

Capítulo 4

Responsabilidad social empresarial y derechos humanos

*Dulce María Martínez Pérez⁹
Yesenia del Carmen Trejo Cruz¹⁰*

<https://doi.org/10.61728/AE20243043>

SUMARIO: I. Introducción; II. Responsabilidad social empresarial; 2.1 Principios para un modelo de gestión socialmente responsable; 2.2 Pasos para implementar un modelo de gestión socialmente responsable; III. Normas y regulaciones de la responsabilidad social empresarial para el cumplimiento de los derechos; IV. Perspectivas de la responsabilidad social empresarial; V. Conclusiones; VI. Lista de fuentes.

⁹ Alumna de la Maestría en Estudios Tributarios del Instituto de Investigaciones en Contaduría de la Universidad Veracruzana, correo institucional zs22024878@estudiantes.uv.mx

¹⁰ Investigadora del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Veracruzana, correo institucional ytrejo@uv.mx

I. Introducción

El nivel de desarrollo de un país va más allá de su crecimiento económico, también depende de una serie de principios como la educación, la salud y los derechos humanos. Dentro de este desarrollo, las empresas actúan en un espacio multidimensional donde coexisten con el medioambiente, las culturas, la economía y las normas y leyes que rigen su comportamiento y acción. Contribuyen a la mejora de la sociedad al proveer empleos, bienes y servicios que satisfacen necesidades. Asimismo, pagan impuestos, capacitan a sus empleados y potencian a sus proveedores, entre otros aspectos. Al desarrollar estas actividades, se presentan una serie de dilemas éticos que una empresa responsable debe tener en cuenta, logrando así mantener relaciones de confianza cercanas y duraderas con sus grupos de interés. Por lo tanto, la aplicación de la responsabilidad social en las empresas debe partir de una gestión ética que garantice la generación de valor compartido. En este sentido, los códigos de ética sirven para simplificar la toma de decisiones ante disyuntivas éticas.

La implementación de la responsabilidad social toma en cuenta tanto problemas presentes como las necesidades sociales y ambientales de las generaciones futuras. Asume un rol activo frente a la preservación de la civilización, la supervivencia de la especie humana y el cuidado de los ecosistemas ambientales.

Los distintos momentos históricos han producido cambios en la relación entre las empresas y la sociedad, y han surgido nuevos problemas y demandas sobre los cuales las empresas deben ser responsables. De esta manera, la filantropía fue la respuesta del mundo empresarial ante las demandas sociales durante la Revolución Industrial. Durante el siglo XX, organismos como la Organización Internacional del Trabajo defendieron los derechos de los trabajadores, los Derechos Humanos, la no discriminación, entre otros aspectos. Hacia finales del siglo XX e inicios del siglo XXI, el gobierno corporativo, la lucha contra la corrupción,

la transparencia y la reducción de la pobreza fueron respuestas de las empresas ante la globalización y sus efectos.

Diseñar una estrategia que asegure el respeto de los derechos humanos y su promoción es de suma importancia en la ejecución de la responsabilidad social empresarial de una organización.

II. Responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) tiene un papel importante debido a que las empresas están inmersas en un ambiente integral en donde sus colaboradores, proveedores, la sociedad, el medioambiente y el gobierno se ven afectados por las decisiones que toman en el desempeño de sus actividades económicas.

De acuerdo con Jáuregui et al. (2018), entendemos la RSE como un tipo de gestión que implica un comportamiento transparente y moral con sus grupos de interés, para lograr un bienestar económico, social y ambiental que contribuya al desarrollo sostenible. Por otro lado, Almagro (2009) puntualiza que una empresa ejerce la responsabilidad social cuando intenta equilibrar sus compromisos, no solo con sus inversores, sino también con sus empleados, consumidores, otras empresas y las comunidades en las que opera.

Ser una empresa socialmente responsable es de carácter voluntario, ya que va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales. Su alcance es otorgar valor a la sociedad generando beneficios a través de sus acciones en los ámbitos social, ético y ambiental. Se podría decir que la RSE es el compromiso consciente y congruente que tienen las empresas con la sociedad y el medioambiente, que se traduce en una gestión responsable de sus impactos y en la generación de valor para sus grupos de interés. A su vez, cumple con los principios de voluntariedad, responsabilidad, transparencia, ética y sostenibilidad.

La filantropía y la conciencia social están interrelacionadas con la RSE. Sin embargo, no debe confundirse con prácticas exclusivamente filantrópicas, éticas o ambientales, ni con cualquier otra actividad adicional al propósito de la empresa. Su implementación conlleva actividades de medición y reporte de sus impactos y su relación con el desempe-

ño de la organización, exigiendo de la empresa rendición de cuentas y transparencia.

Los objetivos empresariales, de acuerdo con Raubouin (2015), son de diversos tipos:

- a) *Económicos*: Tendientes a lograr beneficios monetarios y cumplir con los intereses de los inversionistas.
- b) *Sociales*: Aquellos que contribuyen al bienestar de la comunidad, satisfacen las necesidades de los consumidores con bienes o servicios de calidad, crean fuentes de trabajo, contribuyen con el pago de cargas tributarias y evitan la contaminación ambiental.
- c) *Técnicos*: Dirigidos a la optimización de la tecnología, utilizando aplicaciones tecnológicas modernas en diversas áreas de la empresa, propiciando la investigación para la creación de tecnología nacional e investigando las necesidades del mercado para crear productos y servicios competitivos.

Como se ha visto, los grupos de interés de las empresas incluyen a sus colaboradores, clientes o consumidores, proveedores, medioambiente, inversionistas, gobierno, Estado, comunidad y las generaciones futuras. Por lo tanto, es indispensable que los derechos de estos grupos sean respetados y tomados en cuenta en la gestión empresarial.

II.1 Principios para un modelo de gestión socialmente responsable

Un modelo de gestión basado en la responsabilidad social empresarial (RSE) requiere de una estructura donde la razón de ser de la organización se fundamente en los siguientes principios:

- a) *Creación de un bien*: Debe enfocarse en la creación de productos o servicios que favorezcan el desarrollo de la sociedad, agregando valor (riqueza y oportunidades) a quienes forman parte de sus grupos de interés.
- b) *Uso responsable de recursos*: Debe utilizar recursos, insumos, procesos y tecnologías que no tengan como origen prácticas contrarias al respeto de los derechos de las personas y del medio ambiente.
- c) *Transparencia*: Debe transparentar todos sus actos frente a la sociedad y ante las autoridades de gobierno.

