mercados internacionales, la experiencia internacional de sus colaboradores o la presión de sus socios hizo posible apuntalar las acciones básicas de integración social.

Se tendría que añadir que las operaciones de la empresa dentro de las cuales se consideraba la estrategia de RS pertenecían a una sola ubicación de la empresa en el Estado localizada en el municipio de Tehuacán y dejando de lado las operaciones que esta empresa bajo otra razón social lleva a cabo en el corredor industrial Cholula-Huejotzingo misma ubicación donde las acciones más desalineadas a la RS se llevan a cabo.

Las gestiones de la empresa se dieron de manera convencional al igual que la generalidad de empresa en el sector, más aún, no se consideró los elementos esenciales para cualquier proyecto diferente a la cotidianidad de la empresa.

A pesar de estar en el corredor industrial Cholula-Huejotzingo no se tuvo la inquietud por identificar más actores cercanos que pudieran colaborar en el networking respecto a la responsabilidad social, las alianzas o colaboraciones que pudieran llevarse a cabo.

Para no afectar la estabilidad laboral de ninguno de los empleados al interior de HERA junto a la poca relevancia que se percibió con los administradores de la planta en Huejotzingo se decidió por buscar otra alternativa para el estudio.

3.8.2. Veana (Cristalerías para el hogar S.A.C.V.)

Cristalerías para el hogar ostenta el distintivo ESR de CEMEFI desde el ejercicio 2015-2016 (CEMEFI, 2019) con asesoría del grupo de ex alumnos de la Universidad de las Américas Puebla (Blog UDLAP, 2016) motivo por el cual el acercamiento con esta empresa tuvo una amplitud muy buena junto a una rápida colaboración e intercambio de ideas.

Veana con la experiencia previa se perfiló como la opción con mayor alternativa para llevar a cabo el estudio pues en el momento del acercamiento la empresa se encontraba en un proceso de selección para el área de RS puesto que el personal que hasta ahora venía haciendo la gestión se incorporaba al equipo de trabajo de la UDLAP en la consultoría para el asesoramiento del distintivo ESR este hecho motivó más la curiosidad de revisar la gestión de la RS ya que se presentaba como una estrategia consolidada con un personal seleccionado para desarrollar específicamente las acciones del área.

De manera formal, se solicitó un acercamiento con el personal a cargo de las funciones del departamento, para conocer la posibilidad de llevar a cabo el estudio, la respuesta fue favorable, sin embargo, la condición de desarrollar el proyecto tuvo una evaluación de los conocimientos sobre la materia misma que se condujo por el administrador general quien tenía conocimiento pleno de las acciones, información, recursos y personal que el departamento requería y quiso conocer cuál sería mi aportación a la empresa pues en la gestión del distintivo tenían deficiencias en la operación por desconocer procesos y conceptos básicos que le inquietaban al personal a cargo, en este caso puntualmente se

desconocía el análisis de los stakeholders y que se esperaba que se hiciera con la información una vez cubierta esta sección, esta fue la condición con la que se aportaría a la empresa mediante el estudio así como aclara la función de este elemento en la gestión de la estrategia de RS.

Dentro de la entrevista se destacó que a pesar de que ya se tenían 4 años en la gestión el distintivo más de una vez el CEMEFI hizo el señalamiento respecto a la falta de solidez en el componente mencionado.

Se cuestionó la experiencia sobre la cual se basaría la propuesta del proyecto, por lo que se recuperaron recomendaciones hechas en un pasado. De esta manera se puntualizó que la experiencia más cercana estaba en la asesoría al departamento de Responsabilidad Social Universitaria de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla que poca relación tenía con el giro de la empresa.

En el intercambio de experiencias se informó que la empresa gestionada una estrategia para que todos los trabajadores de la empresa deberían sentirse incorporados las acciones que se recomendarían y que para llevar a cabo un diagnóstico más certero se programaba anualmente una visita a todas las ubicaciones de la cadena de la tienda, esta visita comprendía los Estados de: Puebla, Tlaxcala, Hidalgo, Morelos, Veracruz, Oaxaca, Tabasco y Chiapas.

También se mencionó, que la mayoría de las acciones que se llevaron a cabo fueron en el centro de distribución ubicado en el parque industrial Puebla 2000, lo que se ejecutaba mediante los programas 3R's (Recicla, Reutiliza y Reduce), Apaga la luz y ahorra energía y Cierra la llave, cuida el agua además de apoyar las acciones del Pacto Mundial, los Objetivos de Desarrollo Sostenible al igual que el Programa de manera integral de residuos. (Veana.com, 2019)

Al tratar de conversar con los encargados del departamento, después de exponer la idea de propuesta que postulaba incorporación de la perspectiva de Género para describir las áreas de oportunidad y atención prioritaria, se volcó la situación a una actitud cerrada a su implementación, pues no se quería romper con la estabilidad y clima laboral por una propuesta que pudiera malinterpretarse porque los trabajadores (as) podrían sentirse vulnerables respecto a los resultados y acciones a emprender, los cuestionamientos por el número de empleados, su situación respecto a la seguridad social, su antigüedad, las

funciones que desempeñaban, las capacitaciones que recibían, los proveedores a los que acudían entre otras para poder identificar las acciones que de acuerdo a las operaciones de la empresa tuvieran un mejor desempeño a la hora de cumplirse.

Es así, la intención de la empresa no estaba orientada a promover un ejercicio de responsabilidad social posicionada para dar respuestas a los públicos interesados más bien dentro de éste se permitía algunas acciones orientadas al personal pero que en su ejecución no había ningún resultado de impacto positivo con el cual poder generar alguna evidencia.

Uno de los componentes que se destaca por no tener una consistencia con la RS se identifica en el apartado de sustentabilidad el que se argumenta con el cuidado de las áreas verdes de la empresa misma se sostiene que impactan de manera positiva al equilibrio de ambiental respecto de las operaciones de la empresa.

Finalmente, para poder realizar el estudio se requería un horario que hizo imposible empatar las clases con las actividades en Veana, cuando se discutió este punto el personal del departamento optó por rechazar la propuesta.

No obstante que estas empresas fueron las que mayor disposición mostraron, existieron más las cuales a pesar de contar con el distintivo y varios procesos refrendados la mejora en los procesos sigue sin presentar avances lo que mostró una negativa a ser evaluados en la gestión de su estrategia en RS.

IV. Estrategias en la Implementación de la responsabilidad social en las empresas

4.1. Mecanismos y categorías favorables en la gestión de la responsabilidad social en México

Una vez expuesta la importancia de la implementación del discurso de la Responsabilidad Social Empresarial, y sus dimensiones de género y sustentabilidad ambiental, como mecanismos en la gestión del desarrollo socioambiental, cabe preguntarse ¿cómo implementarla en contextos donde perdura y se refina una tradición empresarial apegada a principios capitalistas, que amarran y refinan los mecanismos de empobrecimiento, desigualdad, exclusión social, deterioro ambiental, etc.? ¿Qué impulsa su gestión e implementación en las empresas agrícolas, pequeñas y medianas?

Quizá uno de los factores que están motivando la implementación de la RSE, y su dimensión desde la PG, es el creciente mercado de mayores exigencias de productos derivados bajo procesos que miran, cada vez más, a que se cubran demandas mínimas de calidad social de las y los trabajadores(as), así como de atenciones a impactos ambientales. Esta situación indica, al menos, una acción positiva del mercado, el cual requiere de mayor investigación, pues supone profundos cambios en el consumo. Aunado a mercado emergentes, como los demandantes de productos orgánicos, productos originarios, locales, etc. el mercado convencional, que deja de serlo desde el momento que incluye esas exigencias, está apoyando y condicionando la implementación de la RS, esto muchas veces a pesar de los deseos encontrados de las y los empresarios, quienes no alcanzan a valorar la importancia de la implementación en sus procesos productivos y vida laboral empresarial.

Otro factor importante es que, el discurso en cuestión, se ha enarbolado por organismos internacionales, se han adherido a él, a través de acuerdos, algunos Estados, lo que de alguna manera se fortalecen marcos legales y fundamentos de su gestión desde la sociedad civil.

Una tercera vía de apoyo a la gestión de la RS, sobre todo de dimensiones desde la PG son los movimientos sociales, ambientalistas y feministas, a los que se agrega la academia comprometida con cambios sociales y ambientales. Además del discurso descolonialista y de la emergencia de una economía social frente a la capitalista.

Sin embargo, así como existen mecanismos favorables se detectan limitantes de tipo estructural al interior de las empresas para su gestión, como las aludidas respecto a las actitudes negativas de algunos(as) empresarios(as). Parece que el poder adquisitivo se impone también como limitante. Esto se pone de manifiesto en el momento en los mercados exigentes son los de economías catalogadas como “desarrolladas”. Los productos con sello de RS e inocuas son poco o nada demandados por economías “no desarrolladas”, precisamente porque en ellas las y los consumidores, tienen bajo poder adquisitivo y poblaciones altamente empobrecidas. Aunque es contradictorio, los productos y servicios con marca de RS, inocuos o sustentables (a veces llamados “orgánicos”, “bio”, etc.) tienen precios altos. Otros aspectos se conjugan en dificultades para identificar las exigencias de productos y servicios con sello de RSE y de sus alcances en el desarrollo sustentable de la agroindustria y la agricultura en general.

4.2. Componentes del discurso de la responsabilidad social para su implementación y evaluación en las empresas

La propuesta de la RSE, en general, incluye tres esferas principales: económicas, sociales y ambientales. A partir de estas se han propuesto indicadores para dar seguimiento puntual en su desempeño, a fin tener una mayor capacidad de comparación, evaluación y de mejora.

El problema de base es que las E requieren entender al discurso en cuestión, sus finalidades y formas de implementarlo. En estos campos aún se sigue adoleciendo de mecanismos que genere una plena conciencia de su necesidad para evitar con ello la mera “implementación” instrumental o por “requisito”. Es decir, la concienciación de las y los empresarios convencionales es aun uno de los avatares centrales en la inclusión de la RSE. En este aspecto cobra sentido la propuesta de las “Distinciones”, las cuales requieren estar acompañadas por la acción del Estado, a través de Políticas Públicas y de otro tipo de iniciativas más allá de las “certificaciones”.

Otras formas de gestión, evaluación y análisis de la RSE se orientan a ubicarla de manera sectorial. Esto se refiere no solo a su adecuación a los propósitos y procesos de empresas ubicadas en sectores primarios, secundarios y terciarios, sino a la construcción de instrumentos metodológicos que faciliten la forma en que la RSE promueve a la Empresa

en la comunidad, considerada como su entorno inmediato, y no solo de fijarse o asumir compromisos a nivel internacional. Ello también evidencia la necesidad de que la gestión y evaluación de la RSE contemple la relación entre lo local y lo global.

Estos planteamientos indican que es necesario que la gestión y evaluación de la inclusión de la RSE, contemple no solo aspectos comúnmente adscritos al mercado, sino a aquellas variables ubicadas en el terreno de lo ético, lo moral y lo referente a cuestiones de justicia social, puesto que se toca de lleno a los derechos humanos y al campo de la filosofía del sujeto y su humanidad.

Por ello es fundamental superar aquellos modelos de estudio, análisis y evaluación de tipo superficial, para transitar a prácticas evaluativas dirigidas a entender y problematizar las operaciones rutinarias de la E, especialmente de aquellas que manifiestan que implementan el discurso de la RS, así como la forma en que se transversaliza la PG.

Otro campo a considerar es el enfoque dirigido a visualizar estrategias de suma cero o del “ganar ganar”. Al respecto, a pesar de que el planteamiento de la RSE pareciera que solo está dirigida a favorecer los intereses de las y los trabajadores, dejando de lado a los fines que persiguen las y los empresarios. En este sentido es necesario enfatizar que, la implementación de la RSE, tiene también efectos positivos y contundentes para las y los empresarios, la empresa en su conjunto y de su contexto social y ambiental. Por ello, los procesos de evaluación, también requieren fijarse en los mecanismos e impactos económicos, expresado como las “ganancias” de las y los empresarios. Este planteamiento, obliga a pensar y repensar los conceptos de “productividad” y de otros, que la empresa convencional y sustentable imagina, ejecuta y logra.

Finalmente, un punto de comparación sería no perder de vista las ganancias y efectos de manera comparativa. Es decir lo que cada uno y una de los sujetos sociales está obteniendo o dejando de obtener por incluir o no la RS de manera general en el ámbito de la E³, además de hacer énfasis sobre las ventajas de su transversalización con la PG.

En las últimas décadas la componente que más ha destacado es la ambiental. Su promoción ha sido muy intensiva y se relaciona con conceptos tales como el de

³ Hasta ahora existen algunos instrumentos que han servido para la evaluación de la RS en las empresas. ¿Cuáles? Describir sobre todo los usados en México. Incluir un de ellos en anexo.

sustentabilidad o sostenibilidad, que incluye, entre otras cosas, el análisis sobre: deterioro de fuentes hídricas, cambio climático o de gases de efecto invernadero.

En este sentido, una de las urgencias de implementar la RS está dirigida a buscar, idear e implementar mecanismos que protejan tanto la propiedad intelectual o física de bienes tangibles como intangibles, además de que medien sobre el aprovechamiento de recursos de manera sostenible. En este caso, la RS aparece como un blindaje frente nueva lógica de mercado que ve a la naturaleza como un conjunto de bienes públicos a los que les asigna precio, mercado y capital. (Alfie, 2001: 71)

Desde a una perspectiva funcional de la RSE esos elementos se plantean como parte de la esfera económica. En este sentido Friedman (1970) enfatiza que *“la única responsabilidad social de la empresa es aquella en la que la maximización del beneficio se haga siguiendo las reglas del juego en tanto a una economía de libre mercado y un marco jurídico específico.”* De esta forma, el Friedman enfatiza que la empresa no requiere adherirse a otro concepto de RS que aquella que identifica como una responsabilidad asumida en el marco de una economía de mercado (EM) y su marco de derecho.

Eso ha sido el fundamento de defensa y de expresiones de des obligación o de abusos de algunas empresas trasnacionales, que se aprovechan de “huecos” no regulados, donde se anidan la corrupción y las debilidades del Estado. Esto constituye uno de los elementos que empuja a revisar cómo, las empresas de todo tipo, asumen la RS más allá de la asignación de precios a la naturaleza, a los recursos, a las formas de mercado y a la conceptualización y valoración de los recursos o de los capitales, entre ellos los humanos, considerados funcionalmente como mano de obra o capital social, además del marco del derecho, que en este sentido apremia se reconozca el derecho internacional.

Por otra parte, la esfera social tiene otras visiones sobre el alcance de las operaciones empresariales, las afectaciones que hacen en los distintos grupos al interior de la sociedad, como instituciones o individuos, dado su poder de acción u omisión.

4.3. Instrumentos institucionales y marcos legales en la implementación de la responsabilidad social y su dimensión desde la perspectiva de género

A pesar de que se han generado diversas metodologías e instrumentos para la gestión, seguimiento y evaluación de la RS, desde la PG, es necesario entenderlas y catalogarlas de acuerdo a: los contextos donde se aplican, las categorías implementadas y las certezas de que la implementación de la RSE, no solo perdure, sino que también se mejore y se internalice, de tal forma de que se impulse una cultura libre de inequidades, desigualdades y de externalidades ambientales dañinas. Esos mecanismos, permitirán que la RSE, y sus dimensiones desde la PG, deje de ser un mero deseo, una expectativa especulada o un propósito inalcanzable.

La cuestión es cómo mostrar o evidenciar no sólo la eficiencia metodológica de las categorías técnicas, de gestión o las propias del sector y del producto o servicio, sino de cómo, las empresas el sector agroindustrial, demuestran avances en esa cultura, más allá de las certificaciones, que no pocas veces se quedan en el cumplimiento del requisito o de que sus mercancías logren mayor valor, ganancias o estatus por ser distinguidas socialmente responsables.

Dentro de la categoría de requerimientos técnicos, ligadas a la producción agroalimentaria, destacan las siguientes iniciativas: PRIMUS GFS⁴, (LEAF) Linking Environment And Farming⁵, (SQF) Save Quality Food⁶, (IFS) International Food Standard⁷, Fresh Produce Association of the Americas⁸, (USDA) Organic⁹, Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA-04-045)¹⁰.

⁴ <http://www.primusgfs.com/home.aspx>

⁵ <https://leafuk.org/>

⁶ <http://seguridad-alimentaria-global.com/que-es-sqf.html>

⁷ <https://www.dnvgl.com/services/ifs-international-food-standard-5172>

⁸ <https://www.freshfrommexico.com/>

⁹ <https://www.usda.gov/topics/organic>

¹⁰ <https://www.gob.mx/tramites/ficha/solicitud-de-evaluacion-para-la-inclusion-eliminacion-y-o-modificacion-de-la-lista-nacional-de-sustancias-permitidas-para-la-operacion-organica-agropecuaria/SENASICA6011>

Para el contexto social, ligado a la agroindustria, se tienen a: Roundtable on Sustainable Palm Oil¹¹, Forest Stewardship Council¹², Rain Forest Alliance¹³, BONSUCRO¹⁴, Distintivo Empresa Agrícola Responsable SAGARPA-AHIFORES-Consejo Nacional Agrario-México Calidad Suprema¹⁵. Finalmente, las iniciativas generales de gestión de la RSE que acompañan a las empresas que aún no tienen una estrategia específica, como en los contextos anteriores, son: ISO 26000¹⁶, Global Reporting Initiative¹⁷, Empresa Socialmente Responsable ESR de CEMEFI¹⁸, GLOBAL COMPACT United Nations¹⁹, Global Good Agricultural Practice versión GRASP²⁰

¹¹ <https://rspo.org/>

¹² <https://mx.fsc.org/es-mx>

¹³ <https://www.rainforest-alliance.org/lang/es/>

¹⁴ https://www.scsglobalservices.com/files/brochures/COM_FA_INF_Bonsucro_V2-1_053112_ESP.pdf

¹⁵ <http://mexicocalidadsuprema.org/media/files/consulta-dear-2017.pdf>

¹⁶ https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf

¹⁷ <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>

¹⁸ <https://www.distintivoesr.com/que-es-el-distintivo-esr.php>

¹⁹ <https://www.unglobalcompact.org/>

²⁰ <https://www.globalgap.org/es/what-we-do/globalg.a.p.-certification/>

V. Metodología

5.1. Problema de investigación

¿Cómo se gestiona e implementa el discurso de la RS, desde la PG, en los procesos productivos, laborales y relaciones en el contexto de la Pyme “Orgánica de Huaquechula”, Huaquechula, Puebla? ¿Qué lo limita y facilita? De acuerdo a los resultados de la investigación ¿Qué elementos y procesos son necesarios en una virtual estrategia de intervención?

5.1.1. Objeto de estudio

El objeto de estudio e intervención es el proceso de implementación del discurso de la RS, incluyendo la PG, en la Pyme “Orgánica de Huaquechula”.

5.1.2. Variables estudiadas

- 1) Calidad de vida de las y los trabajadores en la empresa
- 2) Cuidado y preservación del medio ambiente
- 3) Ética empresarial
- 4) Vinculación con la comunidad

5.1.3. Técnicas de investigación implementadas

El estudio se fundamentó en un contacto constante con el ambiente de la empresa, lo cual pudo facilitarse durante el periodo de la “Estancia” que el Programa de MGDS formalmente pide se cumpla. Esta actividad se realizó durante los meses de agosto a noviembre (Anexo: constancia de liberación).