- d) *Respeto por valores y bienes culturales*: Debe ser respetuosa de los valores sociales de las diversas culturas y de sus bienes naturales y patrimoniales.
- e) *Comportamiento cívico*: Debe tener un comportamiento cívico ejemplar, de manera que sea considerada un modelo de ciudadanía a imitar.
- f) *Responsabilidad por errores*: Debe responder por los errores o malas prácticas realizadas que afecten negativamente a cualquiera de los grupos de interés, internos o externos.
- g) *Compromiso ético*: Debe declarar expresamente, a través de medios de comunicación propios o contratados, su compromiso con el respeto a la ética empresarial y a los derechos humanos.
- h) *Identificación de grupos de interés*: Debe identificar claramente cuáles son sus grupos de interés y atenderlos íntegramente utilizando prácticas éticas y respetuosas de sus derechos y prácticas culturales.
- i) *Cumplimiento de la ley*: Debe cumplir cabalmente con la ley, cuidando de no utilizarla para perjudicar intencionalmente a otros grupos o actores.
- j) *Prácticas adicionales*: Debe esforzarse en la realización de prácticas adicionales no previstas en la ley, pero que pueden implicar mejoras o ayudas para la empresa y otros actores de su área de influencia, si lo considera necesario (Jáuregui et al., 2018).

Es necesario subrayar que, por la importancia de la materia ambiental, toda persona tiene derecho a emprender una acción jurídica por daños ambientales en virtud de lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 4.º, que garantiza el derecho a un ambiente adecuado para su desarrollo y bienestar. Esta acción se fundamenta en el interés público, incluyendo actualmente las acciones colectivas que implican el ejercicio de derechos por parte de un grupo de ciudadanos, a través de un representante, con la finalidad de obtener la protección y defensa de sus derechos colectivos cuando estos han sido violentados (Sanromán y Cruz, 2019).

II.2 Pasos para implementar un modelo de gestión socialmente responsable

La responsabilidad social empresarial debe conducir a las empresas hacia el fortalecimiento de un modelo de producción que promueva el desarrollo sostenible. La única manera de lograrlo es que las empresas sean en sí mismas un ejemplo de sostenibilidad en su sentido más integral. Esto significa que deben organizarse y funcionar tomando en cuenta las diferentes dimensiones de la realidad que, al articularse adecuadamente, generan un modelo de desarrollo superior al que se conoce hasta ahora (Jáuregui et al., 2018).

El Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) propone considerar los siguientes ámbitos:

Tabla 3. Ámbitos necesarios para un modelo de gestión socialmente responsable.

Crterios	Ámbitos
1. Ambiental	1.1 Ambiente
2. Social	2.1 Derechos laborales
	2.2 Asuntos de consumidores
	2.3 Participación activa
	2.4 Desarrollo de cadena de valor
3. Gobernanza	3.1 Gestión de la responsabilidad social
	3.2 Gobernanza y prácticas justas
	3.3 Derechos Humanos
4. Contexto global	4.1 Variables globales

Nota: Cajiga. (2023)

Cabe destacar que el Centro Mexicano para la Filantropía otorga un distintivo como Empresa Socialmente Responsable (ESR) a aquellas empresas interesadas en participar en la convocatoria anual, siempre que cumplan con los requisitos y acciones comprobables en algunos de los ámbitos establecidos. Los indicadores contemplan cuatro criterios y nueve ámbitos, alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas. Estos criterios se actualizaron

en 2023 para mantenerse a la vanguardia y permitir que las empresas atiendan la creciente exigencia de un mayor compromiso económico, social y ambiental.

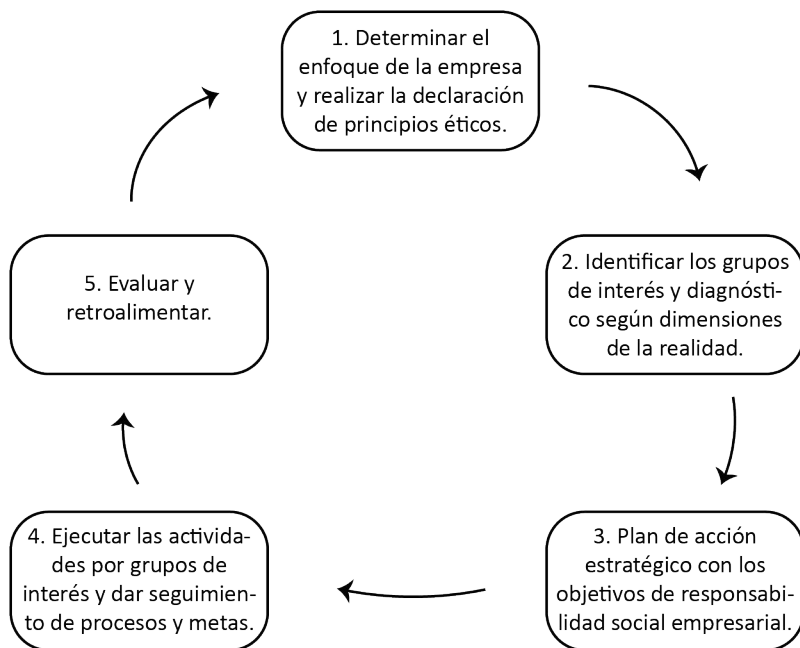
El Distintivo ESR reconoce a las empresas que, de manera voluntaria, integran el valor socioambiental a su operación de negocios. Se tiene la visión que al entregar el Distintivo ESR se impulsa a las empresas a emprender acciones de responsabilidad social empresarial y sostenibilidad que impacten de forma positiva en la sociedad.

Para obtener el distintivo de Empresa Socialmente Responsable, se lleva a cabo un proceso sistémico que mide y compara el nivel de desarrollo de las buenas prácticas de responsabilidad social a través de indicadores en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG) en las empresas. Este proceso está referenciado con la legislación nacional y normativa internacional, y contempla la revisión de evidencias que soporten el grado de cumplimiento de responsabilidad social y sostenibilidad de las compañías privadas, con el fin de acreditarlas con un ícono de valor que las destaca y diferencia de otras empresas que operan en México.