Durante el periodo de Estancia, se ejerció la etnografía, fundamentada sobre todo en Entrevistas Semiestructuradas (Anexo 3: formato), Pláticas Informales, Revisión Documental en medios electrónicos y escritos, así como la Observación.

5.1.3.1. Entrevistas semiestructuradas

Para esta tarea se diseñó una entrevista semi-estructurada para conocer su percepción y experiencia sobre el proceso de implementación de la RSE y su orientación desde la PG (Anexo 3). Para llevarla a cabo se solicitó, a la gerencia de la empresa OH, que las y los trabajadores participantes en la investigación dispusieran de un tiempo de su jornada laboral entre 15 y 30 minutos.

El punto central a indagar, a través de este instrumento, fue buscar indicios discursivos para comparar el nivel de bienestar experimentado por las y los trabajadores, durante su estancia en la empresa, identificar sus diferencias por género e incluso por edad; registrar la forma en que ellos y ellas identificaban las acciones de la RSE, sus beneficios para la empresa en general, para ellos y ellas de manera personal y familiar, así como sus trascendencias en la comunidad y región.

Fue un proceso que requirió convencer a la gerencia y los mandos medios de OH, lo cual fue posible, pero con ciertas limitaciones y controles, lo cual evidencia el celo que se tiene respecto a los asuntos laborales y a hacer público el ambiente y dinámica interna empresarial. Por ello se tomó la decisión de usar seudónimos de las y los informantes, para proteger su participación y declaraciones. Además, por ningún motivo se exponen los resultados de esta investigación como un aspecto vinculante en procesos de tipo jurídico de defensas y demandas de tipo legal. Otro aspecto a superar fueron las suspicacias de mandos medios y los temores de las y los trabajadores a manifestarse, por ello se implementó una etapa de *raport*, para atenuar las desconfianzas.

La estancia permitió que ese *raport* se hiciera con mayor eficiencia y pertenencia, incluso con los mandos medios y directivos. No obstante, se advierte que las evidencias obtenidas arrojan conocimientos relativos sobre la concepción, práctica y beneficios de la RS desde la PG.

5.1.3.2. Observación

La observación se orientó a registrar hechos o fenómenos visibles contrastables con los discursos o para señalar su ausencia discursiva. Se tomó como plantilla de observación las variables ya aludidas. Por ejemplo, en la calidad de vida laboral se observaron detalles

como: ropa adecuada para el trabajo, equipo protector, seguridad de la infraestructura (salidas de emergencia, botiquines) señalamientos habituales (que hacer en caso de sismo, temblor, intoxicación, etc.), pero también aquellos que indicaran la importancia de información contra violencia (*violentómetro*), contra acoso sexual, acoso de todo tipo en el trabajo, principios o códigos de ética, etc.

5.1.4. Ubicación del objeto de estudio

Ubicación del objeto de estudio

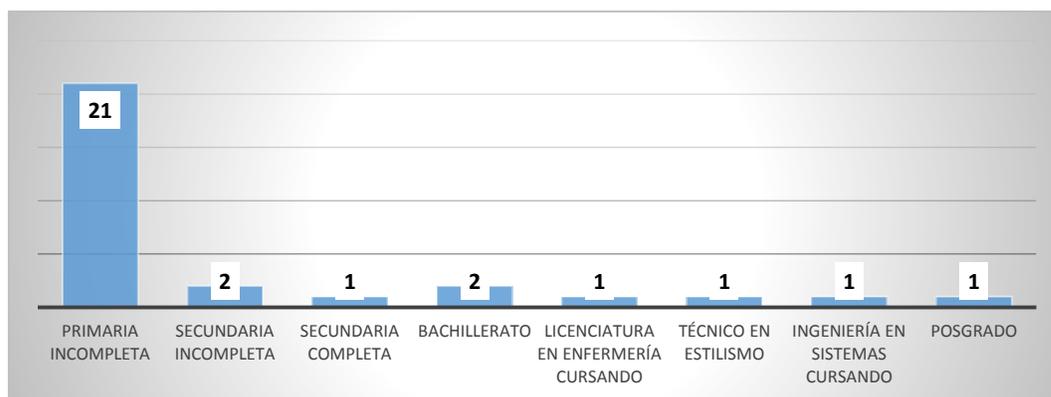


Fuente: elaboración propia

5.1.5. Perfil escolar de las y los informantes

La escolaridad de las y los integrantes es principalmente primaria, aunque de acuerdo al Gráfico 1, en OH se encuentra personal con diversos niveles de estudio, incluso hasta de postgrado.

Gráfica 1. Escolaridad de las y los trabajadores de Orgánica de Huaquechula



Fuente: elaboración propia

Cabe hacer notar, como se muestra en la gráfica antes señalada, las y los trabajadores de campo, tienen los niveles de escolaridad básica, es decir, primaria con diferentes grados, mientras que los perfiles más avanzados se ubican en puntos clave como supervisores(as), mandos medios (administradores/as), representantes y gerencias.

Lo antes señalado podría leerse de dos formas: una que este tipo de empresas representa una oportunidad de empleo para una población rural de baja escolaridad, cuestión que está relacionada con la calidad de la mano de obra que ofrecen al mercado laboral. Por otra, señala los graves problemas que se tienen en el sistema educativo mexicano, cuya expresión regional denota limitantes para que accedan a mejores condiciones de vida a través del empleo, también escaso, mercado laboral y que se afiance como el elemento fundamental del modelo de desarrollo que se ha venido promoviendo desde el Estado mexicano, de corte modernizante y capitalista.

En el caso de la gestión de un desarrollo alternativo, sería necesario, además de revisar los mecanismos de acceso a la educación formal por género de la “oferta” laboral rural y regional, evaluar el contenido y método educativo, el cual, en el caso de algunas empresas, desarrollan procesos de capacitación para compensar algunas deficiencias básicas de conocimiento, que debió ser adquirido a través de los procesos formales del sistema educativo oficial. Sin embargo, hay que hacer notar que, generalmente, los propósitos de esos procesos de capacitación de las y los trabajadores, son orientados para aumentar su funcionalidad a los intereses de la empresa y no necesariamente como medio para potenciar su papel como sujetos agentes de sus realidades. En este sentido, las empresas se convierten en un elemento central del mecanismo capitalista que instrumenta al ser humano como un objeto de sus fines últimos, que no concuerdan con lo que se proclama

como desarrollo humano, sino el de un sujeto productor y consumidor a la vez, un sujeto económico.

VI. Resultados y discusión

6.1. La empresa “Orgánica de Huaquechula” S.P.R. de R.L.

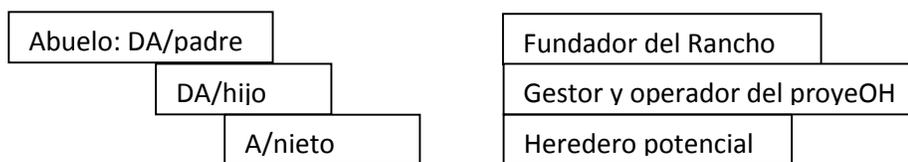
6.1.1. Objeto de la empresa Orgánica de Huaquechula

La empresa OH se dedica a la producción orgánica de plantas aromáticas y de algunas hortalizas especiales. Cuenta con cerca de 10 años de experiencia en la producción y la comercialización internacional. Coloca el 100% de la producción en mercados de: Estados Unidos, Europa y Japón. Dado que la información sobre estas actividades se mantiene bajo estricto control y es celosamente resguardada, es difícil tener una impresión mucho más fidedigna de las dinámicas laborales, las centradas en la producción y sobre la comercialización, así como del acceso a insumos.

6.2. Breve historia de la empresa Agrícola “Orgánica de Huaquechula” y su estructura

La Empresa Agrícola OH, se caracteriza por ser una PYME familiar, integrada por padres de origen italiano y esposas mexicanas, por lo menos dos generaciones (Figura 3). La E OH, inició como un “rancho” convencional. Desde entonces ha pasado de ser una empresa tradicional familiar, para después transitar a la figura formal de una Sociedad de Producción Rural (SPR) la cual desde sus inicios ha practicado diferentes actividades del sector, ha transitado desde la crianza de ganado bovino para la producción de leche y sus derivados, el cultivo de gladiola y finalmente la producción de plantas aromáticas, estas bajo la norma de “producción orgánica”.

Figura 2. Estructura familiar generacional y masculina de la empresa



Fuente: Elaboración propia

La SPR se integra prácticamente por familiares, así el gerente general es el padre de familia, mientras que el hijo, funge como jefe de producción y tiene mayor contacto con las y los trabajadores. A él, las y los supervisores, le reportan cada uno de los detalles operativos de los procesos de producción, así como los administrativos; avances y problemas de todo tipo. Él y su padre toman las decisiones de la E. En este sentido es posible advertir que el joven hijo, se encuentra en proceso de tomar posición de las responsabilidades, hasta hace poco tiempo, asumidas por el padre. En este análisis, del grupo doméstico y la E, la madre parece no tener un reconocimiento formal en las posiciones estructurales de la E. Este aspecto, señala que mantiene un perfil de tipo patriarcal, identificando a la actividad empresarial como un campo fundamental en la construcción de una masculinidad dominante.

Esta empresa es heredera de una tradición familiar con una estrecha relación al campo, los inicios de ésta se dan con la primera generación dedicada a la ganadería con el Sr. Luis Soto Roma, inmigrante italiano establecido en la ciudad de México; juntos a sus hermanos comienzan el proyecto ganadero con el objetivo de producir queso y seguir con la tradición familiar, esta empresa les dio la oportunidad de liderar parte del mercado, éste los acogió con empatía dando la oportunidad a los hijos de la familia Soto de crecer y llegar a poseer diversos ranchos administrados por Don Luis y sus hermanos.

Dentro de los Estados donde los miembros de la Familia Soto tuvieron oportunidad de tener terrenos son: Tabasco, Guanajuato, Puebla y Morelos. La bonanza de la producción tuvo su auge con la administración de Don Luis Soto Roma, al ver que la empresa podía producir de manera eficiente, decidió delegar la responsabilidad y vigilancia de los bienes a sus hermanos, debido a este cambio, la productividad de los ranchos experimento un desplome en la producción y comercialización de los productos.

El rescate de las tierras costó mucho a los hermanos de la familia Soto y al paso del tiempo no pudieron tener éxito en esta actividad, las tierras que en algún momento tuvieron se redujeron las propiedades en los Estados de Tabasco y Puebla. Viendo el desplome de la economía producida por la producción ganadera y la transformación de los productos derivados como leche, productos lácteos y carne fue casi imposible recuperación esta actividad debido en gran parte por la rápida industrialización de la actividad y la captura de mercados con los que no puedo competir ésta y dejo de ser una oportunidad de prosperidad para éstas familias.

Estos hechos tuvieron como consecuencia la disolución de la cooperación inter familiar en el tema de la producción ganadera, para así, pasar a ejercicios individuales de cada uno de los hermanos, que no todos pudieron sostener, lo que dejó sólo a señor Soto Roma en su intención de conservar ésta producción.

Para dar continuidad al proyecto familiar se tuvo que relocalizar toda la familia y cambiar su residencia a Puebla, específicamente en el municipio de Huaquechula donde aún poseían el rancho “La Canoa” (actualmente tierras de producción de “Orgánica de Huaquechula”).

El proyecto ganadero se retomó nuevamente por Don Luis Soto Roma y algunos hermanos suyos, quienes colaboran para renovar el impulso del trabajo anteriormente realizado y posicionar a la familia como aquella que tuvo un prestigio considerable como ganaderos consolidados.

El camino, iniciado en Huaquechula, no trajo consigo un éxito inmediato en comparación con la ganadería, de ahí que nuevamente el señor Soto Roma se vio en la necesidad de continuar su proyecto de manera individual, transformando lo que un día fue un gran rancho representativo de la región a una pequeña área cultivable más útil para el desarrollo agrícola de la región.

El señor Soto Roma finalmente decidió realizar un intento último para continuar el negocio familiar intentando al mismo tiempo recuperar la totalidad de las tierras del rancho “La Canoa” ya que fueron divididas y posteriormente vendidas a particulares quienes buscaban tierras cultivables en esos momentos; en estas operaciones se perdió más de la mitad de la propiedad original de la familia.

Las condiciones del proyecto ganadero llevaron muchos años y grandes dificultades, sin embargo, éstas dieron a señor Soto Roma la oportunidad de ser por muchos años el delegado de la organización ganadera del municipio de Atlixco hasta la llegada del cambio generacional con la incursión a la actividad de Don Luis Soto.

Tras el retiro de la administración del Sr. Soto Roma nuevamente coincide con el estancamiento de la actividad ganadera y después de muchos intentos la producción a cargo del Don Luis Soto colapsa, con ello definitivamente se abandona la crianza de ganado.

Con este escenario, la necesidad de retomar la productividad del nuevo espacio en “La Canoa” llevó a considerar que la mejor opción es probar con la producción de las gladiolas

en un ejercicio llamado “Gladiola Tropical”, toda vez que el mercado demandaba el producto de manera sostenida y podría representar una nueva forma de negocio para la familia.

El ejercicio tuvo una duración corta ya que no cumplió más allá de 10 años, probablemente la falta de experiencia en este cultivo hizo que las cosechas no rindieran de la forma que se esperaba además la cantidad de ingreso no pudo aportar los mismos dividendos en comparación con la ganadería, nuevamente se pone a prueba la capacidad de adaptación de la familiar Soto en su estrategia de reproducción familiar.

Durante este proceso, nunca se dejó ensayar la diversificación de los cultivos con la idea de poder entrar al mercado internacional con una mayor presencia, pero adolecía de un plan de acción a seguir. Existió entonces una manera de tener acceso puntual sobre el mercado y la demanda específica de productos con posibilidades de ser cubiertos en la región, enfatizados a la producción orgánica.

Gracias a que familiares de la familia Soto tuvieron puesto en la SAGARPA apoyan el proyecto familiar dando una ventaja considerable sobre el resto de los productores de la zona; así la producción orgánica toma un mayor auge en el rancho “La Canoa” junto con la producción de gladiola que hasta ese momento soportaba la puesta en marcha de la nueva forma de producción y sus adecuaciones productivas, logísticas y comerciales.

Estas acciones, a partir de la producción orgánica, desencadenaron un crecimiento de la empresa desde los primeros esfuerzos, que incluyeron de manera formal la producción enfocada a la de plantas aromáticas que no tenían una presencia marcada en la región. Estas acciones hicieron las veces de trampolín para aislar el acceso a muchos productores de la región y acercar a Orgánica de Huaquechula al logro de la ansiada colocación en el mercado internacional orgánico.

La estrategia para integrar de la producción a escala internacional, empujó a la administración de Don Luis Soto a tomar decisiones respecto de la personalidad jurídica de la empresa, que hasta ese entonces respondía a una figura de sociedad anónima de capital variable (S.A. de C.V.) y no presentaba los suficientes agentes de promoción para una empresa trascendentalmente orgánica.

Ese estatus jurídico o figura asociativa, así como de experiencias anteriores, no presentaban posibilidades para obtener mejores estímulos fiscales, por lo que se optó gestionar la figura legal de Sociedad de Producción Rural de Responsabilidad Limitada (SPR de RL), misma que se adhirió en instrumento 5044 del Volumen 54 de la Notaria

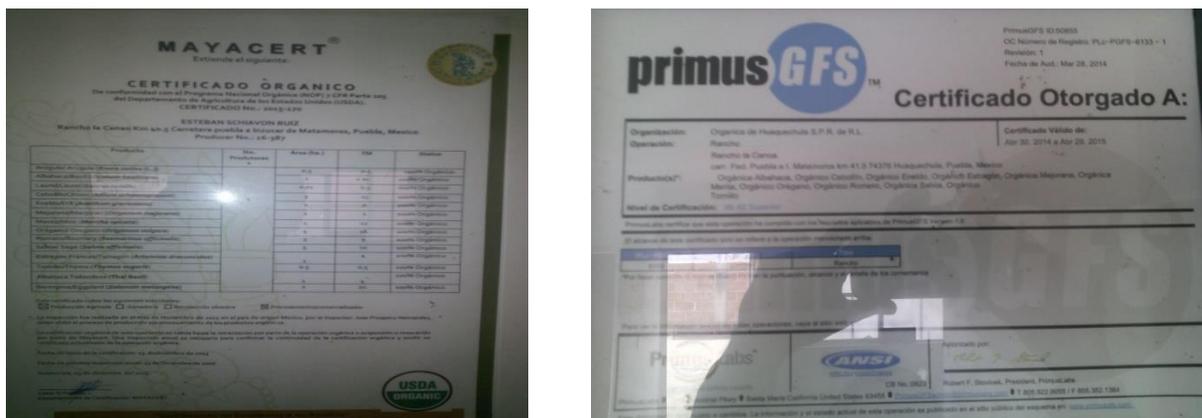
Pública No. 4 de Atlixco Puebla con fecha 25 de Noviembre de 2000. El capital social inicial fue de \$ 30, 000.00 mn, proporcionalmente divididos entre todos los integrantes para signar la sociedad con una duración de 99 años, a partir de la fecha de expedición del documento.

Sin embargo, el proyecto de producción orgánica de plantas aromáticas y de hortalizas de “O.H” arrancó a partir del año 2008. Es decir, cuatro años antes de constituirse en SPR. Este aspecto señala la importancia que se establece entre las iniciativas de emprendimiento y los marcos gubernamentales que establecen complicaciones en los tipos de figuras asociativas y normas fiscales que condiciona las posibilidades de crecimiento. Representan frenos de tipo institucional y gubernamental al emprendimiento, pues limitan su posible éxito y orillan a que se fragilicen los procesos de emprendimiento. Estos aspectos deben ser tomados en cuenta como condicionantes de la implementación de la RS, es decir descubrir el papel de la burocracia estatal como condicionante de la RS a través de cuestionarse ¿Cómo motivan la implementación de RS con PG la política fiscal y otras normativas gubernamentales?

Por la parte de los procesos productivos, estos se componen de eslabones específicos para cada especie de planta producida, los cuales siguen al pie de la letra las disposiciones sanitarias de producción, de empaque, distribución, control de calidad, entre otras, en los que participan empresas certificadoras orgánicas de inocuidad, tales como Mayacert (USDA-2016) y Primus GFS (2015) respectivamente.

Desde el año 2008 a la fecha las especies aromáticas y hortalizas producidas por OH se han consolidado como productos inocuos certificados (Figuras,4), proceso influido y apoyado por la estabilidad de su demanda en el mercado internacional, lo que ha permitido a “OH” expandirse en nuevos territorios, tal es el caso de la región Centro del estado de Guerrero.

Figura 1. Certificaciones



Fuente: Fotografías con el permiso de “Orgánica de Huaquechula”.

Los cultivos de plantas aromáticas y hortalizas producidas son: Arúgula (*Eruca vesicaria* ssp. *sativa*), Albaca (*Ocimum basilicum*), Laurel (*Laurus nobilis*), Cebollin (*Allium schoenoprasum*), Eneldo (*Anethum graveolens*), Mejorana (*Origanum mejorana*), Menta (*Mentha*), Orégano (*Origanum vulgare*), Romero (*Rosmarinus officinalis*), Salvia (*Salvia officinalis*), Estragón (*Artemisia dracunculus*), Tomillo (*Thymus*), Berenjena (*Solanum melongena*) y Albaca Tai (*Ocimum tenuiflorum*). El compromiso de la E “OH” es disponer de esos productos de acuerdo a la demanda del mercado internacional.