Por lo tanto, los procedimientos que utilicen las empresas durante sus actividades económicas y productivas deben estar atentos a evitar cualquier acción que perjudique las dimensiones señaladas, ya que dichos impactos serían negativos para el territorio y la sociedad en general (Dejo, 2005b).

Considerando lo anterior, se propone que los pasos para la implementación de un modelo de gestión socialmente responsable sean los que se muestran en la Figura 13:

Figura 13. Puntos necesarios para la implementación del modelo de gestión socialmente responsable.



Nota: Elaboración propia con información obtenida del libro Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial. Jáuregui (2018).

Una declaración de principios expresa cómo se quiere alcanzar un propósito u objetivo: con transparencia, con el cumplimiento de la ley o sin él, con buenas prácticas de conducta o sin ellas, con respeto a la cultura local o pasando por encima de esta, con respeto a los derechos de las personas o abusando de ellas, con respeto a los clientes o engañándoles, con consideración al medio ambiente o sin ella (Jáuregui et al., 2018).

Tener principios éticos y utilizarlos para conseguir un propósito u objetivo significa que las personas o las empresas, a través de su comportamiento, se preocupan mucho por lograrlo de manera correcta, sin usar procedimientos que produzcan impactos negativos. En otras palabras, no se debe proponer alcanzar logros positivos utilizando procedimientos que atenten contra la integridad de los actores en el entorno. Importan tanto lo correcto de lo que se busca lograr como la forma de hacerlo (Dejo, 2005b).

Para la identificación de grupos de interés, en la práctica resulta útil un mapeo que permita conocer:

- Quiénes son los grupos de interés de una organización
- Cuáles son las principales características económicas, sociales, culturales y políticas.
- Qué percepciones e intereses actuales tienen respecto a la organización.
- Qué expectativas pueden tener respecto al futuro de la relación con dicha organización.

Considerando que el diagnóstico debe ser integral, la empresa debe incorporar en su evaluación las diferentes dimensiones con las que interactúa para cumplir con sus funciones ante la sociedad. Para ello, deben identificarse las variables e indicadores correspondientes a cada dimensión (Dejo, 2007).

Con el resultado del diagnóstico es posible conocer cuáles son las carencias o debilidades de la empresa en relación con el modelo de gestión de responsabilidad social empresarial que desea implementar y que busca atender de manera responsable a los grupos de interés en las diferentes dimensiones con las que interactúa la empresa.

Teniendo el diagnóstico se puede realizar un plan de acción para lograr los objetivos relacionados con la RSE. Tomando en consideración que cada acción conlleva la aplicación de recursos económicos se debe establecer en el presupuesto todos los ámbitos relacionados para hacer cumplir los derechos humanos que inherentemente se relacionan con la RSE por su razón de ser.

De acuerdo con Collins (2023) las acciones que pueden realizar las empresas para considerarse como empresa socialmente responsable deben abarcar desde esfuerzos ambientales, filantrópicas, prácticas laborales éticas y voluntariado. Pueden practicar la responsabilidad social mediante la donación de dinero, productos o servicios a causas sociales y organizaciones sin fines de lucro, tratar a los empleados de manera justa, ética e inclusiva. Además de implementar jornadas de teletrabajo y eventos híbridos. Participar en causas locales u ofrecer el tiempo de su personal como voluntario en eventos comunitarios. Usar menos empaques y reducir el consumo de energía y agua potable, además de fomentar el reciclaje.

Valencia et al. (2023) refiere que las empresas sociales se conocen por manejar sus operaciones y recursos (humanos, tecnológicos, financieros) bajo el cuidado y la protección del medio ambiente, los derechos humanos y con el objetivo de desintegrar las brechas de desigualdad social.

Como se puede apreciar ser una empresa socialmente responsable implica gestionar eficazmente los recursos económicos para que el logro de los objetivos sea viable, y no se traduzca en la privación de la utilidad económica, sino en la creación de valor para la empresa y todos los involucrados interna y externamente.

En palabras de Valbuena (2009) la RSE se preocupa por mantener el equilibrio entre las metas económica y sociales y entre las metas individuales y comunitarias. También señala que el objetivo del gobierno corporativo es poner en orden lo más posible los intereses de los individuos, las corporaciones y la sociedad.

La formulación y gestión de un plan de acción es la herramienta más importante que tienen las empresas para demostrar que los objetivos establecidos se convierten en realidad. Sin embargo, ese plan debe cumplir con los requisitos necesarios para que se aprecie que tiene una visión integral de su responsabilidad con todos sus grupos de interés y que sabe cómo alcanzar los compromisos adquiridos.

Es muy importante hacer el seguimiento a la cabal ejecución de las actividades programadas, pues si no se cumplen, no se obtendrán los resultados esperados. En esta tarea se puede utilizar la siguiente tabla que permite monitorear si se están cumpliendo o no las actividades en el tiempo programado.

Para Jáuregui et al. (2018), la evaluación es el momento más importante, ya que en ella se miden los logros principales en cuanto a nuevos valores que la empresa ha creado en beneficio de la economía, la sociedad, el medio ambiente y la institucionalidad.

III. Normas y regulaciones de la responsabilidad social empresarial para el cumplimiento de los derechos

Este cuerpo normativo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, a fin de que los trabajadores no se encuentren expuestos a esos riesgos y demás violaciones de sus derechos humanos. Así como asegurar los demás derechos de todos los actores involucrados.

Los principios rectores protegen, respetan y remedian los derechos humanos y las libertades fundamentales, considerando a los Estados y a las empresas como actores principales en el proceso.

En junio de 2022, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU adoptó estos principios, que se aplican a todos los Estados y empresas de manera individual y colectiva, sin importar su sector, tamaño, propietarios, estructura y país de operación, a fin de reducir los impactos en las comunidades o grupos con mayor vulnerabilidad y contribuir con una globalización responsable.

Estos principios reconocen tres aspectos fundamentales:

- a) El deber del Estado de proteger los derechos humanos en su territorio o jurisdicción, investigando, castigando y reparando los abusos mediante políticas adecuadas.
- b) La responsabilidad de las empresas de cumplir con todas las leyes aplicables y de respetar los derechos humanos en el ejercicio de su actividad económica.
- c) El acceso efectivo a mecanismos de reparación en caso de incumplimiento. Los Estados deben asegurar vías judiciales, administrativas, legislativas u otras para garantizar la toma de medidas necesarias en caso de violación de los derechos humanos.

Además, se debe tener en cuenta que las empresas multinacionales siguen las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las cuales son recomendaciones de los gobiernos para ese tipo de compañías respecto a una conducta empresarial responsable en un contexto global. Estas son aplicables para las empresas que operan en cualquiera de los 35 países miembros y los 8 países

no miembros adherentes que han firmado la declaración internacional sobre empresas multinacionales. Si bien las directrices no comprometen jurídicamente a las empresas, sí exigen que los gobiernos las cumplan.

A continuación, se presentan las normas y regulaciones relativas a la responsabilidad social empresarial para el cumplimiento de los derechos, como se muestra en la Tabla 4:

Tabla 4. Normas y regulaciones de la responsabilidad social empresarial

Ámbito	Descripción	Norma o regulación
Ambiental	Ámbito ambiental	Norma ISO 14000: Medio ambiente, Norma ISO 14001: Sistema de Gestión Ambiental y Norma ISO 14067: Cálculo y Comunicación de la Huella de Carbono.
Social	Derechos laborales	Norma ISO 45001: Seguridad y Salud en el Trabajo
	Jornada de trabajo y pago de horas extras	Artículo 66, 67 y 68 Ley Federal del Trabajo
	Contratos de trabajo responsables	Artículo 20 y 21 Ley Federal del Trabajo
Social	Prohibición de trabajo infantil	Artículo 22, 22 bis y 23 Ley Federal del Trabajo
	Trabajo forzoso	Artículo 22 y 23 Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos
	Cumplimiento laboral de salud y seguridad	Artículo 132 Fracción XVII, 283
	Garantía de libertad de asociación	Artículo 2 Ley Federal del Trabajo
	Trabajo decente	Artículo 2 Ley Federal del Trabajo
	Discriminación	Artículo 3 Ley Federal del Trabajo
	Violencia de género	Artículo 33 fracción I Ley Federal del Trabajo

Ámbito	Descripción	Norma o regulación
	Igualdad de género	Artículo 56, 164 Ley Federal del Trabajo
	Compensación digna	Artículo 20 Ley Federal del Trabajo
	Condiciones de trabajo	Artículo 24, 25, 26 y 330-B Ley Federal del Trabajo
	Flexibilidad de horarios	Artículo 60, 61, 62 y 64 Ley Federal del Trabajo
	Facilidades para responsabilidades familiares	Artículo 170 y 132 Fracción XXVII Bis Ley Federal del Trabajo
	Accesos a instalaciones limpias y seguras	Artículo 475 Bis Ley Federal del Trabajo
	Comisión de seguridad e higiene	Artículo 343-D Ley Federal del Trabajo
	Comisión de capacitación y adiestramiento	Artículo 39-A Ley Federal del Trabajo
	Asuntos de consumidores	Norma ISO 10004: Consumidores
	Derechos del consumidor	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Gestión responsable con los consumidores	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Prácticas justas de marketing	Artículo 32 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Impacto ambiental y social del producto	Artículo 41 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Campaña de consumo responsable	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Información transparente al consumidor	Artículo 17 Ley Federal de Protección al Consumidor
Gobernanza	Uso apropiado de productos y servicios	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Riesgos ambientales de salud del producto	Artículo 41 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Atención de clientes y consumidores	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Protección de datos personales	Artículo 16 y 18 Ley Federal de Protección al Consumidor

Ámbito	Descripción	Norma o regulación
	Educación sobre producto para decisión de compra	Artículo 1 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Plataforma segura de transacciones electrónicas	Artículo 1 Fracción VIII Ley Federal de Protección al Consumidor
	Entrega y servicio	Artículo 42 Ley Federal de Protección al Consumidor
	Participación	Norma ISO 9001: Comunicación social
	Participación	Artículo 21 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Desarrollo de cadena de valor	Norma ISO 9001 para la calidad
	Gestión de la responsabilidad social	Guía ISO 26000: Responsabilidad Social
	Gobernanza y prácticas justas	Norma ISO 37000: Gobernanza en las organizaciones
	Derechos Humanos	Guía ISO 26000: Responsabilidad Social
	Protección de Derechos Humanos	Artículo 28 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Vulneración de Derechos Humanos	Artículo 6, 8 y 10 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Vulneración de Derechos Humanos	Artículo 6, 8 y 10 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Inclusión y diversidad	Artículo 2 y 7 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Igualdad de oportunidades y trato	Artículo 1, 2 y 7 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Derechos civiles y políticos	Artículo 21 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Derechos económicos, sociales y culturales	Artículo 23 y 27 Declaración Universal de los Derechos Humanos
	Promoción y formación de Derechos Humanos	Artículo 28 Declaración Universal de los Derechos Humanos
Contexto global	Variables globales	Norma ISO 9001 para la calidad

Fuente: Elaboración propia con información obtenida de la ISO (Organización Internacional de Normalización)

Como se ha demostrado, la responsabilidad social empresarial debe conducirse bajo diferentes dimensiones. Durán et al. (2016) señala que es un elemento de las nuevas tendencias organizacionales, debido a que la globalización, los tratados de libre comercio y las contingencias medioambientales han forzado a las empresas a dirigir sus acciones hacia la innovación y el ejercicio de mejores prácticas, enfocadas en acciones responsables y un mayor énfasis en erradicar las prácticas antiéticas presentes en las organizaciones.

Otro aspecto importante, como menciona Carbal et al. (2015), es que los consumidores están cada vez más interesados en ser partícipes de empresas distinguidas por ser socialmente responsables, ya que esto las sitúa como diferenciadoras de aquellas que no tienen empatía por las causas sociales y solo persiguen beneficios económicos.

Las limitaciones medioambientales se volvieron indispensables a raíz de las primeras señales de crisis ambientales y sociales. Según Raufflet (2010), la creación de regulaciones y decretos pretende fomentar el cuidado y la recuperación del medioambiente para disminuir y controlar los daños causados por el ser humano.

De manera general, Cantú (2013) considera que la responsabilidad social empresarial es una práctica utilizada públicamente, que en principio señala la adopción de medidas gerenciales internas para cumplir con las demandas sociales en temas ambientales y de derechos humanos. Se podría llegar a pensar que cualquier violación o daño que ocurra, a pesar de la existencia de políticas de prevención, podría entrañar la responsabilidad empresarial en materia de derechos humanos. Esa responsabilidad podría establecerse si se comprobaba que existió negligencia, lo cual podría dar lugar directamente a un deber de reparación de los daños ocasionados.