Según las declaraciones de Luis Soto Berman (hijo) el éxito de la empresa OH también ha dependido de establecer y mejorar sus relaciones con la comunidad y la región. Estrategia que se estableció y se mantenido de manera generacional; desde las administraciones de Don Soto Roma (DESR padre) hasta las de Don Luis Soto y se espera se sostengan y mejoren a través del nieto (ES nieto). Esta disponibilidad y compromiso familiar con el contexto comunitario y regional, se identifica como uno de los principales antecedentes del actual proceso de inclusión e implementación de la RS en la empresa OH.

A través de las entrevistas a algunos de los miembros de esta familia, se detectó que de manera recurrente se dio una autoadjetivación como de ser “disponibles”, la cual, según los informantes, se expresa tanto en el diálogo con las y los trabajadores, como con la colaboración con integrantes de la comunidad o de otras localidades cercanas, a quienes consideran sus “colaboradores(as)” y con quienes han implementado acciones en torno a las satisfacciones de sus necesidades.

Como señala don Luis Soto “preocuparnos por las personas que trabajan con nosotros siempre ha sido un compromiso, que ante todo (se)²¹ defiende sus puestos de trabajo, sobre cualquier otras preocupación en la empresa, me siento responsable por todas las personas que dependen de las decisiones que tomo respecto a la empresa pues sé que si me equivoco, no sólo pierdo dinero sino que juego con la tranquilidad, la salud y el bienestar de mis trabajadores y de sus familias y esta es una responsabilidad que nadie quiere compartir.” (Entrevista a Luis Soto Berman del día 22 de mayo de 2018).

Agrega el entrevistado que su padre “...siempre vio por la estabilidad de todos los trabajadores. Anteriormente se podían hacer más cosas, desde ayuda con las fiestas patronales en las que aportábamos recursos para que se hicieran las fiestas, cuando no teníamos servicio médico, atendíamos a los trabajadores de manera particular, buscábamos la forma de administrar las ganancias de modo que pudiéramos atender los compromisos con el salario de los trabajadores que, aunque en tiempo de escases, trabajamos para evitar el atraso de sus pagos” (Entrevista a don Luis Soto del día 15 de mayo de 2018).

Don Luis Soto, enfatiza sobre las enseñanzas de su padre: “Mi padre me enseñó que siempre a ver por quienes me ayudan, a seguir con la estabilidad del negocio porque cada quien tiene sus obligaciones, por eso busco quien me ayude por que no puedo hacer todo. La toma de decisiones hace que cada vez más dependa de personas que me ayuden por eso es que esto preparando a mi hijo porque ya pronto le tocará hacerse cargo de la empresa” (Entrevista a don Luis Soto, el día 15 de mayo de 2018).

Continua diciendo que “Tengo que utilizar mi tiempo en mejorar las tareas que no tienen que ver con la producción porque mi hijo no está en condiciones de tomar las riendas. Por eso se las doy de apoco, en lo que veo como seguir con una buena relación con los mercados, a los que atendemos, porque mientras perfeccionas un proceso otro sale con algo nuevo y de nuevo a mejorar todas (sus variables), ya sean costos, procesos, relaciones, certificaciones. Siempre tengo que salir a dar solución. Como en el caso de las aduanas, es un dolor de cabeza tanto para importar mis fertilizantes como para liberar mi producto. Hoy día es uno de los procesos que más absorbe mi tiempo” (Entrevista a don Luis Soto, el día 15 de mayo de 2018).

²¹ Paréntesis puesto sobre el texto original.

“Yo considero que, si es importante el trabajador, pero no me puedo ocupar a cada rato de ellos y todo lo que se ha hecho es porque la gente que trabaja conmigo tiene oportunidad de plantearme las cosas que quiere hacer y si hay oportunidad los hacemos” (Entrevista a don ESR, el día 15 de mayo de 2018).

Esta declaración da idea sobre cómo se ha hecho la inclusión de la Responsabilidad Social en la empresa que, aunque se vincula con la atención de determinadas acciones a favor de las y los trabajadores, deja ver algunas brechas sobre temas relevantes, los cuales actualmente gestiona con el apoyo del CEMEFI.

6.3. Atmósfera laboral en la empresa Orgánica de Huaquechula

La Empresa Agrícola “Orgánica de Huaquechula” tiene una atmósfera generalmente relajada, donde las y los trabajadores de campo (cultivadores/as, empacadores/as), mandos medios (administradores/as y supervisores/as) y la dirección general tiene roles definidos, de acuerdo a una estructura (Figura 3), que generalmente no requieren la interacción constante entre operarios y éstos.

Figura 3. Estructura de la Empresa Orgánica de Huaquechula en función de los procesos de producción



Fuente: Elaboración propia

Así, la estructura directiva de la SPR de RL de la empresa “Orgánica de Huaquechula” se compone por un presidente (a cargo de doña Luisa Villa, Esposa del Sr. Luis Soto), un secretario (Luisa Villa Hdz, Hija del Sr. Esteban), un tesorero (Tulia Soto Hermana del Señor Luis Soto) y un vocal (Rene Soto administrador de producción)

Sin embargo, determinadas actividades tienen una constante supervisión por parte de las y los encargados de las diferentes áreas, que en todo momento monitorean el trabajo de las y los trabajadores; sobre todo aquello que está relacionado con el área de producción. Esto se debe a que los procesos productivos deben realizarse bajo las normas de inocuidad, calidad, etc., que exige SENASICA.

Aunque existe una gran apertura sobre las prácticas que lleva a cabo la empresa hacia a terceros ajenos a ésta, de manera paralela se encuentran también aquellas que por su naturaleza permisiva se ocultan a quienes son ajenos intentado de todo momento proyectarse con una empresa al margen de la legalidad y en apego a las leyes y desafortunadamente existen operaciones que no toman en cuenta el marco jurídico que las regula.

En los campos las operaciones son cotidianas, repetitivas y generalizables. Existen tres categorías de trabajadores(as): los de planta, los eventuales y los subcontratados. Cada grupo presenta interacciones y modos de intervención diferenciados para su correcto funcionamiento.

En el caso del personal de planta existe una mayor tolerancia con ellos y ellas, ya que a criterio de la dirección general han sido leales a la empresa y han ayudado al éxito de ésta, por lo que se les da un voto de confianza en las decisiones que puedan tomar y una mayor tolerancia hacia actitudes y otros comportamientos sobre los demás compañeros.

Para los trabajadores y trabajadoras eventuales las condiciones de trabajo tienen una mayor restricción sobre el acceso a mejores condiciones de trabajo y de remuneración siendo los mandos medios quienes determinan cuales son las funciones, plazos y rendimientos sobre los cuales pueden calificarse positivos e integrar beneficios mayores a su remuneración y calidad en el trabajo.

Finalmente, las y los trabajadores subcontratados los cuales no tiene una participación continúa en las actividades que se llevan a cabo en la empresa y sólo apoyan en determinadas tareas, el trato recibido por los mandos medios y los gerenciales es de vigilancia y denuncia puesto cómo no están sujetos a las reglas operacionales de la empresa pueden tener acciones que no encajan con la disciplina de las demás áreas sólo se restringe a llamados de atención o a sanciones económicas de cualquier manera no se hacen efectivas ya que se pueden prorratear por otros servicios que los contratistas prestan.

6.4. El proceso de gestión de la agenda de responsabilidad social con perspectiva de género en Orgánica de Huaquechula

Con respecto a la integración de la RSE en la operación de la empresa esta tiene su origen con el primer director de está, quien en su afán de apoyar a los trabajadores tanto como a la comunidad, tuvo como práctica la donación de recursos para fiestas patronales, contingencias médicas, mecenazgos, esta estrategia está más alineada a la filantropía y al asistencialismo que al concepto de RSE.

La tradición familiar continua con la dirección actual, sin embargo, a partir de la integración con los mercados internacionales esta misma vinculación social adquiere un carácter institucional y surge la necesidad de estandarizar la práctica para tener una mejor imagen hacia el exterior. Esta situación adquiere un estatus de formalidad a partir de que la empresa en cuestión, le fuera otorgada la Distinción sobre RSE para Pequeñas y Medianas Empresas.

6.5. La Distinción a Orgánica de Huaquechula como empresa socialmente responsable

La Distinción a OH como empresa socialmente responsable, le fue otorgada en el año 2017, por parte del Centro Mexicano para la Filantropía A.C. (CEMEFI), cuestión que inauguró formalmente la inclusión de la RSE en esa empresa. Por tanto, su gestión y evaluación se haría a partir de 2017. (CEMEFI, 2017). Cabe destacar que la distinción se les dio a 195 empresas, de ellas sólo 12 pertenecen al giro agrícola, sector en el que se incluye lo forestal, las actividades ganaderas, entre otras.

Para la obtención de la distinción referida, CEMEFI invita a las empresas a integrar evidencias que identifiquen áreas prioritarias de gestión de mejoras bajo el discurso de la RS, como los son: 1) Calidad de Vida en la empresa, 2) Cuidado y preservación del medio ambiente, 3) Ética empresarial y, 4) Vinculación con la comunidad.

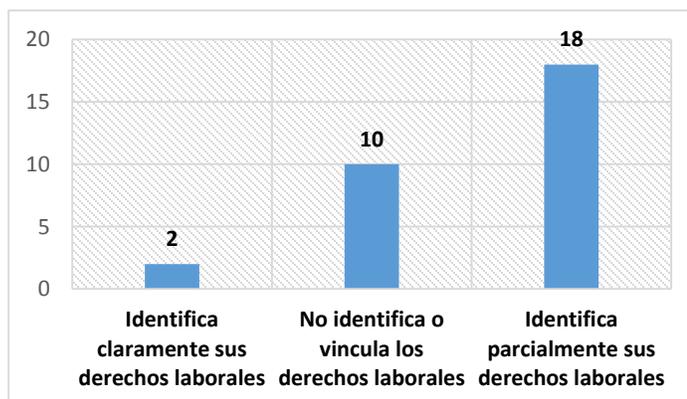
6.6. Hechos sobre la gestión y práctica de la responsabilidad social en Orgánica de Huaquechula

Los hechos documentados a través de los discursos de las y los entrevistados se organizaron en los campos siguientes: a) Concepciones y percepciones sobre la RSE y de su gestión e implementación en la empresa, b) Calidad de vida en la E OH, b) Cuidado y preservación del medio ambiente, c) Ética empresarial, d) Gestión de la RSE en la empresa y, e) vinculación con la comunidad.

6.7. Concepciones y percepciones sobre la responsabilidad social empresarial y de su gestión e implementación en la empresa Orgánica de Huaquechula.

Una de las preguntas que se siguieron en este apartado fue ¿Qué concepciones y percepciones se tienen sobre el discurso de la RSE por parte de los diversos sujetos que forman parte de la empresa OH? ¿Cómo hace posible la empresa OH la gestión y operación del discurso de la RS? Al respecto, al sondear el significado y percepción entre los diversos trabajadores de la empresa, se encontró que los encargados de trabajo de campo no tienen idea de ese discurso. Es preocupante que la mayoría no identifica sus derechos laborales

Gráfica 2: Identificación de los derechos laborales en el pensamiento de las y los trabajadores de Orgánica de Huaquechula

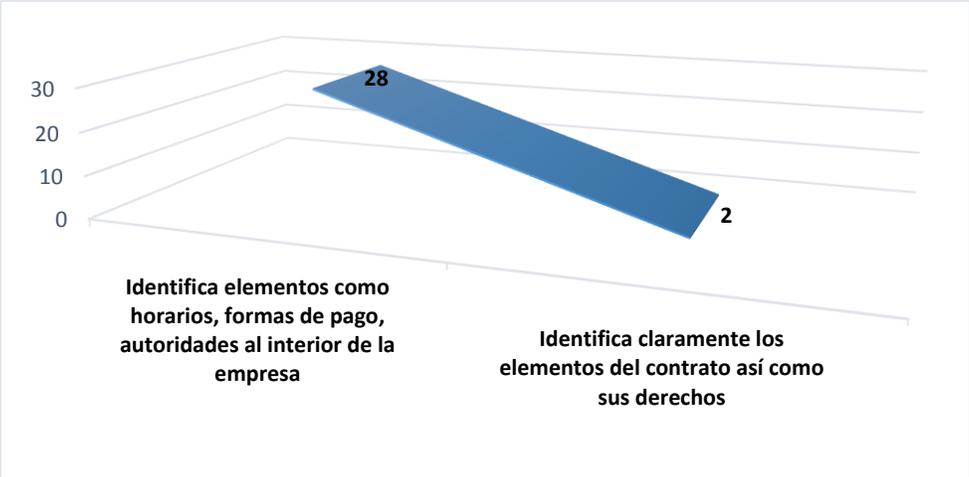


Fuente: elaboración propia.

Al no identificar sus derechos como trabajador o trabajadora les limita en sus procesos de demanda y de su asertividad. Es decir, de su seguridad y empoderamiento. Otra variable

que se exploró fue sobre su conocimiento de tipo y contenido de contrato. Los resultados muestran casi las mismas tendencias (Gráfico 3), pues la mayoría declaró conocer de manera parcial su contrato a través de algunos de sus elementos. Esta situación que enciende las alarmas, al identificar que el grupo de empleadas(os) de OH, son altamente vulnerables a diversos atropellos sobre el ejercicio de sus derechos.

Gráfica 3. Conocimientos sobre elementos y contenido de contrato.



Fuente: elaboración propia.

Esa situación mantiene balance con la actitud humana y proactiva de los fundadores de OH, que como se mencionó en el apartado de historización de esta empresa, han mantenido una amplia apertura y disponibilidad de apoyo en procesos de mejora de las y los trabajadores, así como con la comunidad donde se insertan.

Sin embargo, no obstante a los datos anteriores que señalan el conocimiento parcial de sus derechos y contratos, ellos y ellas identifican acciones que la empresa tipifica como parte del proceso de implementación de la RS. Por ejemplo, la capacitación, la adecuación de espacios en apoyo a la maternidad (lactancia) y contribuciones en mejoras de infraestructura y espacios comunitarios.

Los niveles más informados sobre el discurso de la RS son, naturalmente los mandos medios y gerenciales. Sin embargo, aun en ellos se detectaron vacíos e inconsistencias, muchos de ellos se evidenciaron a través de temores y resistencias, especialmente sobre ésta investigación.

Esta situación es contraria a futuros planes de mejora, pues no se sabe en concreto en que consiste y cuáles son los alcances reales para la empresa en su conjunto en el concierto

socioeconómico actual, así como para cada uno y una de las y los trabajadores, lo que los fragiliza a no conocer lo mínimo de sus derechos como trabajador(a), o como mujeres. Por ello, un elemento central en una eventual estrategia de intervención, en pro de mejorar la implementación de la RS en la empresa de OH, sería socializar contenidos de este discurso, así como trabajar con mandos medios y gerenciales en el diseño de un plan de mejora pertinente.

El desconocimiento de los contenidos y beneficios de la RSE, trae consigo que no se vislumbren procesos de mejora, de innovación y de reposicionamiento de la empresa como un nuevo sujeto, revolucionario en las formas de gestionar el desarrollo social y ambiental. De esta forma podría entenderse que la implementación de la RS en OH se queda a nivel de requisito, sin afectar su condición de empresa convencional.

6.8. Calidad de vida en la empresa Orgánica de Huaquechula

En este campo se observó la atmosfera laboral, la duración de la jornada de trabajo, las relaciones entre trabajadoras(es), entre estos y los mandos medios y gerenciales, la calidad del espacio de trabajo, la infraestructura y el equipo, los medios para prevenir accidentes, así como la conciliación del trabajo laboral y la cotidianidad de lo doméstico, entre otros.

6.9. La atmósfera laboral en Orgánica de Huaquechula

En cuanto a la atmosfera de trabajo, en ninguna de las entrevistas se señaló que se tuvieran problemas entre las y los trabajadores de la empresa. Sin embargo, en algunas pláticas entre varones, trabajadores de la empresa, y choferes de transporte, en el que viajan hombres y mujeres de OH, se dejó ver que en el interior de la empresa se tienen diversos conflictos, muchos de ellos expresiones de violencia que demeritan la calidad del ambiente laboral para algunos obreros.

Algunos problemas que demeritan la calidad del ambiente laboral se deben a la incidencia de adicciones como el alcohol, pero también a tratos preferenciales, a rumores (chismes), entre otros. En la siguiente conversación se evidencia lo anterior:

Trabajador: “Entonces pues según Raúl fue con la Karina y le dijo, que iba a acusarlo con el patrón por que andaba borracho y pues (ella) *se la fue hacer de tos* a Raúl y luego a Raúl ya le dijo el patrón que ‘si se la volvía a hacer de tos que ahora le iba a meter unos catorrazos’. ¡Mira! porque llegó muy agresivo, (así) pues solito se pega él.”

Conductor: “no es tanto porque ande borracho es por (que trae) la moto (de la empresa)”

Trabajador: “¡Deja!... que se la quiten en la borrachera (o) ...se la roben”

Conductor: “El problema no es que se caiga, el problema es que se la vayan a robar, y siempre me dice el Geovanny: ‘se va a echar a todos encima, de por sí ya no lo quieren’. (Pero Raúl) ...dice ‘es que *me andan tirando carrilla* y puros conflictos’, (yo) les digo ‘esos conflictos ustedes lo generan’...”

Algunos problemas logran verse como parte de una costumbre que no se origina en las empresas, sino que parece reproducir situaciones escolares, como las supuestas “novatadas”:

Trabajador: “(Yo tengo) ...muchos conflictos con ellos” (Por ejemplo) La vez que le echaron *miados* (orines) a mis botas, (pero) es como la novatada”

Conductor: ‘Te dieron la bienvenida’

Otros conflictos se deben a los tratos diferenciales, sobre todo los que se expresan en mejores salarios y acceso a otros beneficios:

Conductor: “...él llega (Raúl) y las otras (compañeras de trabajo) le comienzan a decir, a preguntar ‘¿cuánto ganas? y (yo y) todos le dicen ‘ganamos 100 pesos’, (él contesta) ‘¡hay!, Yo gano 120’...si tú le crees que le están pagando eso pues ya te empezaron a (meter duda, de porque a uno le pagan menos y a otros más) ...”

Conductor: “¡No! Por eso, pero o sea...el otro dice ‘¿Qué? ¿Por qué voy a trabajar más, si él gana más que los otros y yo trabajo más que él? (Les digo a los demás) ‘!...no les digo; ¿no están viendo todo lo que están dando (a algunos)? y los otros ya empezaron (a pedir aumentos de sueldo o a ver que a otros, que trabajan igual, les pagan mejor). Si hay que hacerle fuerza (demandar) al patrón (pues él) le da la comida, le da el hospedaje (a Raúl) y yo (que) me quedo (más tiempo a trabajar) ¿qué? Me pagan 100 pesos. Pero algún día me pagara igual (que a Raúl).