La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

- a) Eviten que sus propias actividades provoquen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan.
- b) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los Derechos Humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

Como expresa Guédez (2009) Los derechos humanos son consustanciales a la RSE, porque forman parte de su origen y su finalidad. Al aceptar que el origen de a RSE es la ética, también se admite que ella se inscribe en los derechos humanos. Así como la moral viene regulada por los mandamientos y la conducta social es apoyada por las leyes, de manera análoga la ética encuentra su sentido de orientación en los derechos humanos. Éstos le reportan el foco centrífugo y centrípeto de su energía. Los derechos humanos son una condición y una posibilidad porque revelan una dignidad y una progresiva capacidad de apoderamiento. En este contexto se entiende que la RSE es por y para los derechos humanos.

Como se ha mencionado, el objetivo común de las directrices de la OCDE para las empresas multinacionales sobre conducta empresarial responsable es fomentar las contribuciones positivas que las empresas pueden hacer al progreso económico, ambiental y social, y minimizar los impactos negativos en los diversos ámbitos. La conducta empresarial responsable puede facilitar la creación de condiciones equitativas en los mercados mundiales, fomentar un sector empresarial dinámico y eficaz, y mejorar la contribución de las empresas a los resultados de desarrollo sostenible, incluyendo soluciones para abordar y responder al cambio climático.

La Secretaría de Economía (SE), a través del Punto Nacional de Contacto, tiene como misión promover la responsabilidad social empresarial, fundamentándose también en las líneas directrices de la OCDE.

Por otro lado, como afirma la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2024) los Derechos Humanos son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad, y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado. Las principales características de los Derechos Humanos son que son universales, por ser derechos inalienables de todos los seres humanos; se centran en el valor igual de todos los seres humanos; y son indivisibles e interdependientes.

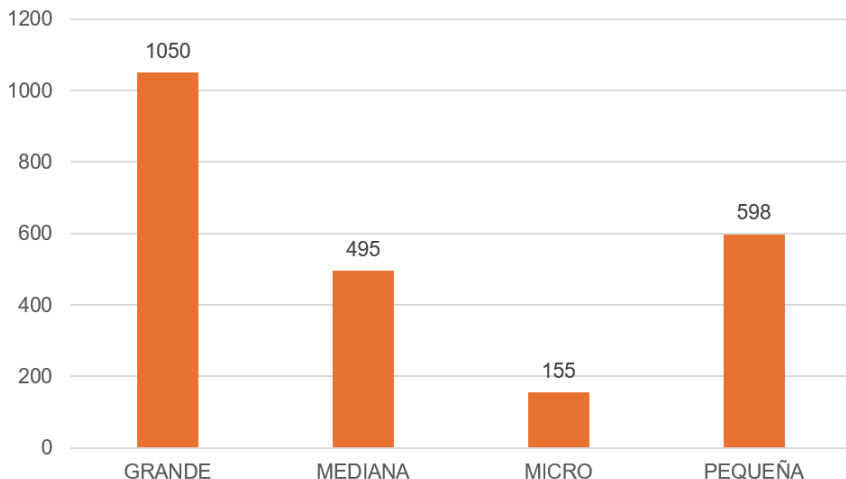
Las obligaciones internacionales de derechos humanos exigen que los Estados respeten, protejan y realicen los derechos humanos de las personas que se encuentran en su territorio o jurisdicción. Esto incluye el deber de proteger contra las violaciones de derechos humanos cometidas por terceros, incluidas las empresas. El deber de protección del Estado es una norma de conducta. Por consiguiente, los Estados no son en sí mismos responsables de las violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes privados. Sin embargo, los Estados pueden estar incumpliendo sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando se les puedan atribuir esas violaciones o cuando no adopten las medidas adecuadas para prevenir, investigar, castigar y reparar los abusos cometidos por agentes privados. Por lo general, los Estados deciden discrecionalmente las medidas que adoptan a este respecto, pero deben considerar toda la gama de medidas de prevención y reparación admisibles, en particular medidas políticas, legislativas, reglamentarias y de sometimiento a la justicia.

Los Estados también tienen el deber de proteger y promover el Estado de derecho, en particular adoptando medidas para garantizar la igualdad ante la ley y su justa aplicación, y estableciendo mecanismos adecuados de rendición de cuentas, seguridad jurídica y transparencia procesal y legal.

IV. Perspectivas de la responsabilidad social empresarial

En México, existen 2298 empresas con el distintivo de empresas socialmente responsables según lo citado por el Centro Mexicano para la Filantropía al año en curso 2024. De las cuales 1,050 son grandes empresas, 495 son medianas, 598 son pequeñas y 155 son microempresas. Como se muestra a continuación en la Figura 13:

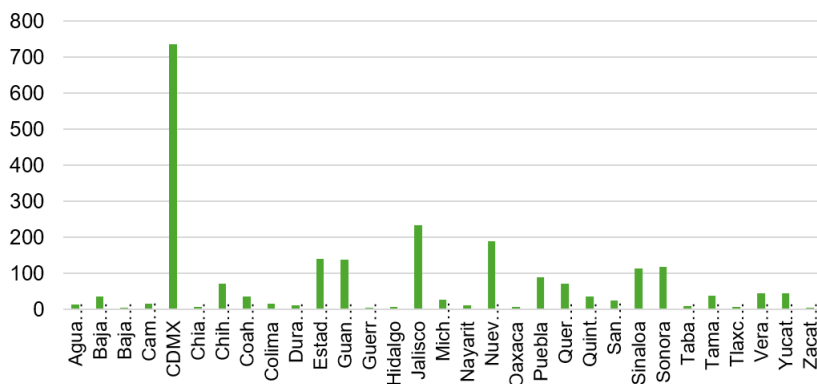
Figura 13. Empresas con el distintivo Empresa Socialmente responsable (ESR) en la República Mexicana.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página de CEMEFI .

De las 1050 empresas grandes, 162 llevan entre 15 y 23 años contando con el distintivo de empresa socialmente responsable. En la Figura 14 se puede observar que la Ciudad de México es donde existen más empresas con el distintivo de empresa socialmente responsable, seguida por el Estado de Jalisco, y en tercer lugar se encuentra Nuevo León.

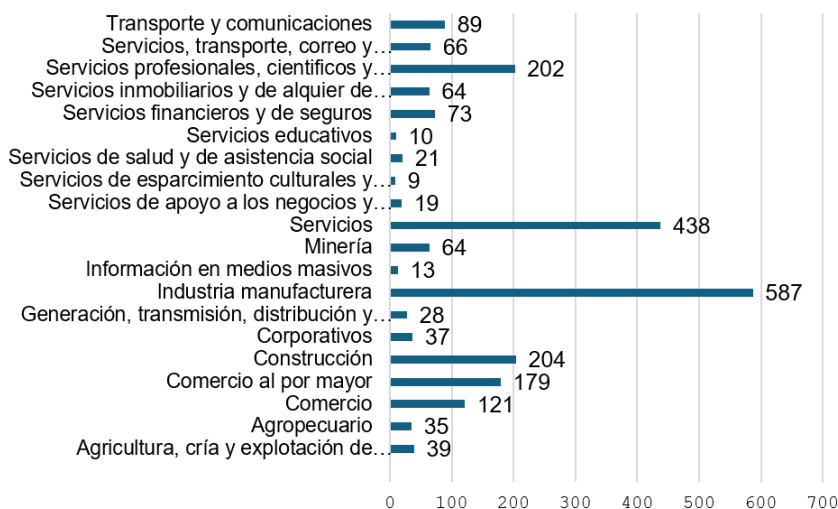
Figura 14. Estados de la República Mexicana donde predominan las empresas socialmente responsables.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página de CEMEFI.

El sector que cuenta con más empresas con el distintivo de empresa socialmente responsable es el de servicios, como se muestra en la Figura 15:

Figura 15. Sectores más frecuentes de las empresas socialmente responsables.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la página de CEMEFI.

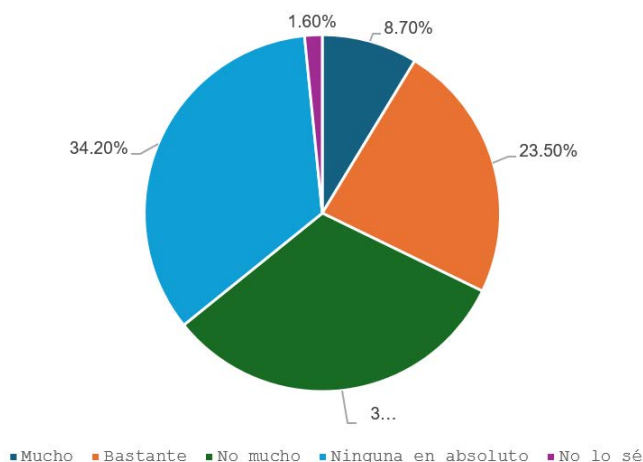
La Encuesta Mundial de Valores (EMV) es un proyecto mundial de investigación que explora las opiniones de la sociedad. Se trata de una red de científicos sociales que llevan a cabo encuestas nacionales representativas en casi 100 países. Es la única fuente de datos empíricos sobre actitudes y valores humanos que abarca a la mayoría de la población mundial (casi el 90 %).

Según la Encuesta Mundial de Valores (EMV) realizada durante 2018, en la cual participaron 1741 mexicanos de diversos rangos de edad y de todos los estados de la República Mexicana, la población tiene la siguiente percepción:

Los estados en donde existe mayor desconfianza en las grandes empresas son Tabasco, Zacatecas, Orizaba, Córdoba, Perote, Tamaulipas, Oaxaca, Nuevo León, Michoacán y Estado de México.

La gran desconfianza en las grandes empresas se posiciona en la mayoría de las respuestas con un 34.20 %, como se muestra a continuación en la Figura 16:

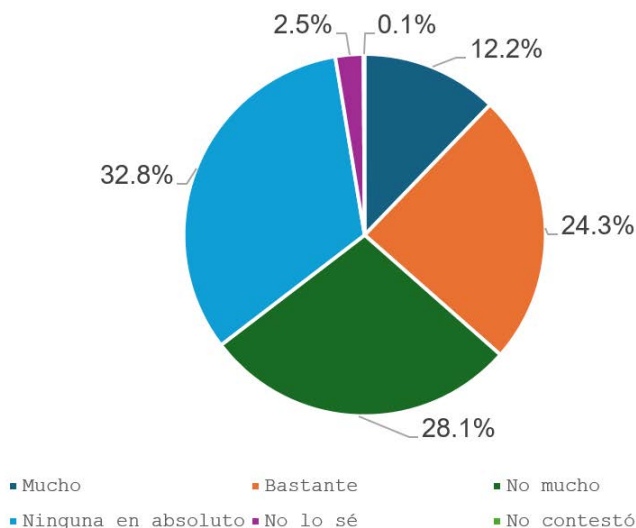
Figura 16. Confianza en las grandes compañías en la República Mexicana.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

Otro aspecto que se indagó en la Encuesta Mundial de Valores (EMV) es el grado de confianza del movimiento de protección ambiental, dando como resultados lo mostrado en la Figura 17.

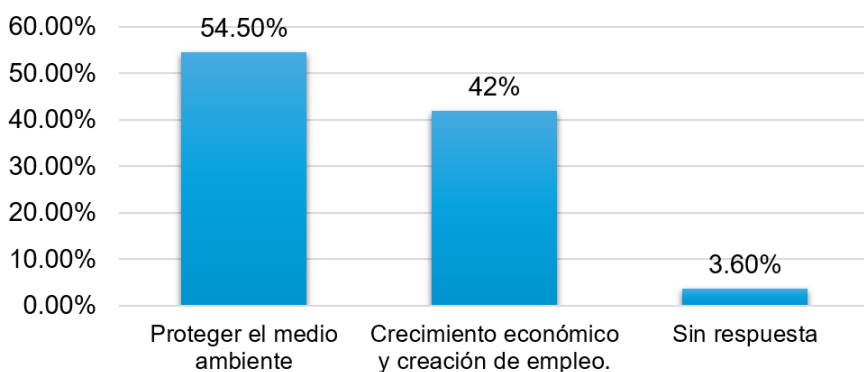
Figura 17. Confianza en el movimiento de protección ambiental.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

Otro aspecto que se indagó en la Encuesta Mundial de Valores (EMV) es la opinión de los encuestados respecto a su preferencia por proteger el medioambiente o favorecer el crecimiento económico y la creación de empleos. Los resultados se muestran en la Figura 18:

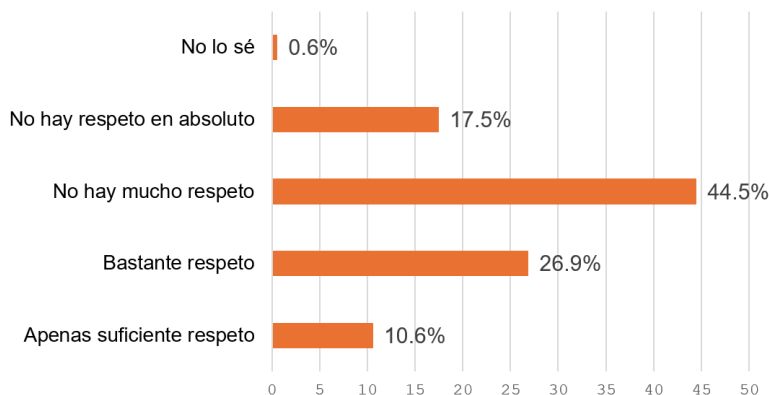
Figura 18. Opinión de preferencia: Proteger el medio ambiente vs crecimiento económico.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

Y por último, se indagó sobre la percepción del respeto de los derechos humanos de las empresas hacia sus colaboradores, y los resultados se muestran en la Figura 19:

Figura 19. Percepción de respeto a los Derechos Humanos actualmente por las empresas.



Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos de la encuesta mundial de valores (EMV) 2018.

V. Conclusiones

En relación con la literatura consultada y a los datos de las encuestas, se llega a las siguientes conclusiones. En primer lugar, a pesar de destinar recursos significativos para ser reconocidas como empresas socialmente responsables, estas no han tenido la percepción esperada por la sociedad.

Por otro lado, se deben diversificar los incentivos para fomentar la implementación de buenas prácticas en las empresas, para la creación de valor tanto para el medioambiente como para la sociedad.

Surge la hipótesis de que convertir el distintivo de empresa socialmente responsable en un requisito obligatorio para las empresas podría traducirse en mejores resultados para la sociedad, el medioambiente y el cumplimiento de los derechos humanos.

La promoción y adopción de prácticas responsables requiere la participación de todas las partes interesadas. Son necesarias políticas públicas, una buena difusión de la información y la educación de todas las partes interesadas, especialmente de las empresas. También es necesario contar con normas y guías, y lo que es más importante, con la acción responsable de las propias empresas.

Los mayores obstáculos se encuentran dentro de las empresas, y para superarlos es necesario alinear los incentivos con los objetivos de responsabilidad y los resultados económicos empresariales. Muchas prácticas socialmente responsables son implementadas voluntariamente por los dueños o gerentes, por razones éticas o por convicción, pero en otras ocasiones estas prácticas necesitan ser promovidas e incentivadas.

Respecto a la promoción, es importante mantener expectativas razonables, ya que la adopción de prácticas social y ambientalmente responsables compite por recursos significativos en el corto plazo, mientras que los beneficios son intangibles y a largo plazo, y pueden no ser tan atractivos frente a otras inversiones con beneficios medibles, factibles y alcanzables en un menor tiempo.

Para que una empresa sea responsable, su gerencia debe estar convencida de su capacidad para crear valor. Se vuelve al concepto de responsabilidad individual, donde gerentes, empleados, inversores, consumidores, ciudadanos y funcionarios de gobierno toman decisiones y acciones

individuales que forman parte de acciones colectivas. El conjunto de estas decisiones constituye el mercado y las cadenas de valor.

No se puede exigir únicamente a las empresas que sean responsables, sin pedir al resto de los actores que también actúen de manera social y ambientalmente responsable como ciudadanos, consumidores, empleados, inversores o funcionarios. Todos tenemos nuestra parte de responsabilidad y nuestro granito de arena que aportar en esto. La responsabilidad de las empresas es responsabilidad de todos.

Las acciones empleadas por las empresas socialmente responsables seguirán siendo importantes a lo largo del tiempo debido a que involucra diferentes dimensiones en las cuales se puede influir positivamente y generar un impacto masivo en temas complejos como el cambio climático, la ética, la productividad, la participación ciudadana, la gobernanza, los derechos humanos y la inclusión social.

VI. Lista de fuentes

- Almagro, J. (2009). *Responsabilidad social: una reflexión global de la RSE*. Madrid: Pearson Educación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/53891?page=101>
- Cajiga, C. (2023). *El concepto de responsabilidad social empresarial*. México: Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI).
- Cantú, H. (2013). Empresas y Derechos Humanos: ¿hacia una regulación jurídica efectiva, o el mantenimiento del status quo? *Anuario Mexicano de Derecho Internacional*, 13, 313–54.
- Carbal, A., Rosales, C. y Hernández, A. (2015). Incidencia de las prácticas socialmente responsables en la generación de ventaja competitiva. *Sociedad y desarrollo*, pp. 1-28.
- Collins, D. (2023). *Asegurando el éxito comercial del futuro. Responsabilidad social empresarial*. Ediciones afrodita.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2024). *¿Qué son los derechos humanos*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. México.
- Dejo, F. (2005). La necesidad de una ética en la gerencia pública y empresarial. En *La Gerencia del desarrollo local*. Lima: ADRA Perú.

- Dejo, F. (2007). *Project System: un modelo de gestión para construir el desarrollo sostenible*. Lima: Universidad ESAN. ESAN Ediciones.
- Durán, S., Fuenmayor, A., Cárdenas, S. y Hernández, R. (2016). Emprendimiento como proceso de responsabilidad social en instituciones de educación superior en Colombia y Venezuela. *Desarrollo gerencial*, 8(2), 58-75.
- Guédez, V. (2009). *La Responsabilidad Social Empresarial Es Por Y Para Los Derechos Humanos*. Debates IESA.
- Jáuregui, K, Ventura, J. y Gallardo, J. (2018). *Responsabilidad social y sostenibilidad empresarial: fundamentos, gestión y perspectiva*. España: Pearson Educación.
- Raubouin, J. (2015). *Responsabilidad social directiva: de la responsabilidad social empresaria a la responsabilidad social directiva: un análisis desde el ámbito empresarial en el contexto de la globalización*. España: Pearson Educación.
- Raufflet, E. (2010). *Responsabilidad de las empresas y desarrollo sostenible*. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle.
- Sanromán, R. Cruz, A. (2019). *Derecho corporativo y la empresa*. Ciudad de México: Cengage Learning.
- Valbuena, V. y Monfort, A. (2009). *Ética, deontología y responsabilidad social empresarial. Libros profesionales de empresa*. Editorial ESIC.
- Valencia Sandoval, K., Rojas Rojas, M. M. y Sánchez Leyva, J. L. (2023). *Empresas sociales y consumo responsable: Una oportunidad de reconversión en los modelos de negocio*. Plaza y Valdés editores.