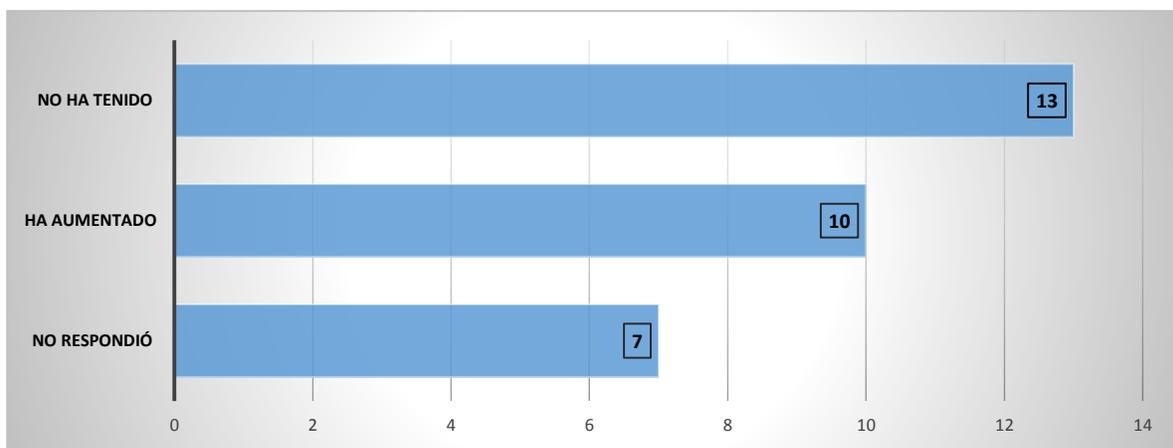
Trabajador: Si me pagará igual, echarla ganas no es nada más así de Oki, ya si me ofrece los 200 pesos un día igualarles el sueldo, pero echarle ganas no nada más con que a ellos les pagan más Yo voy a hacer menos, el chiste es echarle ganas para que cuando me

Aunque no se indagó a profundidad los tratos preferenciales de parte de la o los superiores hacia algunos trabajadores (que en este caso se deja ver que son varones), se evidencia que ello crea y profundiza conflictos entre trabajadores y tiene efectos sobre la productividad de la empresa.

En el caso de generar una estrategia de intervención que procure hacer más eficiente el proceso de inclusión de la RS en la empresa OH, se requiere abordar tanto los problemas de relaciones obrero patronales en general como los que se hacen presentes entre los trabajadores desde una perspectiva de género, es decir procurar que los tratos, entre ellos los salarios, generen equidad de género.

Como se deja ver en la plática documentada aludida, uno de las causas de conflictos son las diferencias de salarios, donde se mencionaron montos entre 100 y 120 pesos diarios. Las entrevistas, además, arrojan datos que muestran que esos salarios se mantienen en aumento.

Gráfica 4. Incrementos y aumentos salariales



Fuente: Elaboración propia

La gráfica muestra que la mayoría de los y las trabajadoras no han logrado incrementos en sus salarios, desde que ingresaron a la empresa en cuestión.

6.10. Las fragilización de las mujeres y su exposición al acoso sexual

Aunque las dinámicas laborales internas no parecen ir más allá de lo descrito, en el ambiente exterior inmediato de la empresa, parecen existir situaciones relacionadas con acoso sexual de parte de algunos varones trabajadores de la misma empresa hacia las empleadas. Esto se evidencia a través de algunas pláticas escuchadas y documentadas. Por ejemplo, en la siguiente nota de campo del día 11 de julio de 2018, se registró la siguiente conversación entre dos varones encargados del traslado del personal de la empresa OH. La plática era sobre diversos temas, entre ellos el de mujeres que salen del trabajo ya tarde y a quienes las han acosado sexualmente.

Conductor 1: “(un día, esa mujer estaba esperando para venir a la empresa y) no me la quise traer de la carretera. (Otro día) le dije a otro (que manejaba) ‘no la subas’. (Es que ella) ...empieza la chamaca ...a decirles (cosas de mi), (dice:) ‘hay que no sé qué’, ya (algunas) ni me hablan. (Así me dice para convencerme) ‘Juanito ¿cómo esta don Juanito? y luego (ella cambia).

Conductor 2: “Si (pero) la que me lleve ayer a un hotel estaba casada. Hasta el patrón me dijo ‘se me hace que hasta...tu sabes...yo le conteste ‘pero si no (ha pasado nada)’. “Por una parte, está bien (llevarlas a sus comunidades), porque voy y conozco otros lugares... (Aunque) siempre nos cambian las cosas a último momento...”

Conductor 1: “Pero si ustedes le siguen el juego (a ellas)... si ya lograron su cometido, ya chínguense (ya quédense en paz)”. **(Plática de trabajadores de la Empresa Orgánica de Huaquechula, registrada en el trayecto El paraíso-Atlixco, el día 15 de mayo de 2018)**

En este caso, se asume que una vez que sale el personal de las instalaciones de la empresa, salen bajo su responsabilidad, de tal forma que quizá ni siquiera la empresa advierta este problema, por no considerarlo dentro de su ámbito de trabajo y ambiente laboral. Sin embargo, es evidente que las mujeres que salen de la empresa se convierten potencialmente en posibles víctimas de acoso. En este caso sería fundamental que se hicieran campañas de concienciación de respeto hacia las mujeres, con los varones que están relacionados con la empresa. Otra acción sería el que la empresa asuma la responsabilidad del cuidado de sus trabajadores(as), hasta la llegada a sus hogares o comunidades de destino.

6.11. La jornada laboral

Un aspecto relacionado con lo anterior es la duración de las jornadas de trabajo. Al respecto, la mayoría de las y los trabajadores entrevistados señalaron trabajar más tiempo de lo que dura una jornada de ocho horas, como lo dejan ver las siguientes respuestas ante las preguntas siguientes: ¿A qué hora llega a trabajar? Y ¿Cuántos días a la semana trabaja:

“(Yo vengo a trabajar a los) veinte (minutos) para las siete (de la mañana) y (salgo) cuatro y media (de la tarde)...Depende, casi diario...Bueno vamos a ponerle que diario, Ok (Rosario Licona, comunidad de San Pedro Benito Juárez, entrevistada el 11 de Julio de 2018).

Sin embargo, en el caso de los varones, las jornadas de trabajo parecen ser menor que las de las mujeres, aunque tampoco se ajustan a la jornada laboral de ocho horas. Esto lo deja ver algunas respuestas de entrevistas a hombres, ante las mismas preguntas, en las que se evidencia que se trabaja por lo menos una hora más:

“(yo trabajo de 7:30 a 4:30, de lunes a domingo)” (David, 26 años, trabajador de campo, casado, padre de un hijo)

En ningún caso se tiene evidencia de que ese tiempo se pague como “horas extras”, cuestión que debería revisarse. Además, los días de trabajo abarca toda la semana, por lo que de entrada da idea que el trabajo es extenuante y difícil de conciliar con la vida familiar. En este caso es tanto para hombres como para mujeres, aunque los efectos son diferenciados, dado que las mujeres entrevistadas señalaron que después de regresar del trabajo, ellas tenían que continuar con las labores del hogar, cuestión que en el caso de los varones, aunque algunos señalaron que hacían algunas labores domésticas, no se cumple a cabalidad como en el caso de las mujeres. Esta situación muestra cómo las mujeres se insertan en la vida laboral bajo condiciones restrictivas, impuestas por el ordenamiento de género patriarcal, el cual permanece sin cambios a favor de las mujeres.

6.12. La conciliación laboral con la vida doméstica

Las jornadas de trabajo se extienden mucho más allá de los horarios de entrada y salida de hombres y mujeres. En el caso de las mujeres, parece más evidente un efecto entre el tiempo dedicado a la empresa y la vida doméstica.

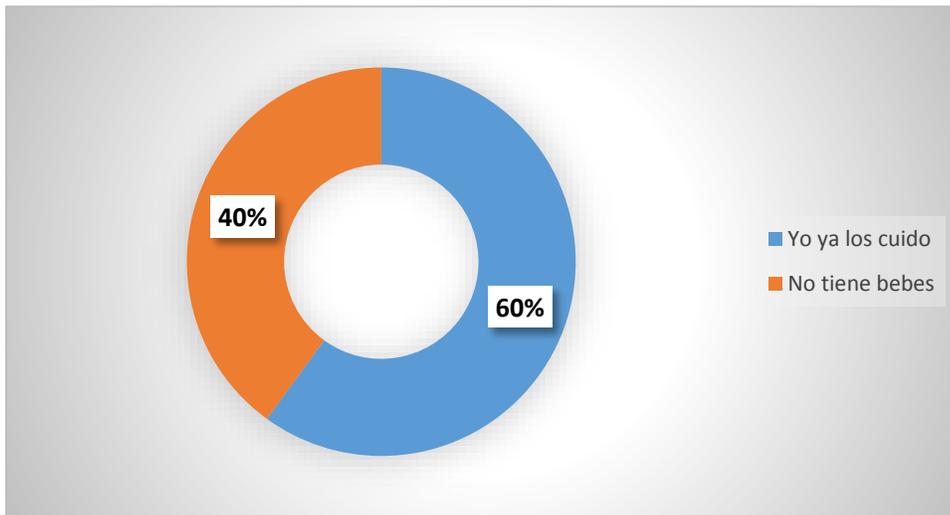
No es lo mismo decir que la hora de entrada al trabajo son 20 minutos para las siete, que para llegar a “tiempo”, las mujeres declaran que necesitan “madrugar”, dejar el trabajo doméstico casi echo y delegar responsabilidades, sobre todo con otras mujeres de su grupo doméstico. Al respecto, declara una mujer al preguntarle ¿Cuánto tiempo te toma llegar a tu casa una vez que sales de aquí?

“Pues cómo una hora y media. Es que vivo en San Pedro Benito Juárez. Acá del volcán Popocatepetl, en las faldas del volcán. Para llegar hasta acá tomo por lo menos dos autobuses y tengo que salir a más tardar a las cinco y media de la mañana para llegar más o menos puntual. Eso es diario, seis días a la semana. También tengo que caminar de la entrada para acá y de acá a la entrada. Y si salgo a las cuatro de la tarde de aquí, llego a mi casa más o menos a las siete, porque depende si tomo allá el autobús en Atlixco. Es que sale a cada hora el transporte, si ya salgo a las cuatro y media, tengo que esperar. Ya luego no me da tiempo de esperar el de las cinco e irme. Tengo que esperar el de las seis. Y entonces debo apurarme para hacer las cosas de la casa. Si termino muy cansada” (Rosario Licon, comunidad de San Pedro Benito Juárez, entrevistada el 11 de julio de 2018)

Lo anterior evidencia que la incorporación de las mujeres al mercado laboral regional, incluso en este tipo de empresas que declaran ser socialmente responsables, se hace de manera desventajosa para ellas, por lo que con mayor razón es necesaria la revisión de los ordenamientos de género y sus efectos en la calidad de vida de las mujeres rurales.

Entre las múltiples tareas que las mujeres, empleadas de OH, declararon que hacían después de su jornada laboral, era la de “cuidar” a sus hijos(as) o familia, especialmente a menores de edad.

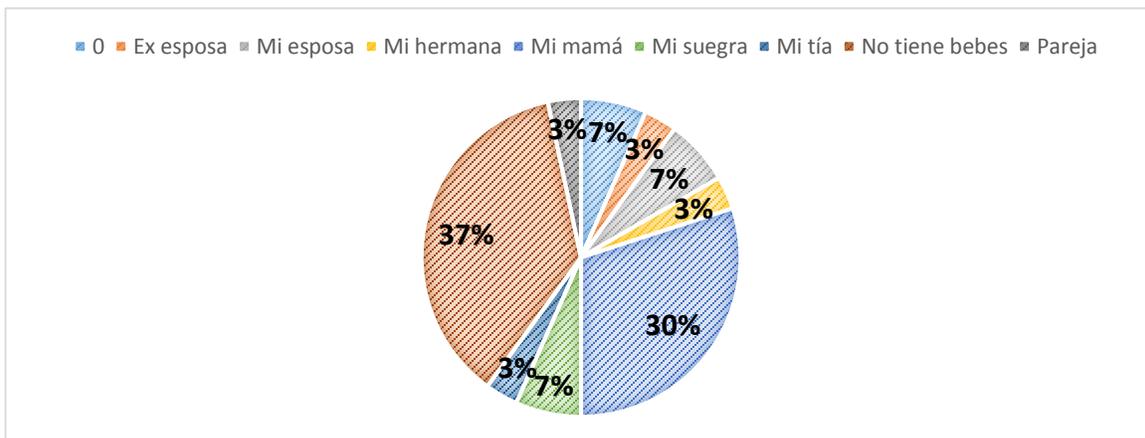
Gráfica 5. Cuidado de menores por mujeres trabajadoras de Orgánica de Huaquechula después de la jornada laboral



Fuente: Elaboración propia

Debe recordarse que la expresión de cuidado, incluye otro universo de actividades domésticas que recaen y se asumen por parte de las mujeres, más que en los varones. Con estos datos, es casi impensable que las mujeres puedan contar con tiempos de ocio, pues incluso ellas recurren a otras mujeres o familiares para cumplir con las asignaciones de género sobre la reproducción (Gráfica 5).

Gráfica 6. Alianzas de los y las trabajadoras con otras mujeres e integrantes de su familia para compartir el trabajo doméstico



Fuente: Elaboración propia.

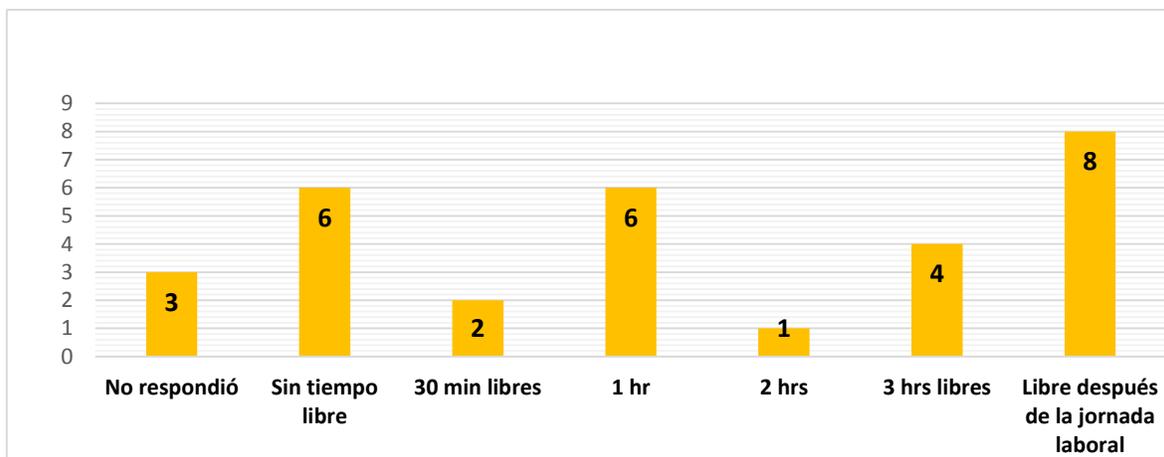
Una mirada a los discursos sobre los (des)equilibrios entre tiempo laboral, doméstico y de ocio, el cual se concibe como un tiempo dedicado para sí mismo o misma, devela la

importancia de profundizar la relación de las ocupaciones y calidades de vida entre hombres y mujeres.

En la gráfica se expresa con claridad que ese tiempo de ocio es altamente reducido. Los casos que señalan el mayor “tiempo libre” después de la jornada laboral, corresponde a varones, principalmente solteros. El resto son mujeres.

Gráfica 7. El tiempo de ocio entre trabajadores(as) de Orgánica de Huaquechula

Fuente: elaboración propia



6.13. Reclutamiento, requisitos de ingreso y permanencia de trabajadores y trabajadoras en Orgánica de Huaquechula

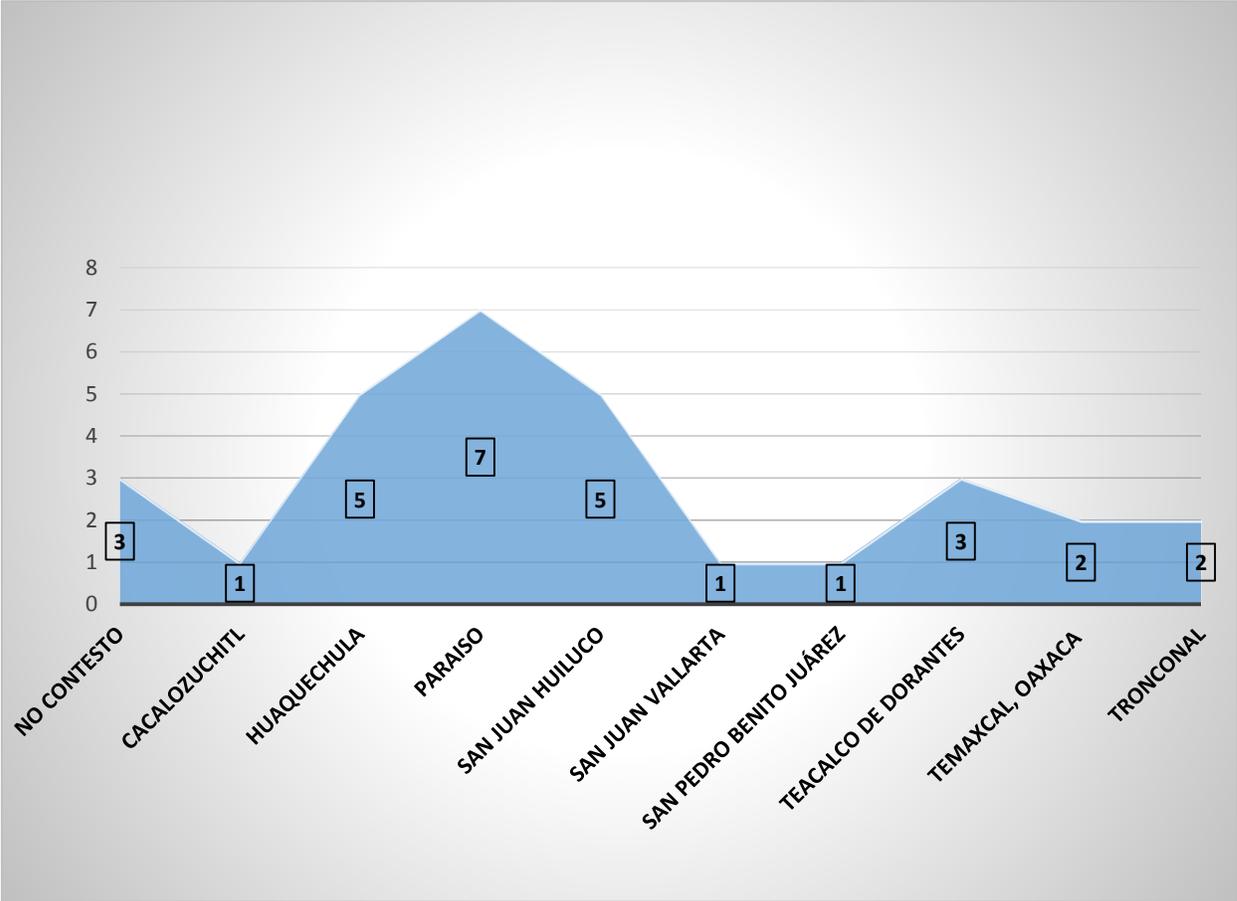
La forma en que la E OH ha reclutado su personal es a través de las y los propios trabajadores, formándose a veces redes de familia, que le permite larga duración en la permanencia de sus trabajadores(as):

“Yo de hecho no conocía acá y me vine por medio de una hermana. Ella ya no trabaja aquí. Un tiempo si veníamos juntas” (Rosario Licon, comunidad de San Pedro Benito Juárez, entrevistada el 11 de Julio, 2018).

La mayor parte de las y los empleados de OH, provienen de la comunidad de El Paraíso, donde se enclava la empresa, le siguen comunidades de la región e incluso del estado de Oaxaca (Gráfica 7).

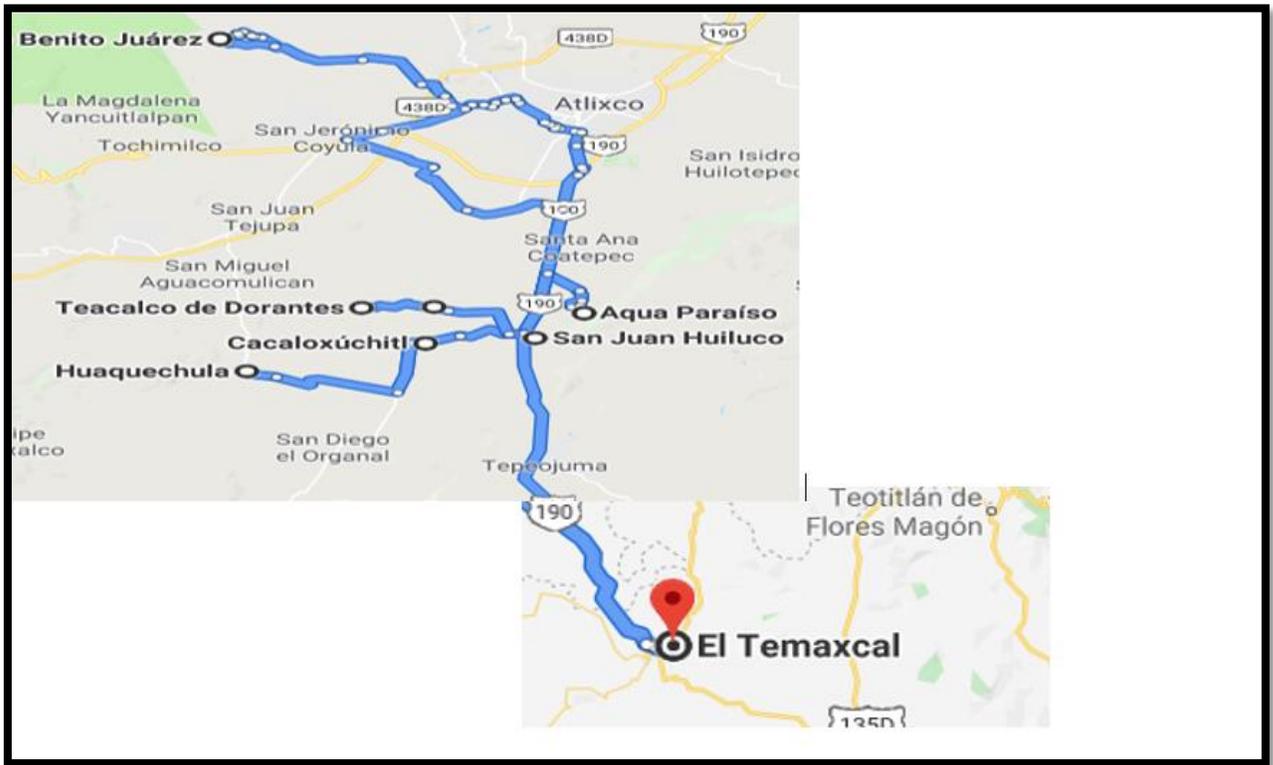
Ello constituye un indicador de la importancia de dicha empresa en la generación de empleos y su contribución en la dinamización económica territorial, a aminorar la migración de jóvenes que buscan alternativas de trabajo en su comunidad.

Gráfica 8. Comunidades de Origen de las y los trabajadores de Orgánica de Huaquechula



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9. Mapeo de las comunidades de origen de trabajadores Orgánica de Huaquechula



Fuente: Elaboración Propia, con base en google maps.

6.14. Cuidado y preservación del medio ambiente

La empresa OH por dedicarse a la producción orgánica de plantas aromáticas, mantiene un proceso de capacitación sistemático de sus trabajadores(as) de campo. Algunos testimonios avalan lo anterior. Estas respuestas son el resultado de preguntas como ¿Qué tipo de capacitaciones sobre tu trabajo han dado? ¿Qué tienen que ver con el cuidado del medio ambiente desde la empresa? Y ¿Cuántas veces al año, ha recibido esas capacitaciones?

“(Yo y otros más, hemos recibido capacitación sobre) limpieza y de inocuidad. Al menos cuatro veces al año” (Rosario Licon, comunidad de San Pedro Benito Juárez, entrevistada el 11 de julio de 2018).

En el caso de la capacitación a varones que realizan trabajo de campo, no parece haber diferencias en los temas, excepto que algunos entrevistados señalaron que participaron en mayor número de eventos:

“(Yo he participado) Más o menos como cinco o seis (cursos) en temas de inocuidad, de cuidados biológicos, de cómo actuar ante incendios y cómo prevenirlos. También ¿Cómo se puede decir el de las fórmulas? (si ya se) manejo de soluciones. (Pues los cursos no los dan) a todos al mismo tiempo (hombres y mujeres)”. (David, 26 años, trabajador de campo, casado, padre de un hijo).

El tema de manejo productivo desde un enfoque de cuidado ambiental y personal es fundamental en procesos como los de OH, que busca mantener certificaciones como los de inocuidad. En este caso, son procesos bajo vigilancia de organismos nacionales como SENASICA, aunque se supone que también por parte de instancias internacionales, pues los productos de OH son exclusivamente para exportación.

Cabe señalar que no se registró ningún tipo de cursos de capacitación sobre mejoras de las relaciones de género, sobre los derechos humanos o la solución de conflictos, siendo importante enfatizar en esto, en el momento de emprender y acompañar procesos de mejora en la inclusión del discurso de la RSE.

6.15. Ética empresarial

No se registró la existencia de ningún dispositivo oral, visual o escrito que abordara el campo ético, excepto que en las oficinas se mantiene explícita la Misión y Visión de la Empresa, en los que no se hacen explícitos los principios que la orientan. Tampoco fue posible identificarlos en el análisis de discurso, registradas en las entrevistas a las y los trabajadores de diverso nivel.

6.16. Vinculación con la comunidad

Uno de los aspectos de la RS a evidenciar es la relación de la empresa con su contexto o comunidad. En primer lugar, es necesario señalar que la empresa OH se ha constituido en una fuente de empleos para las personas de la comunidad y la región. Esto es ya un punto importante a señalar, pues contribuye a que la región se dinamice económicamente, a que se introduzcan de manera colateral temas como la formalidad del empleo, el acceso al empleo por parte de las mujeres, a que el empleo salga de las formas convencionales al introducir la componente de capacitación en aspectos, que si bien son de interés central de la empresa, permiten ir generando una cultura de trabajo en dirección a lograr la máxima calidad.

Otros aspectos son las contribuciones de la empresa OH a las mejoras de servicios e infraestructura comunitaria. En este rubro ha participado tanto en adecuaciones de centros educativos, religiosos y de servicios de maternidad-paternidad, etc. como lo dejan ver los siguientes testimonios:

“¡Mmmm!, Si, no todo, pero sí lo de la lactancia y la pared de la escuela de acá arriba. Sí, si (la empresa) ayudó a levantar una barda que necesitaba la primaria de aquí de (comunidad) de La Sabana...¡Bueno! si tengo conocimiento que ayudaron a pintar la fachada de la Iglesia (templo católico) que está aquí en la entrada...también...aquí al interior de la empresa (acondicionaron) el área de lactancia para mujeres trabajadoras de la empresa, pero ya la quitaron y ahora es una bodega.” (Rosario Licon, comunidad de San Pedro Benito Juárez, entrevistada el 11 de julio de 2018).

En este caso se deja ver que la empresa ha realizado acciones de RS a nivel interno, como el caso de espacios adecuados para facilitar la lactancia, aunque esto ha dejado de existir y no se saben las razones de porque ahora la empresa lo ha dedicado como bodega.

En el segundo caso, a nivel externo, en la región y en el contexto inmediato se observa que las y los entrevistados identifican acciones de diverso tipo, dirigidas a mejorar la vida comunitaria o regional. Por ejemplo, la comunidad de La Sabana se encuentra a los alrededores del Rancho El Paraíso, donde se asienta la empresa OH.

VII. Análisis y discusión de resultados

El análisis de los resultados en las entrevistas da cuenta de una realidad opuesta a las evidencias presentadas para la obtención del distintivo en 2017, al mismo tiempo se evidenció parte de la naturaleza de la práctica junto a las dificultades de su integración.

Se evidencia que la implementación de la RSE, con PG, en Orgánica de Hauquechula está relacionada con tres aspectos de origen: a) tradición de mejora familiar, b) por cuestiones de adecuación a las exigencias del mercado de sus productos y c) al clima de promoción e incentivos de organismos no gubernamentales, gestores de agendas sobre RS en pequeñas y medianas empresas.

Según los hechos descritos, la E OH enfrenta una serie de problemas para implementar una agenda de ese tipo, incluso para definirla, pues no están claras las acciones que evidencien su inclusión. Las acciones parecen dispersas, no se les ve la relación clara con el discurso de la RS y mucho menos si esta se encuentra dimensionada con la PG, de manera intencional.

¿Cuál es la función o que elementos deben integrarse en las prácticas de RSE?

Esto se hace evidente puesto que la práctica muestra desconocimiento sobre el contenido del propio distintivo, en muchas de las áreas que la componen y justifica una actitud muy laxa y complaciente a la dirección en cuanto las acciones que lleva a cabo.

Cómo muestra se puede hacer mención a categoría cuidado y preservación del medio ambiente, la cual toma como argumento central la naturaleza de la producción orgánica, asumiendo que el impacto al ecosistema es mínimo y que este tipo de producción, permite favorecer al ambiente, por lo que se considera una estrategia que mitiga al deterioro ambiental, a causa de la acción empresarial.

Sin embargo, se dejan de lado el análisis de los insumos que este tipo de producción demanda porque se utilizan insumos (fertilizantes) importados para conservar la categoría orgánica. Sin embargo, ello impone la necesidad de estudiar a mayor profundidad sus efectos en el ambiente, específicamente lo que se ha dado por llamar como “huella de carbono” a partir de las operaciones de la empresa. Además, sobre las consecuencias de la emisión de gases efecto invernadero por el uso de infraestructura y equipo, para la

conservación de los productos. Por ejemplo, por la utilización de un cuarto frío, así como la forma en que éste y los procesos de producción desgastan los mantos acuíferos.

En la categoría “Vinculación con la Comunidad” las acciones que se han podido llevar a cabo no han fomentado un diálogo abierto para conocer la percepción que se tiene de la empresa y las consecuencias que ha traído a la comunidad su operación.

Estas acciones se han reducido al apoyo sobre cuestiones que no tienen un impacto real o subrayable a los intereses de la comunidad, entre estos se encuentran el rescate de espacios como la iglesia de la comunidad o la construcción de bardas escuelas de comunidades aledañas estas acciones como resultado de la gestión de los mismos trabajadores quienes tienen a sus hijos ahí.

Finalmente, dentro de la categoría “Calidad de Vida en la Empresa” se encontró la mayor área de oportunidad, pues dejan ver la inconsistencia y contradicción entre la evidencia y la realidad cotidiana de las y los trabajadores, esto debido al desconocimiento de sus derechos, libertades, prerrogativas, facultades entre otras mismas que la empresa asegura en la evidencia gestionada en 2017.

Se reproducen acciones que de acuerdo a las bases legales, éticas y morales estarían descalificando a la empresa como candidato a ser parte de la comunidad del distintivo ESR.

Habría elementos para considerar la existencia de trabajo infantil, acoso laboral, trasgresión del marco jurídico laboral de las y los trabajadores vinculadas con la excesiva carga laboral, con jornadas extendidas los siete días a la semana, la falta de seguridad social para atención médica, acceso al crédito para vivienda, el desconocimiento del contrato laboral y las obligaciones patronales entre otras.

Esta combinación de factores vista en este caso específico necesariamente apunta a utilización de la Perspectiva de Género como un elemento central de análisis en la integración de la RSE, pues mucha de la estabilidad en los hogares de las y los trabajadores pasa por manos de las mujeres proveyendo recursos, cuidado, atención protección ya sea en un rol de madres, madres solteras, hermanas, hijas, conyugues etc.

En este escenario se identifica una necesidad puntual y es considerar las necesidades de las y los trabajadores para compartir las labores de cuidado de los integrantes de la familia pues cuando esta recae sólo en la mujer la sobre carga de trabajo puede incrementar las

posibilidades de violencia física, económica, sexual y psicológica al no tener la capacidad de cumplir con las obligaciones impuestas en un mal entendido rol de Género.

VIII. Conclusiones y recomendaciones

Se considera que se logró el objetivo general de la investigación en cuanto a documentar y analizar la experiencia del proceso de internalización del discurso de responsabilidad social empresarial (RSE), manifestado a partir de las apreciaciones e imaginario de las y los trabajadores que laboran en esa empresa, de personal de mandos medios, encargados de implementar acciones de RS, así como de líderes o personajes con papeles gerenciales y administrativos.

A pesar de que la implementación de la RSE en general, y la dimensionada desde la PG, tiene potencialmente implicaciones favorables para la empresa en su conjunto, tales como garantizar la comercialización de sus productos en mercados altamente exigentes y exclusivos, que demandan consumir solo aquellos con garantías de calidad social y ambiental, hasta la fecha su proceso de inclusión o implementación en las E rurales, con giros agrícolas son muy escasos, y así garantizar mejores ingresos, todo parece indicar que la RS aun no es una iniciativa plenamente respaldada, normada y promocionada por el Estado, mucho menos promovida a iniciativa propia por parte de la E agrícola de capital local, nacional o internacional.

Los casos de Empresas agrícolas, ubicadas en ámbitos rurales, que intentan implementar, por una u otra razón, una agenda de RS en sus ambientes laborales y empresariales, son altamente escasas. Aún más raras son aquellas que adjetivan explícitamente a esa agenda, una orientación desde la PG.

Una de esas empresas es la llamada Orgánica de Huaquechula, SPR, la cual, aunque no explicita una orientación desde la PG, se manifiesta desde sus dirigentes como una empresa altamente sensible a la contratación de mano de obra femenina, lo cual es una oportunidad de empleo para que las mujeres de la región se inserten al mercado laboral remunerado. Otro aspecto, es que su giro productivo, referido a la producción y comercialización de plantas o hierbas aromáticas y hortalizas, le permite implementar normas del cuidado del ambiente.

En este caso, se encontró que, la parte hacia la mejora de procesos de producción y trabajo más amigables con el medio ambiente, están altamente avanzados. La producción de plantas aromáticas, se da bajo normas oficiales nacionales, tales como los que dicta el Servicio Nacional de Sanidad, Inocuidad y Calidad Agroalimentaria (SENASICA) y la

SEMARNAT, que, de acuerdo a lo revisado, se ejercitan de manera casi estricta, mientras que la parte social no parece gozar de la misma atención.

Los elementos reunidos indican que OH fue distinguida en el año 2017 por sus prácticas sociales promovidas en su interior. Sin embargo, los discursos registrados y las opiniones, vertidas a través de las entrevistas, así como lo observado, no sustentan que esta empresa agrícola, ejecute al cien por ciento al discurso de RS y menos aún sobre las expectativas sugeridas desde la PG.

En cuanto a la dimensión de la PG en el proceso de inclusión de la RS en la E de OH, la presencia de un mayor número de mujeres como trabajadoras, parece deberse a que las labores en los procesos de producción, selección y empaque de plantas o hierbas aromáticas y de hortalizas especiales, se asocian a trabajos que son realizados tradicionalmente por mujeres. Esto es un indicador que lejos de promover la igualdad o equidad de género y la posición de género de las mujeres, solo se está aprovechando de los ordenamientos de género vigentes.

Otro cuestionamiento que surge es que si en realidad la participación de las mujeres, en este nicho de mercado laboral, les trae mejoras en su condición de género o calidad de vida, aspecto que deja mucho que pensar, pues se detectó, a través de los discursos de las entrevistadas, que no existe una conciliación de su trabajo doméstico con el laboral, que se apoyan de otras mujeres para repartir sus labores domésticas, sobre todo del cuidado de menores y enfermos, poder acceder a este empleo, que la empresa no tiene prestaciones o servicios que faciliten el traslado de las mujeres a sus comunidades y mucho menos que se les otorguen facilidades para atender a sus menores y enfermos.

En otro orden de cosas, se observó la presencia de menores de edad, siendo que este es uno de los puntos sensibles en el cumplimiento de una agenda de RS en la E. Sin embargo, esta cuestión sólo se hace mención, sin argumento alguno más que la observación, con la finalidad de que posteriormente se revise de manera más consistente y sistemática. Otro aspecto a considerar en este rubro es que esta cuestión requiere ser revisada y entendida en relación a la alta tradición que se tiene en el medio rural de emplear, incluso de manera informal, a jóvenes campesinos en las unidades de producción agrícola regional.

Por ejemplo, en la región de Atlixco es común encontrar a menores de edad aplicando agroquímicos²², cuestión que está altamente prohibido. Otros casos son la producción de flores y hortalizas en invernaderos, las huertas de aguate, etc. En el caso de la agricultura familiar o de pequeños agricultores, la participación de niños(as) y jóvenes se lleva a cabo como parte de sus estrategia de reproducción social y de la trasmisión de costumbres y saberes agrícolas, por cierto en alto peligro de desaparición.²³

Entre otros aspectos, necesarios de incluir en el proceso de estudio y análisis de cómo se implementa una agenda de RS con PG en la E agrícolas, son las formas de cómo ello impacta a la economía de la empresa y del sector en el que se suscribe. Además, también podrían tomarse en cuenta aspectos, aparentemente subjetivos de alta trascendencia, tales como el de las percepciones progresistas de la empresa, propias o externas, lo cual redundaría en su reputación social, cuestión a la vez necesaria en el acceso a recursos y a procesos de apropiación por parte de los lugares o comunidades donde se asientan y operan.

Así mismo, es necesario revisar el marco jurídico que podría garantizar la gestión e implementación de la RSE. Hasta ahora existe vacíos jurídicos e instancias institucionales sobre esta materia, excepto que algunos organismos como el tribunal de derechos humanos y el de defensa de los trabajadores, así como la presencia de algunos sindicatos. La intención es entender qué y cómo el marco jurídico limita o facilita la implementación del discurso de la RS y sus dimensiones desde la PG.

Se entiende, desde luego, que la gestión de la RSE no sólo puede darse a través de la legislación vigente o la normatividad propuesta, implica la evaluación de la práctica y de los actores que la llevan a cabo; al mismo tiempo la identificación y promoción de los nuevos instrumentos de gestión no alineados a la gestión tradicional vinculados a la filantropía y asistencialismo entre otros.

²² Se sugiere explorar a profundidad esta situación de los jóvenes en la región y la agricultura. Se observa que aplican agroquímicos a cielo abierto y en invernaderos, que se puede observar se hace con el mínimo de protección.

²³ La situación del empleo de niños(as) y adolescentes en la agricultura regional no está estudiado, siendo necesario abordarlo de manera urgente, sobre todo la que realzan empresas nacionales y transnacionales en la región de los Valles de Atlixco. En el caso del empleo de las y los jóvenes y niños(as) en la agricultura campesina y familiar, requiere de estudios diferenciados, que hagan énfasis también en sus derechos y en la necesidad de las estrategias de reproducción social y de sobrevivencia.

El desarrollo de redes profesionales multidisciplinarias, ayudarán a definir los criterios o mejor aún a desarrollar los protocolos para cada sector en específico, colocando la atención la promoción local de acciones o iniciativas ligadas a los actores sociales, la comprensión de la empresa desde la comunidad y el desarrollo social a partir de la sustentabilidad como modelo productivo para la comunidad y la empresa.

La igualdad entre hombres y mujeres es un paso obligado para atención integral en la reducción de la pobreza y la promoción de las condiciones óptimas sociales económicas y ambientales para las generaciones futuras.

Las tendencias en el desarrollo de RSE apuntan en el sector agropecuario a consolidar estructuras de investigación que se orientan a la solución de problemas como:

1. El crecimiento de la población y los problemas de seguridad alimentaria en las próximas décadas
2. La reivindicación de la dignidad en las condiciones laborales para las y los trabajadores del campo
3. La conciliación de la actividad productiva y los cuidados de la familia
4. La promoción para la igualdad de oportunidades en el ascenso a mejores puestos laborales tanto para hombres y mujeres en condiciones de equidad
5. La erradicación de cualquier forma de discriminación y violencia en cualquier sector productivo para fomentar el desarrollo social desde la equidad

En función de los resultados obtenidos, se presenta una propuesta de estrategia para la implementación profesional de la RS con PG.

IX. Estrategia para la implementación profesional de la Responsabilidad Social con Perspectiva de Género en Empresas agrícolas y rurales. Propuesta.

Para diseñar la estrategia de intervención sobre la implementación profesional de la RS con PG se siguieron criterios surgidos de las siguientes cuestiones: ¿Qué te indicó el estudio? ¿Qué se requiere hacer? ¿Qué requiere asumir la o el empresario? ¿Qué habilidades, capacidades o competencias se requiere potenciar o profesionalizar en las y los facilitadores de la RS en las E agrícola y rural? ¿Qué tipo de políticas públicas requieren impulsarse en torno a la RS con PG, que beneficie a las E agrícolas y rurales? ¿Qué derroteros pueden sugerirse para que las E agrícolas y rurales, contribuyan con su papel en la promoción del desarrollo sostenible?

9.1. Justificación

La dinamización de la RS en el sector agrícola es una tendencia que cobra fuerza en todas las regiones de México; especialmente donde la producción tiene un protagonismo identificado con las buenas prácticas agrícolas. Éstas se vinculan sobre todo con empresas que se dirigen a cubrir o incursionar en mercados internacionales. Esto se debe, entre otras razones, porque la población consumidora se vuelve más exigente y consciente de los productos que desea o necesita, o porque, en algunos países, existen políticas públicas de importación que exigen tanto certificaciones tecnológicas, ambientales y sociales. Pocas industrias tienen el potencial de contribuir al progreso del desarrollo con la misma proporción que la industria agroalimentaria. Sus cadenas de valor incluyen a millones de personas, desde los proveedores de insumos agrícolas hasta los consumidores, y muchos de ellos provienen de países en desarrollo. Un número relativamente pequeño de empresas tiene la capacidad de influir en la vida de millones de personas y en el uso que hacen de los recursos naturales. Sin embargo, el sector agroalimentario se enfrenta hoy en día a desafíos fundamentales: la demanda de alimentos a nivel mundial se duplicará en los próximos 25 años, lo que exigirá un aumento equivalente de la producción agrícola. El crecimiento de la demanda aumenta las posibilidades de la agricultura y de la producción de alimentos para captar valor y puede ser una oportunidad para que una gran cantidad de pequeños agricultores mejoren sus medios de vida. No obstante, para que esto ocurra, es necesario captar una participación equitativa del valor generado por las agrocadenas a nivel

del productor. Sobre todo en los países en los que la agricultura es una fuente importante de crecimiento del PIB, la industria agroalimentaria es de vital importancia para combatir la pobreza y lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). La aparición de la RSE ha desempeñado una función significativa en extender las fronteras de acción de las empresas hacia el cumplimiento de estos objetivos. (Genier, Stamp, & Pfitzer, 2013: 259) como se cita en Villafán & Ayala (2014: 233). Muchas son los sectores que han adoptado esta iniciativa con acciones específicas sobre las operaciones que tiene y las consecuencias de sus gestiones en ellas de tal suerte que tengan una identificación positiva por la mayoría de sus stakeholders. Desde la dimensión laboral de la RSE, puede entenderse como una estrategia que permite atenuar los conflictos laborales internos y que a la postre contribuye a la despolitización de la regulación de las relaciones laborales (Baylos, 1999 como se cita en Moraes, Gadea, Pedreño, & De Castro (2012:26)

En el caso del sector agrícola se han señalado varias situaciones que se deben considerar a la hora de la inclusión de esta iniciativa. En las operaciones fundamentales del sector agrícola tienen ya experiencia sobre los señalamientos que se han hecho sobre la permisividad de su gestión en detrimento de la calidad de vida y el bienestar de sus trabajadores. De acuerdo a Loura (2014:56) clasificó las iniciativas de RS para el desarrollo rural en 5 áreas: sustento, salud, educación, medio ambiente e infraestructura.

9.2 Sugerencias para Orgánica de Huaquechula

La empresa OH presenta muestra situaciones al interior como al exterior, que tiene un amplio campo de mejora, especialmente las que implican alinear de manera congruente y coherente las acciones que se llevan a cabo por la administración y por los trabajadores para compactar y consolidar sus procesos (selección, aplicación, seguimiento, evaluación e innovación) sobre la estrategia de RS que lleva a cabo. Se apunta que lo relativo al trabajo donde la mujer es fundamentalmente destinada a labores elementales teniendo un nivel menor de entrenamiento en comparación con el que los hombres reciben. Ya que la estrategia en RS nace a partir de las exigencias de los mercados en los que opera y de la tradición altruista de sus administradores, la integración de ésta en las operaciones se distingue por dotar a la producción con elementos que hacen referencia al compromiso social, calidad, abasto y precio que lo hacen competitivo en los mercados internacionales. Los códigos de conducta se han generalizado en el sector de los productos frescos. Pero

se centran casi exclusivamente en normas técnicas, no éticas, destinadas a garantizar la seguridad sanitaria de los alimentos a los consumidores, pero no unos puestos de trabajo decente y seguro para los trabajadores del sector. Vitale & OXFAM (2004:7)

También se ha podido entender es que la práctica de la RS en los contextos nacionales es orientado desde la práctica internacional hacia una auto regulación en cada uno de los territorios en los que ésta se reproduce, sin embargo, la administración pública fomenta por una parte la constante disminución de la presencia del Estado para dar vigilancia y cumplimiento al marco legal sobre las y los trabajadores dejando en otros instrumentos de origen privado o público privado parte de las acciones de seguimiento y vigilancia promoviendo éstos con orientaciones más próximas a las empresas y mercados que a los propios trabajadores. Ejemplo de ello es el caso colombiano que se describe así: en Colombia, las plantaciones de flores reciben la visita de inspectores privados enviados por las compañías europeas titulares de las patentes sobre las variedades de plantas que cultivan para comprobar que no existen infracciones. En contraste con esta práctica, el gobierno colombiano ha propuesto varias veces reducir el número y la capacidad de los inspectores de trabajo responsables de garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Presionada por las ONG y los consumidores, la asociación de exportadores de flores, “Asocolflores”, creó su propio código de normas laborales y medioambientales en 1996, pero no llega a reconocer el derecho de los trabajadores a afiliarse a los sindicatos y a la negociación colectiva. Vitale & OXFAM (2004: 72) Los efectos que la empresa genera al ostentar el distintivo ESR tienden a polarizarse de manera radical en la percepción de sus consumidores, quienes están atentos a la gestión de las prácticas en el sector con un énfasis en la calidad de operación y gestión de la estrategia RS en OH. La gestión de RS muestra por una parte incertidumbre sobre lo que la empresa busca patrocinar. Contrariamente a esta idea, hay una tendencia clara que estaría apuntando a mercados orientados al comercio justo, pues el discurso desde la misma gerencia deja entrever el interés por el reconocimiento de las acciones emprendidas en el apartado social como argumento de veracidad en la RS de OH. Sin embargo, los resultados identificados sobre las prestaciones de ley, la incorporación oportuna a los sistemas de seguridad social o las remuneraciones de los trabajadores no reportan ningún incremento nivelado para todos los trabajadores de la empresa. Además, el gobierno corporativo (elemento propuesta, monitoreo y evaluación, desarrollado bajo la ampliación de los actores que analizan decisiones en conjunto y de manera democrática) como componente de la RS, no reviste una presencia significativa porque la dirección misma que se asume dentro de una clara

orientación de corte familiar, lo que restringe la integración de cualquier otro grupo, tanto al interior como fuera de OH, para el análisis de las decisiones que afectan a las operaciones de la empresa. Bajo estas condiciones, la gestión de la empresa sobre la RS se ve aislada y sujeta a la percepción que la dirección general concibe para este componente de seguimiento y evaluación. Mientras que el componente de sustentabilidad se apoya en las certificaciones de producción orgánica, sobre las que se da por hecho, que la sola operación de la empresa es suficiente para construir, fomentar y consolidar las tareas que apoyan el equilibrio ambiental debido al seguimiento y cuidado de los recursos naturales que se utilizan en la producción de OH. En conjunto estas acciones contribuyen en la estabilidad económica y social, por evitar la degradación de los recursos naturales, objetos de una afectación adicional sobre todo considerando que la agricultura tradicional opera en la región cuenta con un mayor espacio productivo, a raíz de esta condición, las acciones conservación del equilibrio ambiental en OH destacan sobre la operación de la agricultura tradicional en la región. Sin embargo, no existe un monitoreo de estas acciones que sirvan de referencia sobre el acceso y calidad de los como el agua, el aire, la condiciones sobre la calidad de suelo o la disposición final que la empresa hace de los residuos, sobre todo aquellos que se generan por la dotación de los insumos no disponibles en México que requieren su importación para conservar la condición orgánica en los cultivos de OHU, estas condiciones sin monitoreo avivan el detrimento la calidad y acceso de estos recursos para el consumo de la comunidad. Pese a los esfuerzos realizados por la gerencia, mandos medios, trabajadores, instituciones públicas y privadas las evidencias y acciones que llevan a favor de sus públicos interesados carecen de una definición que ayude a transformarla en situaciones trascendentales para la empresa y su entorno. Este tipo de administración acentúa las consecuencias con mala gestión administrativa y de la RS, desgastando la percepción de su imagen corporativa y promoviendo actitudes contrarias una ética mínima en las operaciones de cualquier empresa que opere en mercados internacionales, con exigencias de consumo tan específicos y complejos como los que se presentan en la importación de productos orgánicos con prácticas socialmente responsables. El ambiente en el que se desarrollan y reproducen las operaciones en OH hace indispensable el fortalecimiento y acompañamiento institucional, más allá del apartado administrativo, que consumen gran parte de los recursos que la empresa invierte para su funcionamiento y que tiene acciones fugaces e intrascendentes para la comunidad en OH.

9.3 Propuesta de intervención

OH presenta singularidades en diversas áreas de operación donde se revelan dinámicas particulares con muchos aspectos que involucran la gestión de las RS al interior de la empresa, al exterior se vincula con la expectativa de los stakeholders que persiguen una orientación empresarial con una mayor sensibilidad social que a la postre generó las condiciones de sustentabilidad objetivo apremiado desde diferentes posiciones y actores. El análisis hecho durante la estancia en la empresa, la información recogida en las entrevistas de las y los trabajadores conjuntamente a la vivencia del clima organizacional, señalan la necesidad de una reorientación sobre las prácticas legales, sociales, económicas, laborales y culturales que la empresa reproduce y que perjudican los objetivos institucionales que asume la empresa en sus declaraciones oficiales, estas mismas determinaciones se han profundizan prácticas con para los actores que interactúan con la empresa mostrando tintes de discriminación, omisión, invisibilización entre otras características que no repercuten en la gestión integral de la RS más bien presentan resultados sumamente moderados a las mismas expectativas que la empresa se ha impuesto. Otro punto es la exigua eficiencia de la autogestión en sus operaciones, en tanto las capacidades menguadas para atender las políticas administrativas que repercuten en la estabilidad de las y los trabajadores, donde sólo se priorizan aquellas dirigidas a cubrir la regulación su producción orgánica y mantener la estabilidad productiva, como aquellas que tiene relación con la justificación y gestión de la RS anteponiendo su continuidad a la solidez económica en cada ciclo productivo y muchas veces a pesar de resultados positivos no se logran las metas necesarias sólo para la cobertura de las obligaciones legales. Para enfrentar estas barreras se destaca la necesidad de un asesoramiento profesionalizado, específico para el sector agrícola, que conozca de las características del trabajo productivo y de las implicaciones hacia las y los trabajadores en el desempeño de sus funciones, de su reproducción y desarrollo en la sociedad. De acuerdo a Campos (2016:147) los principales obstáculos que enfrenta los empresarios agrícolas en la integración de la RS son: 1. Falta de conocimiento sobre la responsabilidad social por parte de empresas agrícolas. 2. Pocas empresas agrícolas en México la aplican. 3. Empresas agrícolas utilizan productos contaminantes. 4. La ausencia de bases informativas para trabajar indicadores de RSC limita su práctica y análisis. 5. Cuando se realizan análisis tienen bajo nivel de detalle y amplitud. 6. Mala utilización de recursos hídricos. 7. La RSC no es obligatoria. 8. Falta de interés en el tema por los dueños de las empresas agrícolas. 9. Las condiciones

políticas del país generan inestabilidad para estas empresas. 10. No se dan a conocer los resultados económicos. 11. Temor a someter a su empresa al proceso de RSC por los gastos que se puedan generar. 12. Falta de datos económicos veraces de las empresas. 13. No hay administración y planeación estratégica. 14. Pocas acciones de RSC. 15. Se utiliza maquinaria costosa y obsoleta. 16. La incorporación de la RSC tiene un costo para la empresa. 17. No se tienen objetivos de impactos sociales y medioambientales que pretenda alcanzar la empresa. 18. Se prioriza la dimensión económica. 19. Pobre experiencia analítica en la dimensión económica, se realiza por terceros. Con los elementos de esta realidad, se exploraron algunas alternativas donde se convocó a diversas instituciones de carácter público y privado para comenzar con un diálogo traducido en acciones concretas. Uno de sus principales atributos fue el poder observar desde fuera las operaciones de OH, dando una opinión imparcial a las tareas que actualmente se llevan a cabo en la empresa y que están tergiversando los contenidos de la estrategia de OH respecto a la inclusión e instrumentalización de ésta, incrementando la brecha para una credibilidad en la gestión de la RS. Estas acciones dejaron entrever que los resultados de la estrategia de RS fueron superficiales sobre las situaciones de injusticia, omisión e invisibilización que la empresa promovió a sus stakeholders, más bien su interacción con estos grupos se mostró propensa a devaluar los recursos invertidos en las acciones socialmente responsables en adición al agotamiento y adelgazamiento de sus partícipes. Puntualmente se manejan dos posiciones para la internación de la RS en el sector agrícola. La primera se enfoca a dar respuesta a las presiones de mercado junto a un manejo tradicional de la RS, donde no se prioriza la expectativa de ninguno de los stakeholders, llevando a la iniciativa a acciones tradicionales descritos con anterioridad; estas mismas acciones subordinan la continuidad de la estrategia a la vigencia que tenga el consumidor final en referencia a la información sobre el ejercicio de derechos mínimos al interior de la cadena de producción y suministro, la asignación de los recursos, las instituciones de apoyo, los territorios intervenidos, las poblaciones seleccionadas, las metodologías de evaluación y seguimiento, la estructura jurídica sobre la cual gestionar los indicadores, el personal que lleva a cabo todo el procesos desde el diseño hasta la reingeniería está en función de la percepción de los consumidores. La segunda posición es aquella donde la empresa tiene una historia cercana a la atención sobre el entorno con el que interactúa, sobre todo existe un énfasis singular por los trabajadores con los que comparte el crecimiento y desarrollo de su producto o servicio y este colectivo se percibe cómo trascendental para el logro de los objetivos corporativos. Esta segunda posición busca las

alternativas que sean trascendentes para la cotidianidad de las operaciones en la empresa, se adhieren gestiones que convocan a más de un PA, tiene un componente que lo lleva a una constante validación interna y algunas veces externa respecto a su imagen respecto al mercado, se diferencia por tener un mayor sensibilidad y apertura al diálogo sin negar su naturaleza corporativa pero aunque responde al dinamismo del mercado crea los espacios para la integración de la perspectiva social en su gestión. Esta reorientación de la empresa está ligada a la idea de la sustentabilidad pues de manera proactiva se atienden los intereses que en mediano plazo vendrán a ser parte institucional formando parte de las motivaciones de seguir atendiendo a un mercado determinado, las acciones de RS en sí misma encarnan la innovación que la empresa desarrolla y gestiona para utilizarla como una ventaja competitiva al genera n mayor nivel de bienestar en rededor de su entorno de sus mercados. Esta propuesta implica tres áreas de atención prioritaria con el objetivo de incrementar el control sobre la gestión de las políticas laborales. El primero un análisis de los principales stakeholders, sobre todo aquellos en lo que se puede apoyar la creación de contenidos que sirvan de base para consolidación y divulgación de la política de administrativa integral que junto al marco jurídico aplicable mejoren las condiciones laborales en OH y en su entorno. La segunda tiene que ver en la gestión de las fuentes de monitoreo sobre las actividades de los mercados sobre las acciones que llevan a cabo para la promoción y fomento de la RS en el sector agrícola con el propósito de armonizar las acciones de la empresa junto a las practicas vistas en el mercado internacional ,con énfasis en las que priorizan la aplicación de métodos de identificación, inclusión y gestión de las necesidades de grupos vulnerables o minorías, de igual manera aquellas que promuevan la eliminación de cualquier forma de discriminación fomentado la utilización de herramientas como la que ofrece la Perspectiva de Género para desarrollar un mayor número de habilidades que den mayores soluciones operativas a esta gestión de RS. Finalmente, la última acción está destinada a subsanar las inconsistencias u omisiones que desde el área legal están ampliando las brechas en la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores en OH, así como la verificación la cumplimentación sobre las relaciones contractuales que se generan con la empresa.

9.4 La gestión integral en Orgánica de Huaquechula

Cómo se apuntó al inicio de la descripción de las situaciones observadas OH tiene muchas situaciones a considerar para su delimitación y puesta en marcha. Esencialmente, la gestión integral de los recursos humanos tiene una implicación directa sobre los alcances que la empresa debe cubrir antes de la inclusión de RS como una estrategia de fortalecimiento institucional. Debido al gran número de situaciones al margen del marco jurídico aplicable, esta nueva gestión debe observar con mayor detenimiento las acciones en la operación cotidiana en la empresa que detecten acciones u omisiones incongruentes a un sistema de valores mínimos basados en la rectitud en todas las operaciones de OH, con el mismo rigor debe atender aquellas situaciones que afecten directamente en el nivel de bienestar de trabajador y finalmente aquellas que la comunidad debe conocer de OH. Las acciones sociales desde la visión de DAOH, ha tenido puntualidad para diversos fines, la primera de ellas se encarna en la idea de tener la posibilidad de un trabajo estable que permite ciertas libertades respecto al acceso y permanencia que se ofrece. Las políticas de selección de personal. Las prácticas a través de las cuales se lleva a cabo el proceso de selección del personal, aseguran que estos trabajadores muestren un alto grado de permisividad y sometimiento en las relaciones que se establecen con OH. Los trabajadores de OH cuentan con la posibilidad de tener un puesto en la empresa sin experiencia previa o con la mínima requerida, no se exige ningún tipo de escolaridad puesto que sólo se requiere saber leer y escribir para efectos de control en la nómina. Estas características hacen que la ejecución de las acciones de OH tenga un cierto grado de simplicidad porque la mayoría de los procesos demanda mucha actividad física pero poca intelectual; de la misma manera las capacitaciones de los trabajadores de la empresa siempre involucran práctica y su eficiencia se desarrolla en la cotidianidad de las operaciones. Las políticas administrativas de gestión laboral, tiene derroteros necesidades de mejorar el servicio y orientación que se presta a los trabajadores, ya que su puesta en marcha carece de elementos esenciales para la defensa de los derechos laborales amparados por la ley, donde los trabajadores y trabajadoras no están informados y por ende desconocen la trascendencia y utilidad del marco jurídico para hacer frente a las situaciones de discriminación, injusticia u omisión por cualquier autoridad en la empresa o fuera de ella. Estas circunstancias hacen necesario trabajar en favor de la eliminación de las condiciones adversas de la gestión convencional de las operaciones OH, toda vez que bajo un perfil educativo sumado a la atomización de la que es objeto la planta laboral, se ha limitado exponencialmente la capacidad del

colectivo de trabajadores y trabajadoras para frente a la vejación de sus derechos, de esta manera las prácticas crean facilidades para ampliar los límites impuestos por la ley. Para contrarrestar estas situaciones permisivas todos los trabajadores en OH deben conocer por lo menos las leyes que ofrecen los mecanismos de defensa, lo límites de OH respecto a la imposición de las condiciones laborales subrayando los concerniente a tipo de contrato, seguridad social, salarios y prestaciones, obligaciones, derechos y responsabilidades con la empresa y de la empresa para con sus trabajadores. Se puede ver la necesidad de instruir a la planta de trabajadores en OH que requieren esta información un formato accesible a todo los involucrados para tener una nivelación respecto a las reglas que la ley establece para relaciones laborales con OH. Aunque es evidente que la empresa muestra interés porque los trabajadores conozcan el contenido del contrato laboral, también se evidencia que la difusión de información no tiene relación directa con la normatividad aplicable, especialmente todas aquellas situaciones donde la responsabilidad de la empresa toma protagonismo por las malas prácticas u omisiones en sus operaciones. OH abiertamente no fomenta la disparidad de las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, sin embargo, es evidente que se vale de la necesidad de los trabajadores y del al fácil reemplazo que se puede hacer con cada uno de ellas y ellos, esto refleja un nivel de rotación marcada en las épocas post cosecha en contraste con la alta tasa que personal que requiere del empleo al inicio de la producción. Es por eso que las evidencias entregadas al CEMEFI en su plataforma dan fe de la puntualidad con la que se trabaja la información de carácter laboral. Cada vez que un trabajador se incorpora a las operaciones de OH se promueve el contenido que es relevante para OH, no así, para los y las trabajadoras, aprovechando las lagunas legales y administrativas para ampliar los límites donde la autoridad puede intervenir al revisar las políticas, procedimientos legales y productivos en la empresa orientados a los intereses de ésta. Una alternativa explorada tiene como principales actores a las Instituciones de Educación Superior de la región, donde se busca que sean éstas quienes en conjunto con OH orienten el programa y las acciones a llevar para generar los contenidos técnico-jurídicos incentivando el seguimiento conjunto en la entrega de herramientas para su divulgación y al mismo tiempo revisar los resultados que arrojen las intervenciones, además, se busca que el conocimiento de las prácticas reproducidas en OH conlleve la evaluación las situaciones de riesgo en la empresa tanto las acciones propias de operación, cómo aquellas que impliquen algún procesos administrativo. También, se ha considerado que la participación de las IES reduciría en gran medida la tergiversación de la observancia del marco legal, que hasta ahora se practican

en la empresa. Así mismo, este ejercicio reivindicaría el compromiso de la empresa con sus stakeholders internos y con la estrategia de RS para eficientar los recursos que se destinan a estas actividades. Bajo estas condiciones, se busca en un primer momento, poder consolidar al menos los principales pilares legales para la protección de los derechos de las y los trabajadores en OH. Aunque la tarea exige un alcance mayor al actual, tanto la empresa como la participación de la IES la ejecución de esta propuesta, esta tarea se divide en 3 etapas para atender las situaciones señaladas en el periodo de estancia en OH. Para atender las necesidades específicas del colectivo laboral en OH y considerando las habilidades que posee esta organización en el cual resalta una de las opciones más eficientes de bajo presupuesto y se quiere cristalizar en la generación de una colección de contenidos digitales, sensibilizaciones presenciales y capacitaciones sobre: La Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social.

9.4.1. Etapa inicial

Esta etapa comienza con el mapeo de los stakeholders de nivel educativo que pueden ayudar a desarrollar tres instrumentos que de manera lúdica sirvan para transmitir los contenidos del marco jurídico que las y los trabajadores deben manejar de forma amplia, veraz y clara. Las tres herramientas que se consideran llevar a cabo específicamente para la divulgación de la información sobre la LFT (Ley Federal del Trabajo, 2018) y la LSS (Ley del Seguro Social, 2018) se entienden cómo: 1. El desarrollo del video institucional para cada uno de los principales artículos en ambas leyes. i. Para el caso de la LFT los artículos primordiales en los contenidos del video son: 1. Art. 20 ¿Qué se Entiende por Relación de Trabajo? 2. Art. 35 Duración de las Relaciones de Trabajo. 3. Art. 47 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Patrón. 4. Art. 51 Causas de Rescisión de la Relación de Trabajo sin Responsabilidad para el Trabajador. 5. Art. 53 Son Causas de Terminación de las Relaciones de Trabajo 6. Art. 58 Jornada de Trabajo. 7. Art. 69 Días de Descanso. 8. Art. 87 Aguinaldo. 9. Art. 134 Obligaciones de las Trabajadores. b. Para la Ley del Seguro Social i. Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de: 1. I. Riesgos de trabajo; 2. II. Enfermedades y maternidad 3. III. Invalidez y vida 4. IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y 5. V. Guarderías y prestaciones sociales. 6. Artículo 12. Los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio 7. Artículo 15. Los patrones están obligados a 8. Artículo 41. Riesgos de trabajo: los accidentes y

enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo

9. Artículo 42. Se considera accidente de trabajo

10. Artículo 43. Enfermedad de trabajo

11. Artículo 55. Los riesgos de trabajo pueden producir

La primera herramienta que tiene que ver con estos temas es el desarrollo en conjunto con las IES, son los videos institucionales, que pueden representar 3 situaciones actuales o pasadas en la gestión de orgánica más 3 situaciones e similares características en otras empresa o sectores que aborden los mismos escenarios aquí propuestos. Con ello se busca fomentar la revisión constante y el intercambio de experiencias con el colectivo de trabajadores y trabajadoras; se espera que estos videos sienten las bases de una curiosidad por entender los contenidos legales de los que son sujeto de reconocimiento y protección las y los trabajadores. Para consolidar esta acción, es necesario sumar la sensibilización del contenido con las pláticas que las IES puedan desarrollar para acompañar al colectivo de las y los trabajadores en la formación de sus criterios de actuación para la defensa e sus derechos cómo trabajadores de OH. La idea de los videos es que puedan estar disponibles en las plataformas digitales cómo: “YouTube”, pues no requieren de una mayor inversión y sólo se necesita de una cuenta para subir los videos. Es una herramienta de gran acceso a la comunidad de OH, ya que la mayoría de esta comunidad posee las habilidades y los dispositivos para poder visualizar los contenidos. Con esas tecnologías se hacen más cercana la información a los usuarios además abre la posibilidad de recibir retroalimentación y la actualización de los contenidos en la plataforma digital de manera sencilla. Implica tener un desarrollo de habilidades, se consideró un programa de formación en capacidades digitales que ofrecen la oportunidad de nivelar el manejo de las nuevas tecnologías y hacer más eficiente el acceso a fuentes de información del personal en OH. Si se comparará con algún otro modelo, que utilizará los medios impresos para su divulgación, presentaría mayores dificultades para su utilización por el personal de la empresa. Esta herramienta ofrece también una mayor flexibilidad al poder tener una conectividad compatible con los dispositivos móviles de los trabajadores de OH. Para hacer una estrategia eficiente la inversión de los contenidos de estas dos leyes haciendo las experiencia más lúdica y cercana a la rutina de las y los trabajadores en OH. Una vez estableciendo el compromiso con la IES, para el desarrollo de su base de capacitación jurídica, se busca que esta base sea apropiada por las y los trabajadores, reforzando este conocimiento en cada nuevo ingreso, a fin de que los trabajadores que fueron contratados en el corto plazo repliquen la información basados en los videos institucionales fortaleciendo el conocimiento adquirido para la formación de los nuevos trabajadores. Ahora, esta capacitación debe ser

enriquecidas por el análisis de las acciones de otras empresas sobre las mismas acciones operativas en la región, que son un punto de interés al interior de las comunidades con proximidad a la empresa, reflejando así, la importancia de democratizar y compartir la capacitación recibida. Con estas acciones se permite avanzar sobre el rezago de la base jurídica y la estrategia de RS, sin embargo, la base jurídica está acompañada por otras regulaciones, tanto voluntarias como auditadas, lo que conlleva a revisar de igual manera los contenidos de las siguientes normatividades: 1. Declaración de Naciones Unidas para los derechos de los campesinos y otros personas que trabajan en zonas rurales 2. Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación 3. Objetivos del Desarrollo Sostenible 4. Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos En un Segundo Bloque ayudará definir los alcances en la estructura de la RS, basados en los contenidos del primer bloque, para que se integren las disposiciones del apartado internacional junto al nacional dando vigilancia y seguimiento sobre las condiciones que se presentan en las relaciones laborales con énfasis en el sector agrícola.

1. Distintivo Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil 2. Distintivo Empresa Agrícola Socialmente Responsable 3. Distintivo Empresa Socialmente Responsable 4. Norma Mexicana de Responsabilidad Social Estas sensibilizaciones/capacitaciones tiene por objeto la construcción de un perfil de RS alineada cómo objetivo principal a las prácticas justa en las relaciones contractuales empresa/trabajador. Estas acciones serán seguidas del análisis de las actuales acciones para determinar el impacto que se tiene sobre todos los stakeholders que interactúan con la empresa, ya que muchas acciones si bien tiene una orientación en busca de la equidad de Género y la eliminación de cualquier forma de discriminación entre otros atributos de la misma manera agudizan disparidades en la ejecución de estas acciones; tal es el caso de la iniciativa para la hecha para el fomento de espacios designados para la zona las actividades de lactancia y atención infantil. Esta acción a pesar de estar dentro de las evidencias hechas por OH, para la distinción de CEMEFI, no fueron diseñadas específicamente para atender las necesidades que las trabajadoras y trabajadores, más bien obedecen a las recomendaciones hechas por el IMSS y la ONU para el fácil acceso a estos espacios. La operatividad que de estas acciones se deriva, al no tener un desarrollo pensado y gestionado al interior de la empresa, tienden a menguar la utilidad de la que puedan echar mano las y los trabadores de OH. Al no tener una estructura que permita el acceso a este espacio tampoco se prioriza la integración plena a las operaciones de OH lo que implicaría tener una programación definida de tiempos y encargados de la infraestructura destinada para esta actividad. Retomando el espacio de

lactancia esta tuvo un mínimo nivel de operatividad ocasionado en primer lugar el desconocimiento de este tipo de iniciativas con un nivel de desconocimiento tal que, los resultados vistos en las entrevistas muestran que no se hizo uso del espacio de lactancia, al momento de cuestionarlas sobre el fácil acceso y utilidad, se mostró una tendencia a ver esta actividad cómo una cortina de humo que pretendía compensar los malos tratos que se reproducen de manera cotidiana en las operaciones de OH. Finalmente, las trabajadoras en OH mencionaron que la iniciativa no fue consensuada con las trabajadoras, porque de ser así se habría comentado que las en las instalaciones de la empresa está prohibida el ingreso a personal no autorizado, la mayoría de las trabajadoras tiene hijos que ya no necesitan de la lactancia y las que tiene hijos pequeños dejan su cuidado a los familiares cercanos porque las tareas en OH hacen imposible cuidar a un menor que necesite el proceso de la lactancia materna. Para rematar el punto existieron dos condiciones que implicaron limitaciones que no permitían una correcta operación, por una parte, de acuerdo las recomendaciones del IMSS este espacio debería tener a disposición un espacio dotado de un refrigerador para conservar las propiedades de esta alimento y por otra parte la orientación hecha por los mandos medios nunca tuvo la idea de que se perdurara estas iniciativa pues una vez completada la evidencia para el CEMEFI el espacio fue destinado a una bodega argumentando que las y los trabajadores no lo utilizaban. Para reforzar los resultados de estos primeros acercamientos a las temáticas de análisis al marco jurídico se propone la sensibilización/capacitación para ahondar en el contenido previo. Al buscar el apoyo por parte de la IES para continuar esta pedagogía para el trabajador se contempló la visita programada para realizar las capacitaciones sobre éstos y otros temas que incluían los primeros auxilios. De acuerdo con el acercamiento que se tuvo con la UVP los contenidos para el apartado jurídico cómo el que se ligaba al tema de primeros auxilios sirvieron de pretexto para iniciar las gestiones de los espacios físicos y tiempo que OH estaría dispuesto a invertir para la capacitación de sus trabajadores. Estos acuerdos dejaron una muy marcada agenda para llevar a cabo estas acciones misma que se tradujeron en sólo una o máximo 2 sesiones de 40 minutos por tema mensualmente, al plantearse esta necesidad con las facultades de Derecho y Medicina se optó por generar los contenidos a partir de proyectos cobijados por los profesores y alumnos de estas carreras; este mecanismo mostró la importancia de la asignación de los recursos para la ejecución de estas acciones, ya que se solicitó el presupuestos para los gastos operativos de traslados y viáticos que OH estaba dispuesta a pagar. Aunque de una manera moderada el seguimiento convenio de colaboración al día de hoy se encuentra en espera para a ser

signado puesto es difícil tener una empatía en estas acciones mayormente afectadas por las acciones de OH.

9.4.2. Etapa Intermedia

Una vez institucionalizada el pleno conocimiento de las disposiciones legales para las relaciones laborales que se generan a partir del trabajo de las y los trabajadores de OH el siguiente punto es analizar la cobertura que se da al apartado legal para cada caso en específico.

9.4.3. Etapa Avanzada

Esta quedará a expensas de los avances y rediseños de las primeras etapas aludidas y al interés o disponibilidad de la gerencia de la empresa en cuestión.

Bibliografía

- Alfie, M. (2001). Nuevos sujetos sociales. El movimiento ambientalista. *El Cotidiano*, 66-76. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/325/32510607.pdf>
- Alvear, C. (2009). Mujer, Trabajo y Responsabilidad Social Empresarial. *Serie de documentos electrónicos No 2, Programa de Género y Equidad, FLACSO-CHILE*. Obtenido de <http://www.flacsochile.org/wp-content/uploads/2015/05/Mujer-trabajo-y-responsabilidad-social-empresarial.pdf>
- Aranda, P., & Castro, M. (2016). El campo en la agroindustria del noreste de México y la salud de sus jornaleras: una propuesta de estudio. *Salud Colectiva*, 55-70. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/731/73144643005.pdf>
- Bodruzic, D. (2012). Privatizing Development: Corporate Social Responsibility in the Developing World. *Canadian Political Science Association 2012 Conference*, 1-14. Obtenido de <https://www.cpsa-acsp.ca/papers-2012/Bodruzic.pdf>
- Bull, B. (2004). Responsabilidad Social de las Empresas: ¿Una solución para el desarrollo en América Latina? 1-24. Obtenido de <file:///C:/Users/Nacho/Downloads/9792-10038-1-PB.pdf>
- Campos, E. (2016). UN ANALISIS SOBRE LAS LIMITANTES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA EN EMPRESAS AGRICOLAS DE AUTLÁN DE NAVARRO, JALISCO. *Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400019
- Del Valle, T. (2001). Conciliación entre la vida familiar y social . *KOBIE (Serie de Antropología cultural)*.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of the Business is to increase its profits. *New York Magazine*, 6. Obtenido de <http://umich.edu/~thecore/doc/Friedman.pdf>
- Herrera, J. (2005). De habitaciones propias y otros espacios negados. Una teoría crítica de las opresiones patriarcales. *Instituto de Derechos Humanos-Universidad de Deusto* .
- Kliksberg, B. (Dirección). (2012). *El Informe Kliksberg: Economía social, escándalos éticos* [Película].
- Ley del Seguro Social . (2018). *Ley del Seguro Social* .
- Ley Federal del Trabajo. (2018). *Ley Fedral del Trabajo*. Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf
- Loura, J. (2014). Corporate Social Responsibility- A case of study of select PSU's Role in rural development. *International Journal of Management and Social Science Research*, 53-57. Obtenido de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.428.5779&rep=rep1&type=pdf>

- Midgley, J. (1995). *Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare*. Sage, 8. Obtenido de http://archivos.diputados.gob.mx/Centros_Estudio/Cesop/Comisiones/d_dsocial.htm#_ftn1
- Moraes, N., Gadea, E., Pedreño, A., & De Castro, C. (2012). Enclaves globales agrícolas y migraciones de trabajo: convergencias globales y regulaciones transnacionales. *Política y Sociedad*, 13-34. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tyai5QhxpXAJ:revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/36517/38524+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>
- Morales, J. (Junio de 12 de 2015). Una mirada hacia la igualdad de género desde la perspectiva de la responsabilidad social corporativa. 2015, Girona, España: Universitat de Girona. Obtenido de https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/11600/MoralesLopezJudith_Treball.pdf?sequence=1
- Prados, N. (2007). Críticas y apoyos hacia la responsabilidad social de la empresa: una aproximación etnográfica desde la vivencia del trabajador y una propuesta metodológica cualitativa. *Universitas Psychologica*, 59-68. Obtenido de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/94/22>
- Rodríguez, C. (2010). ANALISIS ECONOMICO PARA LA EQUIDAD: LOS APORTES DE LA ECONOMIA FEMINISTA. *SABERES Revista de ciencias económicas y estadística*. Obtenido de <http://www.saberes.fcecon.unr.edu.ar/index.php/revista/article/view/31/62>
- Rubin, G. (1997). El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo. *Nueva Antropología*, 95-145. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903007>
- Shiva, V. (2007). "Los derechos de las mujeres en la India actual". *Feminismo ecológico. Estudios multidisciplinares de género.*, 17-29.
- Velasco et alius. (2015). *La Perspectiva de Género en las Iniciativas de Responsabilidad Social: La Responsabilidad Social de Género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
- Villafán, K., & Ayala, D. (2014). Responsabilidad Social de las empresas agrícolas aguacateras de Uruapan, Michoacán, y sus implicaciones en la competitividad. *Contaduría y Administración*, 223-251. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v59n4/v59n4a10.pdf>
- Vitale, A., & OXFAM. (2004). Más por Menos: el trabajo precario de las mujeres. *Comercio con Justicia*, 1-102.
- Vives, A., & Peinado-Vara, E. (2004). The Role of Multilateral Development Institutions in Fostering Corporate Social Responsibility. *Technica Papers, Interamerican Development Bank*. Washington D.C.: Interamerican Development Bank. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5219567_The_Role_of_Multilateral_Development_Institutions_in_Fostering_Corporate_Social_Responsibility

ANEXOS

Fotografías

Foto 1 Señalética de Orgánica



Foto 2 Instalaciones Sanitarias



Foto 3 Labores de recorte, colecta



Foto 4 Perímetro de Orgánica



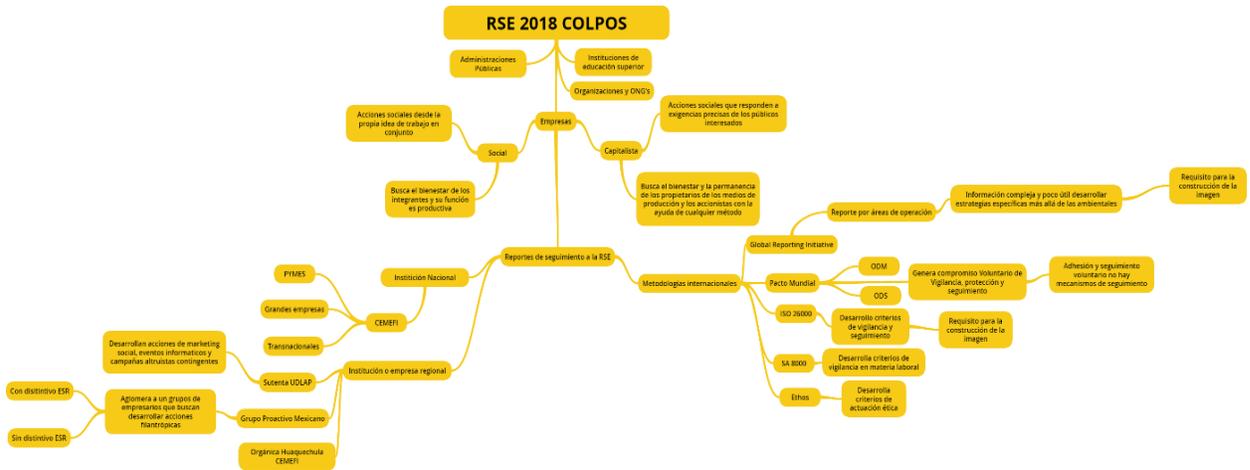
Foto 5 Límites de Orgánica



Foto 6 Corte y Mantenimiento



Anexo 1. Mapa conceptual sobre el planteamiento de la investigación



Anexo 2. Batería de preguntas. Diseño de la entrevista

¿Cómo se incluye la perspectiva de Género en las PYMES de Puebla con la distinción de ESR del CEMEFI?

¿Qué implica tener un distintivo ESR para la empresa?

¿Con qué elementos se identifica la P.G. al interior de la empresa?

¿Qué elementos o qué actores se identifican con ella?

¿Qué roles se identifican?

¿Cuáles son las prácticas que se han propuesto?

¿Quiénes se involucran a la hora de decidir cómo serán los procesos de selección de las acciones con P.G.?

¿Cómo se divulgan las prácticas al interior y exterior de la empresa?

¿Cómo se documentan los resultados de las acciones?

¿Se busca fortalecer la P.G. con algún otro tipo de instrumento de medición o certificación?

¿Cómo son percibidas las acciones con P.G. una vez implementadas?

¿Cómo se monitorean a los participantes?

¿Se recogen las opiniones de los participantes a modo de realimentación?

¿Existen limitantes para la integración de la P.G. en las empresas con el distintivo ESR?

¿Qué tipo de barreras existen?

¿Cómo se identifican estas barreras, por desconocimiento, por falta de interés, se tergiversa o por otros factores?

¿Qué otros elementos pueden llevar a la confusión o con qué otros elementos se identifica la P.G.?

Preguntas complementarias

¿Cuántas empresas con ESR hay en México?

¿Cuáles son los principales sectores que desarrollan el distintivo ESR?

- ¿Qué promedio de refrendos tiene las empresas con el distintivo ESR?
- ¿Cómo se identifica la información de estas empresas?
- ¿Cuántos instrumentos o canales de comunicación existen para divulgar esta información?
- ¿El acceso a la información es público?
- ¿Existe información disponible en sus páginas institucionales?
- ¿Qué información presentan éstas páginas?
- ¿Dentro de la información al interior de las páginas que tipo de información existe?
- ¿Cuáles son los rubros que se identifican en estas páginas?
- ¿Hay contenidos que estén se puedan vincular a la P.G.?
- ¿Hay otras iniciativas relativas a la RS que aparezcan en el contenido de las páginas institucionales?
- ¿Cómo se vincula estas iniciativas con la RS y la P.G.?
- ¿Qué contenidos de P.G. se proponen en estas iniciativas?
- ¿Qué elementos o categorías se desarrollan dentro del distintivo ESR?
- ¿Qué alcance tiene los reportes que se generan?
- ¿Qué utilidad generan estos reportes para la empresa?
- ¿Cómo se analiza esta información?

Anexo 3. Entrevistas transcritas (Ejemplo)

INVESTIGACIÓN:

FINALIDAD U OBJETIVO:

COMPROMISO DE CONFIABILIDAD

La presente entrevista forma parte del ejercicio de campo para recopilar información empírica que sustente la investigación "" y con ello proponer acciones de mejora. Los nombres y datos personales, así como opiniones e información proporcionada por las y los informantes permanecerán en el anonimato para proteger su identidad y sólo tendrá uso exclusivo para este trabajo.

Entrevistó: _____ **lugar** _____ **y**
fecha: _____

Entrevistas transcritas

Fichas etnográficas de observación

Atmósfera de la empresa OHU

Orgánica de Huaquechula tiene una atmósfera generalmente relajada, donde los trabajadores, mandos medios y la dirección general tiene roles definidos que generalmente no requieren la interacción constante entre operarios y éstos.

Sin embargo, determinadas actividades, tiene una constante supervisión por parte de los encargados de las diferentes áreas, que en todo momento monitorean las y los trabajadores, sobre todo aquellas que están relacionadas con el área de producción misma que se reporta a través del hijo del dueño quién funge como jefe de producción y tiene mayor contacto con las y los trabajadores.

Aunque existe una gran apertura sobre las prácticas que lleva a cabo la empresa hacia a terceros ajenos a ésta, de manera paralela se encuentran también aquellas que por su naturaleza permisiva se ocultan a quienes son ajenos intentado de todo momento proyectarse con una empresa al margen de la legalidad y en apego a las leyes y desafortunadamente existen operaciones que no toman en cuenta el marco jurídico que las regula.

En los campos las operaciones son cotidianas, repetitivas y generalizables.

Existen 3 categorías de trabajadores: los de planta, los eventuales y los subcontratados.

Cada grupo presenta interacciones y modos de intervención diferenciados para su correcto funcionamiento.

En el caso del personal de planta existe una mayor tolerancia ya que a criterio de la dirección general han sido leales a la empresa y han ayudado al éxito de ésta, por lo que se les da un voto de confianza en las decisiones que puedan tomar y una mayor tolerancia hacia actitudes y otros comportamientos sobre los demás compañeros.

Para los trabajadores y trabajadoras eventuales las condiciones de trabajo tienen una mayor restricción sobre el acceso a mejores condiciones de trabajo y de remuneración siendo los mandos medios quienes determinan cuales son las funciones, plazos y rendimientos sobre los cuales pueden calificarse positivos e integrar beneficios mayores a su remuneración y calidad en el trabajo.

Finalmente, las y los trabajadores subcontratados los cuales no tiene una participación continúa en las actividades que se llevan a cabo en la empresa y sólo apoyan en determinadas tareas, el trato recibido por los mandos medios y los gerenciales es de vigilancia y denuncia puesto cómo no están sujetos a las reglas operacionales de la empresa pueden tener acciones que no encajan con la disciplina de las demás áreas sólo se restringe a llamados de atención o a sanciones económicas de cualquier manera no se hacen efectivas ya que se pueden prorratear por otros servicios que los contratistas prestan.

Anexo 4. Ficha bibliográfica (Ejemplo)

Resumen -Tesis– RSE innovación y crisis económica-análisis teórico y contraste empírico en empresas de castilla y león.

También se ha ido incrementando poco a poco el conocimiento y el interés de la opinión pública por este enfoque, así como la investigación académica sobre RSE.

En ese sentido hemos considerado que un análisis desde la perspectiva sociológica podría contribuir a elaborar una noción más sistémica e integrada de la RSE, ubicándola en el marco de estudio de las relaciones empresa-sociedad, en el que la empresa se concibe como una institución social que desempeña un rol funcional en el orden colectivo.

Por último, es preciso mencionar también que en todas las etapas de este trabajo hemos tratado de situar siempre nuestro “problema de investigación” en el contexto real de las tendencias y los problemas que configuran, en el momento actual, el marco de condiciones en las que a la empresa se le pide que redefina su papel social: el proceso de globalización, la insostenibilidad ecológica del modelo de desarrollo y la desigualdad social.

Domingo García Marzá distingue tres formas habituales de entender y definir la responsabilidad: relacionándola con la idea de daño o culpa; entendiéndola en un sentido causal; y vinculándola al concepto de libertad. La responsabilidad identificada con la idea de culpa o daño implica la existencia de un “hecho punible” vinculado a un “obrar equivocado” por parte de un sujeto. Se trata de una concepción negativa y reactiva de la idea de responsabilidad, que entiende ésta como la exigencia de reparación del daño causado. Para García Marzá ésta es una concepción limitada y muy insuficiente de cara a delimitar lo que vaya a ser la responsabilidad de las empresas.

La responsabilidad entendida como un concepto causal equivale a decir que una persona o una empresa son responsables de algo cuando en sí mismos son o han sido un motivo, una causa o un agente primario de ese algo. Esta idea de responsabilidad es, por tanto, de tipo consecuencialista, viene marcada por la relación causa-efecto entre fenómenos y pone el peso de la responsabilidad en el resultado final

La tercera aproximación que hace Marzá al concepto de responsabilidad entiende ésta como la capacidad de dar cuenta de lo que se ha hecho o se ha dejado de hacer. Según esta acepción la responsabilidad está justificada en el concepto de libertad, en “el hecho

existencial básico de que el ser humano es un animal de posibilidades”. De este modo el ser humano es responsable cuando tiene varias posibilidades de elección y se decide por una de ellas, de la que debe responder

Según Marzá, “desde el momento en que una empresa puede hacer las cosas de una u otra forma, tiene un espacio de libertad del que debe dar razón, del que es responsable”

Adela Cortina aporta una idea de responsabilidad que se podría considerar como una cuarta acepción del término. La autora entiende la responsabilidad, en un sentido mucho más amplio aún, como una exigencia de justicia: “la justicia exige tener siempre en cuenta a los afectados por nuestras acciones”. Y en el caso de las empresas, es una cuestión de justicia que éstas tengan en cuenta, a la hora de tomar sus decisiones, a cualquier posible afectado por la acción de la empresa, “no sólo porque eso sea interesante para la supervivencia de la empresa, sino también porque es interesante por sí mismo. Por eso, según la autora, hay una obligación moral con todos los afectados que no debe eludir nunca una organización justa”.

No es filantropía empresarial. Como afirma Pedro Francés³³, “es absurdo pensar que las empresas tengan que cambiar su objeto social” (...) “y, especialmente para la gran mayoría de negocios pequeños y medianos, la RSE no significa hacer nada distinto de lo que ya hacen. Se trata únicamente de hacerlo con una actitud más consciente de su impacto - sobre las personas, sobre el medio- y de hacerlo de un modo que facilite su visibilidad”. Responsabilidad social no es igual a filantropía y ambas cosas ni son equivalentes ni se deben confundir. (52)

No se identifica con la acción social. Las clásicas formas de lo que podríamos llamar acción social (donaciones, mecenazgo, patrocinio o colaboración) pueden considerarse como una parte de la responsabilidad social que asume una empresa, pero no son ni mucho menos lo fundamental de la RSE.

No es una actitud reactiva. Va más allá del mero cumplimiento legal y de la obligación de reparar el daño causado. No es un simple planteamiento consecuencialista de la responsabilidad, y tampoco es una actitud defensiva, propia de la consideración del contexto empresarial (competencia, sindicatos, legislación ambiental, etc.) como una amenaza. Algunas medidas de gestión del riesgo (como la introducción de programas formativos o de sistemas de gestión ambiental), siendo formas de RSE, no dejan de ser estrategias parciales y defensivas ante posibles situaciones de crisis, cuya filosofía “es

únicamente mantener a salvo un sistema de gestión y unos valores que son esencialmente ajenos al contenido de tales medidas

No es una nueva carga para la empresa. Lejos de suponer una carga o un coste añadido, la RSE es cada vez más un factor de competitividad e innovación para las empresas. (53)

No es una estrategia publicitaria y de imagen. No cabe duda de la enorme importancia que ha adquirido el marketing en el capitalismo moderno, y hay marcas comerciales que se adhieren a estrategias de comunicación, con grandes dosis de marketing social, pensando que con ello se han incorporado ya a la responsabilidad social.

No es una estrategia a corto plazo. Los compromisos que la empresa viene declarando desde hace tiempo con la sostenibilidad y con el progreso social se contradicen en la mayoría de los casos con los planteamientos de negocio y de beneficio a corto plazo que ésta realmente ha venido practicando. (53)

No es una nueva forma de “dirigir” la empresa.

David Murillo menciona un total de ocho fundamentos teóricos:

La teoría del constitucionalismo corporativo: se trata de una propuesta de K. Davis según la cual las empresas disponen de un poder económico y por ende político, es decir, de un poder de ordenación social que es el resultado del normal funcionamiento de sus actividades mercantiles. En virtud de ese poder, las empresas han de ser susceptibles a dos principios sociales: que todo poder lleva aparejada una responsabilidad (una responsabilidad social) y que el uso irresponsable de ese poder conlleva el riesgo de perderlo. El mero hecho de la disposición de este poder por parte de la empresa es el que obliga a ésta a asumir responsabilidades con respecto de su entorno social.

La empresa ciudadana: como consecuencia de la debilitación progresiva de los Estados y su capacidad para regular las relaciones económicas ante un capitalismo globalizado, asume algunas de las funciones tradicionales que eran propias del Estado.

La idea sigue siendo la misma: “hacer empresa es hacer sociedad”, en el sentido de que “cada proyecto de empresa contribuye a configurar la realidad social y, simultáneamente, muchas de las dimensiones y retos de la sociedad se imbrican en la realización cotidiana de cualquier proyecto de empresa”

La existencia de un contrato social implícito entre la empresa y la sociedad concreta en la que ésta opera. Donaldson⁴⁰ va a subrayar la importancia del contexto sociocultural en la configuración de este tipo de contrato. Según este autor se trata de un contrato que es único y adecuado a las características particulares de cada contexto, de lo que se deduce la imposibilidad de definir una estrategia de RSE que tenga valor y utilidad universal.

El hecho mismo de la institucionalización de la RSE: proviene de autores como Ackerman⁴¹ y Jones⁴², para quienes es la progresiva interiorización de este marco teórico, entendido como nuevo paradigma organizativo (como en los años anteriores lo habían sido la “orientación hacia el cliente” o la “calidad total”) lo que marca la pauta en la incorporación de criterios de gestión responsable. Según esto, no son las motivaciones éticas, sino los procesos de gestión interna, el factor determinante del acercamiento de las empresas a la RSE

El carácter público de la actuación de las empresas: para autores como Preston y Post⁴³ las empresas, del mismo modo que los gobiernos, se ven envueltas en procesos públicos para garantizar su legitimidad

La teoría de los stakeholder: Se trata de una teoría normativa propuesta en los años ochenta por Freeman⁴⁴ que emplaza a las corporaciones a establecer un diálogo permanente con los distintos agentes que pueden verse afectados por la actividad empresarial

El concepto de desarrollo sostenible: El desarrollo sostenible se define como aquel que es capaz de satisfacer las necesidades del presente sin hipotecar la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

El paradigma de los derechos humanos: tal vez este sea a nivel internacional el modelo de mínimos éticos más fácilmente asumible por todos como paradigma universal de convivencia.

Según Zingales, podemos distinguir dos tipos esenciales de empresa. Por un lado, tendríamos a la firma tradicional, que es intensiva en activos, está integrada verticalmente y ejerce un fuerte control jerárquico sobre sus empleados. Sus fronteras son claras y estables y se relaciona con el mundo exterior mediante dos vías: los contratos explícitos y las regulaciones estatales. El valor de la empresa reside en sus activos fijos más los contratos explícitos. El poder de decisión y la supremacía reside en los accionistas, por lo

que se trata de una empresa gobernada con el objetivo de maximizar el beneficio para los accionistas.

La nueva empresa que surge con la globalización es muy similar a la anterior, pero a ella se le añaden los contratos implícitos que la organización tiene con sus empleados, sus proveedores, sus clientes, etc. El valor de la empresa ahora es la suma de tres elementos: sus activos, sus contratos explícitos y sus contratos implícitos

P.S. Sethi, afirma que “la cuestión, en términos de responsividad social, no es cómo las empresas tendrían que responder a las presiones sociales, sino cual tendría que ser su papel en un sistema social dinámico” (61)

Sethi va a distinguir niveles distintos en la actuación social de la empresa: el de las “obligaciones sociales”, que se corresponde con el cumplimiento de las leyes y regulaciones establecidas; el de la “responsabilidad social”, constituido por la aceptación en el mundo de los negocios de las normas y valores sociales, aunque estos no estén exigidos por la ley; y el de “responsividad social”, entendida como la “sensibilidad” y la “respuesta concreta” que es capaz de ofrecer la empresa ante las presiones y las expectativas de la sociedad.

A.B. Carroll describe las responsabilidades de la empresa de acuerdo a cuatro tipos de obligaciones: económicas, legales, éticas y discrecionales

Donna J. Wood⁵⁶ elabora una propuesta de análisis de las relaciones estructurales que tienen lugar entre las empresas, la sociedad y los miembros de las organizaciones. Considera que las cuatro responsabilidades propuestas por Carroll son sólo los dominios en los que se inscriben estas complejas relaciones estructurales. Y cree que estas relaciones pueden estudiarse en tres niveles: el nivel institucional, el nivel organizacional y el nivel individual.

El **nivel institucional** es el que define las funciones de la empresa como institución social, considerando cuales son los criterios que legitiman a la empresa para el desempeño de ciertas actividades.

El **nivel organizacional** es aquel en el que rige el “principio de responsabilidad pública”, en el sentido de que las empresas son corresponsables del progreso social. Según este principio las empresas son responsables de los resultados y de los impactos económicos, ecológicos y sociales de sus actuaciones

El **nivel individual** está referido a los directivos y demás miembros de la organización y a sus responsabilidades particulares

Donna Wood considera que la actuación social empresarial debe basarse en la articulación de tres aspectos: 1) los **principios** (de responsabilidad social) que motivan a la empresa; 2) los **procesos** (que constituyen la conducta) de la empresa; y 3) los **resultados observables** (en el entorno) de las actuaciones empresariales y directivas.

Tomás G. Perdiguero afirma que “el principio de responsabilidad concierne a la totalidad de las relaciones de la empresa con sus grupos de participantes” y que tal principio tiene seis dimensiones o niveles esenciales: 1) la elaboración de productos y prestación de servicios de manera responsable; 2) el respeto a los derechos humanos; 3) las relaciones con los empleados; 4) la creación y el mantenimiento del empleo; 5) la protección del medio ambiente; y 6) una gestión económica eficaz.