Conclusión general

Después de este análisis exhaustivo del derecho humano a la defensa técnica, la evolución de la fiscalización en México y la vulneración de los derechos humanos en la etapa final del proceso de fiscalización, nos enfrentamos a un panorama complejo. La rendición de cuentas y la transparencia son pilares fundamentales de cualquier sistema democrático, y en México han evolucionado constantemente en su institucionalización. Como se señaló, actualmente se enfrentan desafíos como la vulneración de los derechos humanos de los servidores públicos en la fase final del proceso de fiscalización. Por esta razón, es crucial reconocer, entre otros, el derecho humano a la defensa técnica, pues garantiza a todos el acceso a una representación legal adecuada y protege los derechos individuales, fortaleciendo la integridad del sistema de justicia administrativa.

México se ha comprometido internacionalmente a promover y garantizar la igualdad a través de acuerdos en el Sistema Interamericano. A pesar de los avances legislativos, las mujeres siguen enfrentando desigualdades significativas y violencia en diversas formas. La complejidad en la creación de normas con perspectiva de género, la resistencia cultural y la falta de plazos para su implementación son desafíos importantes. Por lo tanto, el trabajo de auditoría, además de vigilar recursos y programas, debe abordar activamente la desigualdad y la discriminación. Es responsabilidad de todos combatir estas injusticias en nuestros entornos. Es crucial colaborar entre gobierno y sociedad para lograr una verdadera igualdad de género, mejorando en lugar de retroceder.

El primer capítulo analizó cómo la auditoría de desempeño fortalecía a los organismos públicos de derechos humanos, evaluando el cumplimiento de metas y objetivos para identificar áreas de mejora. Las recomendaciones derivadas de la auditoría, como la actualización de procesos y la mejora en la sistematización de la información, fueron esenciales para mejorar la protección y promoción de los derechos humanos.

En el segundo capítulo, se destacó la importancia del derecho humano a la defensa técnica en el contexto de la fiscalización gubernamental en México. Se abordaron los desafíos y la vulneración de los derechos humanos en la fase final del proceso de fiscalización, enfatizando la

necesidad de fortalecer las instituciones de fiscalización y promover la transparencia y rendición de cuentas en todas las etapas del proceso.

El tercer capítulo se centró en la auditoría de género como herramienta para promover la igualdad de género en México. Se discutieron las disparidades existentes y se propusieron recomendaciones para reducir la brecha de género a través de políticas y prácticas institucionales, subrayando la importancia de una cultura organizacional que fomente la igualdad y el respeto a los derechos de las mujeres.

Finalmente, el cuarto capítulo exploró la responsabilidad social empresarial (RSE) como un medio para contribuir al cumplimiento de los Derechos Humanos. Se analizó cómo las empresas podían adoptar prácticas éticas que generaran valor compartido y promovieran una sociedad más equitativa y sostenible, destacando la necesidad de incentivos y normativas que impulsaran la adopción voluntaria de prácticas responsables.

Sinopsis

La obra presenta la forma en que la auditoría puede fortalecer los derechos humanos en diversos ámbitos, tanto públicos como privados. Se proponen recomendaciones prácticas para mejorar las prácticas de auditoría y la protección de los derechos humanos, subrayando la importancia de un enfoque colaborativo y orientado al bien común.

A través de cinco capítulos, se exploran diferentes temáticas textuales, tales como el concepto de la auditoría, los organismos públicos de derechos humanos, la Auditoría Superior de la Federación, la fiscalización gubernamental, la auditoría de género, el derecho a la igualdad de las mujeres, la responsabilidad social empresarial, entre otros.

El Capítulo I del libro se centra en el papel crucial de la auditoría de desempeño para fortalecer a los organismos públicos encargados de velar por los derechos humanos. Analiza cómo esta auditoría evalúa el cumplimiento de metas y objetivos, identificando áreas de mejora para la protección y promoción de los derechos humanos.

En el Capítulo II se aborda la relación entre la fiscalización gubernamental y la vulneración de derechos humanos en México, al tiempo que se examinan los desafíos de los procesos de rendición de cuentas y fiscalización.

El Capítulo III profundiza en las disparidades de género y la importancia de la auditoría de género como herramienta para promover la igualdad en México. Se analizan políticas nacionales e internacionales diseñadas para reducir la brecha de género y se propone la auditoría como una intervención efectiva para fortalecer cambios institucionales.

Por último, el Capítulo IV explora cómo las empresas pueden contribuir al cumplimiento de los derechos humanos a través de la responsabilidad social empresarial (RSE); se destaca la importancia de una gestión ética que genere valor compartido, promueva la transparencia y contribuya a una sociedad más equitativa y sostenible.

El fortalecimiento de la auditoría a través de los derechos humanos

Se terminó de editar en agosto de 2024

en los talleres de Astra Ediciones

Av. Acueducto No. 829

Colonia Santa Margarita, C. P. 45140

Zapopan, Jalisco, México.

33 38 34 82 36

E-mail: edicion@astraeditorial.com.mx

www.astraeditorialshop.com

Esta publicación se presenta como una amalgama de cuatro capítulos que tienen en común los Derechos Humanos y la fiscalización. Visitamos en estos textos, temas como el concepto de la auditoría, los organismos públicos de Derechos Humanos, la Auditoría Superior de la Federación, la fiscalización gubernamental, la auditoría de género, el derecho a la igualdad de las mujeres, la responsabilidad social empresarial, entre otros. A lo largo de estas páginas, cada uno de los temas presentados brinda al lector una visión actual del mundo de la auditoría desde varias perspectivas, siempre en estrecha vinculación con los Derechos Humanos.

ISBN: 978-84-10215-57-3



9 788410 215573



Universidad Veracruzana



SEA



Universidad Veracruzana
Facultad de Contaduría y
Administración
Xalapa



Auditoría
Maestría



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS