

LOS MODELOS DE SUSTENTABILIDAD EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS MEXICANAS (MIPYMES)¹

SUSTAINABILITY MODELS IN MEXICAN MICRO AND SMALL ENTERPRISES (MSMES)

Angélica Hernández Leal²

ORCID: 0000-0003-4478-5391

María Luisa Quintero Soto³

ORCID:0000-0002-4198-550X

Karen Vanessa Guerrero Guerrero⁴

ORCID:0009-0005-1614-2884

Selene Jiménez Bautista

ORCID: 0000-0002-7561-0482

Raúl Gustavo Acua Popocatl

ORCID: 0000-0002-5454-8851

RESUMEN

El presente documento tiene como objetivo analizar las propuestas más frecuentes encontrados en la literatura actual que sirven como modelo de actuación a las micro y pequeñas empresas mexicanas, para generar y/o fortalecer su sustentabilidad, haciendo un recorrido por la Responsabilidad social empresarial (RSE) como guía principal, surgida en los años 80 como respuesta al reconocimiento del impacto de

¹ Artículo derivado del proyecto Innovación y Participación Comunitaria para la Transformación Sustentable en el Municipio de Nezahualcóyotl, Estado de México: estudio sobre Pymes", con registro ante la UAEMEX: 6981/2024CIB

² Profesora de Tiempo completo de la UAEMEX.

³ Profesora de Tiempo completo de la UAEMEX.

⁴ Estudiante de la licenciatura en Comercio Internacional del Centro Universitario Nezahualcóyotl-UAEMEX



las empresas en la sociedad y el medio ambiente. La RSE implica el compromiso voluntario de integrar preocupaciones sociales y ambientales en las operaciones comerciales, basado en principios ético-morales de respeto, ética, colaboración y preocupación social.

Se aborda también los modelos basados en el Triple Balance que buscan equilibrar aspectos económicos, sociales y ambientales en las decisiones empresariales. La Organización Mundial del Comercio (OMC) promueve iniciativas para lograr el desarrollo sostenible, mientras que diferentes normativas como el Mandato de Berlín, el Protocolo de Kioto, el Acuerdo de París y la Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) establecen objetivos específicos para abordar desafíos globales como el cambio climático y la pobreza. En un tercer apartado se analiza la normativa aplicable por los diferentes organismos a esta filosofía empresarial

Palabras Clave: modelos, sustentabilidad, medio ambiente, microempresas

ABSTRACT

The objective of this document is to analyze the most frequent proposals found in current literature that serve as a model of action for Mexican micro and small businesses, to generate and/or strengthen their sustainability, taking a tour of Corporate Social Responsibility (CSR). as the main guide, emerged in the 80s in response to the recognition of the impact of companies on society and the environment. CSR implies the voluntary commitment to integrate social and environmental concerns into business operations, based on ethical-moral principles of respect, ethics, collaboration and social concern.



Models based on the Triple Bottom Line that seek to balance economic, social and environmental aspects in business decisions are also addressed. The World Trade Organization (WTO) promotes initiatives to achieve sustainable development, while different regulations such as the Berlin Mandate, the Kyoto Protocol, the Paris Agreement and the 2030 Agenda with the Sustainable Development Goals (SDGs) establish objectives specific to address global challenges such as climate change and poverty. In a third section

Companies can also adopt science-based targets, such as those established by the Science Based Targets initiative, which promote the reduction of carbon emissions and the sustainable management of natural resources. Together, these initiatives and regulations promote responsible business practices and contribute to sustainable development globally, fostering collaboration between companies, governments and civil society to achieve a fairer and more sustainable future for all.

Keywords: models, sustainability, environment, micro businesses

Fecha de envío: 31/05/2024

Fecha de aprobación: 22/06/2024

Fecha de publicación: 01/09/2024



INTRODUCCIÓN

La sustentabilidad es un concepto fundamental en el mundo empresarial actual. Se refiere a toda acción decisoria, todo programa relacionado con emprendimientos humanos debería evaluarse desde tres áreas críticas, la económica, la social y la ambiental (UAI, 2007).

La búsqueda de un equilibrio entre la rentabilidad económica, la responsabilidad social y la protección ambiental se ha convertido en un imperativo para asegurar un futuro próspero para las generaciones venideras. La sustentabilidad en el ámbito empresarial ha ganado una relevancia creciente en las últimas décadas, con un enfoque cada vez más centrado en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Este concepto, arraigado en fundamentos ético-morales, reconoce la importancia de que las empresas integren preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales. Sin embargo, la implementación efectiva de la RSE requiere más que simples intenciones; implica el cumplimiento de normativas internacionales y guías de buenas prácticas, como las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, que proporcionan un marco claro para la transparencia y la responsabilidad empresarial.

Además, la complejidad de las operaciones multinacionales ha generado la necesidad de abordar la responsabilidad empresarial de manera colaborativa, como lo demuestra la Declaración Tripartita, que reconoce tanto el potencial positivo como los posibles conflictos que las empresas multinacionales pueden generar en el ámbito económico y social. Este enfoque colaborativo se extiende también a los modelos basados en el Triple Balance, que buscan equilibrar los aspectos



económicos, sociales y ambientales en las decisiones empresariales para promover un desarrollo sostenible.

A nivel global, diversas normativas y acuerdos, como el Mandato de Berlín, el Protocolo de Kioto, el Acuerdo de París y la Agenda 2030 con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecen objetivos específicos para abordar desafíos urgentes como el cambio climático y la pobreza. Estos marcos regulatorios ofrecen un camino claro hacia la sostenibilidad, al tiempo que fomentan la cooperación entre empresas, gobiernos y la sociedad civil.

Adoptar prácticas sostenibles puede incluir una variedad de estrategias, como la reducción de emisiones de carbono, la eficiencia energética, la gestión sostenible de la cadena de suministro, el diseño de productos ecológicos, etc.

MODELOS DE SUSTENTABILIDAD

Existen varias propuestas de muy diversos autores de los diferentes modelos empresariales que lleven a las empresas a desarrollar ventajas competitivas sustentables, entre ellos podemos resultar los que se basan en los distintos grupos de interés en el microentorno, básicamente hablamos de la Responsabilidad social empresarial.

FUNDAMENTO ÉTICO-MORAL DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La concepción de Responsabilidad Social, nació principalmente en relación al medio ambiente, a inicios de los 80 cuando el mundo corporativo adquiría gradualmente conciencia de la importancia de las



unidades de negocio en el entorno socioeconómico y la consecuencia de sus actuaciones enfatizándose los últimos 40 años en las actividades que generan bienestar social derivadas hacia los diferentes actores económicos; (Alonso, 2012): en esos momentos se percibía a la industria como un significativo agente de cambio, cuyas acciones eran necesarias rediseñar de tal forma que hubiera mayor empatía con los grupos de impacto y estuvieran encaminados a ser amigables con la comunidad, (Montaño, 2016). La apertura del mercado con la invariable mengua del poder de algunos monopolios logró que el mundo considerara tanto el beneficio común que dejaban las empresas en una proporción similar a los beneficios de los productos. Este progreso de la concepción y de la perspectiva causa imposiciones sobre la empresa en busca de la identidad social que le pudiera brindar una ventaja competitiva a nivel social, (Bueno, Cruz, & Duran, 2007) mediante la generación identidad empresa-sociedad con un involucramiento a 360 grados en el ejercicio de su actuar, esto implica que la empresa debería hacerse responsable de las consecuencias directas e indirectas que causen sus gestión sobre el entorno, considerando los valores y expectativas del mismo.

La Teoría de la RSE, se construyó en base en el ascendente empresarial que iba más allá del bienestar promovido por la economía; ello brindó a la empresa un mayor escaparate nacional, al tener oportunidad de influir en la solución de problemas sociales comunes, lo que formó esencialmente una sinergia colaborativa más amplia y cercana entre las instituciones públicas y la empresa para abordar diversas dificultades sociales.

Aunque su auge fue en los 80's y se retomó a principios del presente siglo, esto es bastante actual según establecen Lara y Sánchez,



(2021) confirmando la RSE, cómo una opción legítima de sostenibilidad y por lo tanto sustentabilidad basada en el éxito de la estrategia de cumplimiento a sus grupos de interés que en un ejercicio de reciprocidad la ayudarán a mantenerse competitiva, es decir no solamente basada en sus clientes sino como se había mencionado con anterioridad a 360 grados incluyendo a la sociedad entera, con un bagaje en las buenas prácticas empresariales que actualmente son bastante común encontrar especialmente en el aspecto promoción comercial convirtiéndose en una ventaja competitiva que ha encontrado coincidencia con varios autores que observan necesaria su ejercicio constante principalmente en estos momentos de crisis (en México: cambio en el sistema de pensiones, en las formas de contrataciones, en la situación económica, de forma general en el mundo la contaminación ambiental, el calentamiento global y las emisiones de gases de efecto invernadero); entre las ópticas convergentes con el presente documento destacan: Alonso et al (2012) donde la RSE es una necesidad para toda empresa ya que una de las metas que debe cumplir para sí misma y para sus grupos de interés es subsistir en el mercado, y sus objetivos serán coincidentes no sólo con el cuidado sino con la contribución para la mejora del medio ambiente

Baltazar-Domínguez & Caldera González (2016) adicionan que el trabajar las dos dimensiones de la responsabilidad social interna y externa genera una ventaja competitiva ante sus competidores; atrayendo a los consumidores a comprar productos de la empresa que se ha identificado con las necesidades sociales con el ejercicio de la RSE.



PERSPECTIVA TEÓRICA: EL CONCEPTO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

La conceptualización de la RSE ha sido insuficiente y poco metódica, refiriendo su forma descriptiva, que apunta al deber ser, y, da lugar a definiciones que hacen justicia a los rubros que cubre y a sus basta sus características universales, una de las más aceptadas acepciones sea la semántica, que asume la RSE como: “(...) la obligación ética o moral, voluntariamente aceptada por la empresa como deudor de la sociedad en conjunto, en reconocimiento y satisfacción de sus demandas o en reparación de los daños que puedan haberle sido causados a ésta en sus personas o en su patrimonio común por la actividad de la empresa” (Alonso, 2012). Entre las definiciones más aceptadas se encuentra la de la Comisión Europea: “La RSE es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores”. Que es coincidente con: “(...) La RSE es el compromiso que asume una empresa para contribuir al desarrollo económico sostenible por medio de colaboración con sus empleados, sus familias, la comunidad local y la sociedad, con el objeto de mejorar la calidad de vida de todos ellos” (Ceceña, 2016), de igual forma Volpestea (2016) indica que en relación a la responsabilidad social empresaria, la Teoría de los *Stakeholders* y la Sostenibilidad, en conjunto avanzaron bastante en los escritos científicos sobre estas temáticas, aunque no siempre resulta posible distinguir claramente sus orientaciones teleológicas y los teoremas desde los que expresan sus ideas. Partiendo de estas inferencias, en una investigación documental más profunda, se esbozó una estructura que ayude a diferenciar los aportes doctrinarios sobre



la base de los enfoques teóricos que los sustentan y en función de los medios y actividades que proponen:

Responsabilidad causal: los efectos de la responsabilidad en una operación se entienden como la causal de una acción y de sus efectos para algo o alguien. La relación puede ser directa entre estas acciones y sus efectos, o indirectos cuando el agente actúa a través de otros sobre los que tiene influencia o responsabilidad sobre sus actos, por ejemplo, si inculpamos a una persona por los efectos de sus mascotas es porque al ser seres no pensantes, el dueño es responsable de los actos de ellos por haber fallado en su cuidado; en este sentido es meramente causa-efecto y no tiene implicaciones, morales o sociales (Pérez, 2007).

Responsabilidad moral: se entiende como, el compromiso moral, y se encuentra en cada acción humana, dado que únicamente las personas son capaces de evaluación moral (Reyes, 2001); surge cuando una acción y sus consecuencias son imputados a una persona no sólo como causa de la acción sino como agente “moral”; La respuesta del empresario a la anticipación lleva a la responsabilidad como cualidad: la capacidad de un agente para tomar las decisiones morales para cumplir y aceptar las consecuencias de sus actos (Denegri de Dios & Peña Salmón, 2011).

El vocablo “social” aplicado a la responsabilidad tiene tres grandes rubros: 1.- respuesta a las demandas o a las expectativas de la comunidad; 2.- fuente específica de obligación a la sociedad; 3.- concretamente la responsabilidad como deber. La responsabilidad social es parte de un convenio, en el sentido que la empresa desde las ópticas causal, moral y social son parte de la comunidad que vive por ella y para ella, y por tanto se encuentra en la obligación de mejorarla como



otro miembro. En conclusión, es el compromiso de toda empresa que opera y se desarrolla dentro de cualquier comunidad a extender sus beneficios más allá de lo económico para procurar el bienestar de sus grupos de interés y de la sociedad misma.

ELEMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

Sus componentes básicos son: respeto, ética, colaboración, preocupación social. Empero (Schwan, 2019) la capacidad para comprender los alcances de los compromisos sociales de la empresa, tienen a los siguientes:

Dimensión interna:

- Decisión Voluntaria: Nacida principalmente de la voluntad y no de la legalidad.
- Beneficios para la sociedad y grupos de interés: Las bondades que emanen de la empresa deben ser para sus empleados y sus familias, proveedores, acreedores y socios de la administración.

Dimensión externa:

- Compromiso de las empresas: el motivo principal de la existencia de la empresa será la creación de valor para la sociedad.
- Conducta Ética: Desde la óptica de lo cultural lo que la sociedad acepta como negocios aceptables que no dañan a su alrededor.
- Desempeño Ambiental: actividades amigables con el medio ambiente.



- **Adaptabilidad:** La empresa demostrará su habilidad para adaptarse a las nuevas condiciones sociales, ambientales, laborales y de mercado.

A la par, la alta dirección de las empresas socialmente responsables busca factores de innovación, otorgando a la empresa ventajas competitivas duraderas (Backlund, 2014) propone lo siguiente:

- **Transparencia:** en la posibilidad de la información generada por la empresa.

- **Materialidad:** considerando siempre a los grupos de interés en la toma de decisiones.

- **Verificabilidad:** sus operaciones deben someterse a constantes auditorías externas con expertos que puedan comprobar las acciones empresariales.

- **Visión amplia:** nunca perder de vista la sostenibilidad y lo que contribuye al planeta que heredarán las siguientes generaciones.

- **Mejora continua:** de tal forma que garantice la perfectibilidad de la empresa y de las personas que dependen de ella.

- **Naturaleza social de la organización:** considerando siempre que la organización es un ente social y que a su vez forma parte de una sociedad mayor.

En consecuencia; las características expuestas de la Responsabilidad Social Empresarial atraviesan los objetivos generales de la organización, administrando sus actos hacia la visibilidad externa de sus funciones; en cuyo caso, se vuelven propiedades que miden al exterior su posible colindancia con las estrategias comerciales.



LA NORMATIVIDAD INTERNACIONAL EN LA RSE:

En este apartado, se destaca el papel fundamental de las normas internacionales sobre derechos humanos en la construcción del concepto de responsabilidad social. La coherencia entre estas normas y los valores ético-morales, combinada con el juicio político de organismos internacionales como la OCDE y la ONU, aporta un marco sólido para la responsabilidad social empresarial.

El enfoque del texto se centra en la dimensión interna de la organización, donde la adhesión a los estándares globales se traduce en el bienestar de los empleados, el cumplimiento de la ley y, en consecuencia, un aumento de la productividad y el compromiso con la empresa. Esta perspectiva coincide con la teoría de los grupos de interés de (Devoto, 2015), que resalta la importancia de considerar a los empleados como uno de los grupos de interés clave para el éxito empresarial.

En el ámbito internacional, se han desarrollado diversos enfoques sobre la responsabilidad social. Uno de los más destacados es la Norma SA-8000, promovida por la Social Accountability International, una ONG y organización multisectorial cuyo objetivo es mejorar las condiciones laborales de los empleados y garantizar el cumplimiento de sus derechos.

Es importante destacar que la norma SA8000 no forma parte de la familia de normas ISO, pero comparte algunos elementos clave, como la fuerte participación de la alta dirección, la implementación de estrategias preventivas y correctivas, y la aplicación del ciclo de Deming (planificar, hacer, verificar y actuar). Además, incluye el control de proveedores, el mantenimiento de registros y la revisión del



cumplimiento de objetivos. La SA8000 se centra específicamente en la evaluación de la responsabilidad social de proveedores y vendedores.

La certificación SA 8000 verifica que una empresa que se compromete con la responsabilidad social haya implementado y evaluado sus prácticas de acuerdo a un estándar de buenas prácticas. Esta verificación, realizada por un organismo independiente, brinda confianza a los diversos grupos de interés sobre la implementación de los cambios necesarios en los procesos internos para garantizar los derechos humanos básicos de los trabajadores. Entre los aspectos fundamentales que certifica esta norma se encuentran:

1. Trabajo infantil. No le es permitido laborar a infantes menores de 15 años. Las empresas deseablemente crearán fondos para la educación de los niños.

2. Trabajo forzoso y voluntario. Los trabajadores no deben entregar sus documentos de identidad, ni que paguen “fianzas” condicionantes de contratación.

3. Seguridad y salud. El ambiente de trabajo debe ser seguro y saludable, con agua potable, instalaciones sanitarias y equipos de seguridad aplicables.

4. Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva. Salvaguarda los derechos de los trabajadores de agruparse laboralmente sin la sombra del corporativismo.

5. Discriminación. Se promueve la inclusión por cualquier circunstancia, se prohíbe la discriminación por discapacidad raza, posición social, nacionalidad, credo, género, preferencia sexual o afiliación política.



6. Medidas Disciplinarias. impide la punición corporal, la dominación física o mental y en general cualquier tipo de abuso verbal a los trabajadores.

7. Horario de Trabajo. Instituye semana laboral de un máximo de 48 horas, con un mínimo de un día de descanso semanal y un límite de 12 horas extras por semana remuneradas a una tarifa especial.

8. Remuneración. Los salarios pagados se regirán por la normativa aplicable y deberán proveer suficientes ingresos para cubrir las necesidades básicas.

9. Sistema de Gestión. Precisa los ordenamientos para la ejecución y revisión efectiva de la alta dirección para el cumplimiento de la norma SA 8000.

En general, la normativa aplicada se encuentra en los tratados internacionales, normas y estándares como: Guía sobre responsabilidad social, (ISO, 2010); Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, (OCDE, 2010), La Declaración tripartita (Organización Internacional del Trabajo, 2002).

GUÍA SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL

ISO 26000: 2010: es una guía sobre responsabilidad social que ayuda a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible más allá del cumplimiento legal. Esta Norma Internacional está diseñada para ser útil a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, sector o ubicación geográfica (ISO, 2010).

La norma ISO 26000: 2010, establece siete principios fundamentales que guían el comportamiento social y responsable de las organizaciones.



1. Rendición de cuentas: las organizaciones deben ser responsables de sus acciones y decisiones, e impactar positivamente en la sociedad y medio ambiente. Deben informar abiertamente el impacto de sus proyectos en la economía, la sociedad y en el medioambiente (ESAN, 2021).

2. Transparencia: las organizaciones deben ser claras, honestas y abiertas en su comunicación con las partes interesadas sobre acciones que puedan afectar a la sociedad y medio ambiente (ESAN, 2021).

3. Comportamiento ético: las organizaciones deben actuar con integridad, justicia y equidad en todas sus actividades (ESAN, 2021).

4. Respeto a los intereses de las partes interesadas: las organizaciones deben identificar, considerar y responder a las expectativas e intereses de las partes interesadas, incluyendo a sus empleados, clientes, proveedores, accionistas, la comunidad y el medio ambiente (ESAN, 2021).

5. Respeto al principio de la legalidad: las organizaciones deben cumplir con todas las leyes y regulaciones aplicables. Esta es una normativa de carácter obligatorio (ESAN, 2021).

6. Respeto a la normativa internacional de comportamiento: las organizaciones deben respetar las normas internacionales en materia de responsabilidad social, como los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos (ESAN, 2021).

7. Respeto a los derechos humanos: las organizaciones deben respetar los derechos humanos fundamentales de todas las personas. Es importante que las empresas conozcan y defiendan lo establecido en la Carta Universal de los Derechos Humanos (ESAN, 2021).



Además de los principios la ISO 26000:2010 también identifica siete temas centrales que las organizaciones deben abordar en su compromiso con la responsabilidad social.

1. Gobernanza de la organización.
2. Derechos humanos.
3. Prácticas laborales.
4. Medio ambiente.
5. Prácticas justas de operación.
6. Asuntos de consumidores.
7. Participación y desarrollo de la comunidad.

MODELOS BASADOS EN TRIPLE BALANCE

El término *Triple Balance* o *Triple Bottom Line* fue acuñado por el profesor John Elkington en 1994. Su objetivo era crear una herramienta que evaluara la sostenibilidad de las organizaciones, tomando en cuenta tres dimensiones fundamentales: económica, social y ambiental (Gamboa, Salinas, Salcedo, & Nuñez, 2022):

1. Dimensión económica: se refiere a la viabilidad financiera de la organización, su capacidad para generar ganancias y crear valor económico para sus accionistas.

2. Dimensión social: evalúa el impacto social de la organización, su responsabilidad hacia sus empleados, clientes, proveedores y la comunidad en general.



3. Dimensión ambiental: mide el impacto ambiental de la organización, su compromiso con la protección del medio ambiente y la minimización de su huella ecológica.

John Elkington aboga por la implementación del Triple Balance como una alternativa a los balances financieros tradicionales, ya que estos no reflejan adecuadamente el valor total que puede generar una empresa. Su enfoque considera las dimensiones social y ambiental, aspectos que rara vez se incluyen en las cuentas de resultados convencionales (Fernández & Martínez , 2023).

Argumentos a favor del Triple Balance:

Valor total de la empresa: El Triple Balance permite medir el impacto de la empresa en las tres dimensiones (económica, social y ambiental), proporcionando una visión más completa de su valor real.

Toma de decisiones sostenibles: Al considerar las repercusiones sociales y ambientales, las empresas pueden tomar decisiones más informadas que contribuyan a la sostenibilidad global.

Liderazgo empresarial en la sostenibilidad: Elkington sostiene que las empresas, por su capacidad de acción e impacto, deben asumir un papel protagónico en la adopción del Triple Balance.

Sin embargo, y de acuerdo al artículo “La sustentabilidad en las pymes, ¿es posible?” de Devoto (2015) se trabaja con la teoría del triple objetivo e indica que, no solo se puede hablar de sostenibilidad, sino también de sustentabilidad para el desarrollo de las empresas.

Devoto (2015) analiza la confusión entre los términos “sustentable” y “sostenible”, proponiendo una distinción basada en su enfoque. La “sostenibilidad” se centra en la eficiencia del proceso, mientras que la “sustentabilidad” se enfoca en la eficacia del resultado. Ambos



conceptos son necesarios y complementarios para una gestión integral y efectiva de las dimensiones social, económica y ambiental. Esta diferenciación no se limita a una o dos dimensiones de la triple “bottom line”, sino que se aplica a la gestión empresarial en su conjunto.

El Triple Balance es una herramienta valiosa para las empresas que buscan ser sostenibles y generar un impacto positivo en la sociedad y el medio ambiente, y la comprensión clara de la diferencia entre “sustentable” y “sostenible” permite una mejor aplicación de este modelo en la gestión empresarial.

NORMATIVA APLICABLE A LOS MODELOS DE SUSTENTABILIDAD

Existen diversas guías, políticas y reglamentos que se desprenden de los organismos internacionales para tratar de normar la sustentabilidad empresarial con el doble propósito de frenar el medio ambiente, estas son las siguientes:

Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales son un conjunto de recomendaciones no vinculantes dirigidas por los gobiernos a las empresas multinacionales que operan en países adherentes o que tienen su sede en ellos (OCDE, 2011).

El objetivo de las Directrices es promover que las empresas multinacionales contribuyan al progreso económico, social y ambiental en los países donde operan, respeten los derechos humanos reconocidos



internacionalmente y actúen de manera responsable y ética (OCDE, 2011).

Los principios generales de las Líneas Directrices son:

A. Las empresas deberán:

1. Contribuir al progreso económico, social y medioambiental para lograr un desarrollo sostenible.

2. Respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos de las personas afectadas por sus actividades.

3. Estimular la generación de las capacidades locales mediante una cooperación estrecha con la comunidad local, incluyendo los intereses de los empresarios, y desarrollando al mismo tiempo las actividades de la empresa en los mercados interno y externo de una manera compatible con la necesidad de prácticas comerciales saludables.

4. Fomentar la formación del capital humano, especialmente creando oportunidades de empleo y ofreciendo capacitación a los empleados.

5. Abstenerse de buscar o de aceptar exenciones no contempladas en el marco legal o regulatorio relacionadas con los derechos humanos, el medioambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, el sistema tributario, los incentivos financieros u otras cuestiones varias.

6. Apoyar y defender los principios de buen gobierno corporativo y desarrollar e implementar buenas prácticas de gobierno corporativo, incluso a través de grupos de empresas.

7. Desarrollar e implementar prácticas autodisciplinarias y sistemas de gestión eficaces que promuevan una relación de



confianza recíproca entre las empresas y las sociedades en las que ejercen su actividad.

8. Promover el conocimiento y el cumplimiento por parte de los empleados de las empresas multinacionales, de las políticas de empresa mediante la difusión adecuada de las mismas, incluso a través de programas de capacitación.

9. Abstenerse de tomar medidas discriminatorias o disciplinarias contra los trabajadores que elaboren de “buena fe”, informes para la dirección o, en su caso, para las autoridades públicas competentes acerca de prácticas contrarias a la ley, a las directrices o a las políticas de la empresa.

10. Implementar la debida diligencia basada en los riesgos incorporándola, por ejemplo, a sus sistemas de gestión de riesgos, con el fin de identificar, prevenir o atenuar los impactos negativos, reales o potenciales, que se describen en los apartados e informar sobre cómo se reacciona ante dichos impactos negativos. La naturaleza y el alcance de la debida diligencia dependen de las circunstancias de cada situación particular.

11. Evitar que las actividades propias generen o contribuyan a generar impactos negativos en los campos contemplados por las Directrices y tomar las medidas necesarias para tratarlos cuando se produzcan dichos impactos.

12. Esforzarse por impedir o atenuar los impactos negativos, aun en los casos en que las empresas no hayan contribuido a los mismos, si están directamente relacionados con sus actividades, productos o servicios en virtud de una relación comercial. Esto no ha de interpretarse como una transferencia de la



responsabilidad de la entidad que causa el impacto negativo hacia la empresa con la que mantiene una relación comercial.

13. Además de responder a los impactos negativos en los ámbitos contemplados por las Directrices, fomentar, en la medida de lo posible, que sus socios comerciales, incluidos sus proveedores y contratistas, apliquen principios de conducta empresarial responsable conformes con la Directrices.

14. Comprometerse ante las partes interesadas facilitándoles posibilidades reales de participación a la hora de planificar y tomar decisiones relativas a proyectos u otras actividades susceptibles de influir de forma significativa en las poblaciones locales.

15. Abstenerse de cualquier injerencia indebida en las actividades políticas locales.

B. Se alienta a las empresas a que:

1. Apoyen, en función de sus propias circunstancias, los esfuerzos conjuntos desarrollados en los foros apropiados para favorecer la libertad en Internet, concretamente a través del respeto de la libertad de expresión, reunión y asociación por Internet.

2. Participen en o presten su apoyo a, en su caso, iniciativas privadas (iniciativas ciudadanas) o de varias partes interesadas y al diálogo social sobre una gestión responsable de la cadena de suministro, asegurándose de que dichas iniciativas tengan debidamente en cuenta sus consecuencias sociales y económicas en



los países en desarrollo y cumplan con las normas existentes reconocidas a nivel internacional.

En cuanto al medio ambiente, las empresas multinacionales deben actuar de manera responsable para proteger el medio ambiente, la salud y la seguridad pública en el marco de las leyes y regulaciones de los países donde operan (OCDE, 2011). Para ello, deben:

1. Implementar un sistema de gestión ambiental: recopilar y evaluar información sobre el impacto ambiental de sus actividades, establecer metas cuantificables para mejorar su desempeño ambiental y monitorear y controlar su progreso hacia las metas ambientales.

2. Comunicarse con las partes interesadas: proporcionar información sobre los impactos ambientales, de salud y seguridad de sus actividades y consultar con las comunidades afectadas por sus operaciones.

3. Considerar el impacto ambiental en la toma de decisiones: Evaluar los impactos ambientales, de salud y seguridad de sus productos y servicios a lo largo de su ciclo de vida y tomar decisiones que minimicen estos impactos.

4. Precaución ante la incertidumbre científica: las empresas no deben esperar a tener certeza científica absoluta para tomar medidas para prevenir daños ambientales graves. Deben actuar cuando existan amenazas potenciales, basándose en el conocimiento científico y técnico disponible.

5. Planes de emergencia: las empresas deben tener planes para prevenir, mitigar y controlar daños ambientales y a la salud causados por sus actividades. Estos planes deben incluir mecanismos para



alertar de inmediato a las autoridades competentes en caso de accidentes o emergencias.

6. Mejora continua del desempeño ambiental: las empresas deben esforzarse por mejorar continuamente su desempeño ambiental.

Esto incluye:

- Adoptar las mejores tecnologías y prácticas disponibles.
- Desarrollar productos y servicios sostenibles.
- Educar a los clientes sobre los impactos ambientales de sus productos y servicios.
- Investigar y evaluar formas de mejorar aún más su desempeño ambiental a largo plazo.

7. Capacitación de los empleados: las empresas deben capacitar a sus empleados en materia de medio ambiente, salud y seguridad.

La capacitación debe cubrir temas como:

- Manipulación de materiales peligrosos.
- Prevención de accidentes ambientales.
- Evaluación de impacto ambiental.
- Relaciones públicas ambientales.
- Tecnologías ambientales.

8. Participación en la política pública: las empresas deben contribuir al desarrollo de políticas públicas que sean amigables con el medio ambiente y económicamente eficientes.

Pueden hacerlo a través de:

- Acuerdos de colaboración con el gobierno.
- Iniciativas que aumenten la conciencia ambiental.
- Apoyo a la protección del medio ambiente.



DECLARACIÓN TRIPARTITA

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, también conocida como Declaración sobre las Empresas Multinacionales (EMN), es una guía e instrumento único de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta guía propone sugerencias prácticas para la creación de relaciones en los mercados globales entre empresas, gobierno y trabajadores que incrementan los beneficios, ocupándose al mismo tiempo de los derechos de los trabajadores y del desarrollo socioeconómico (OIT, 2002).

Adoptada en 1977 y revisada en 2000, 2006 y 2017, la Declaración no es un tratado legalmente vinculante, pero sí ofrece orientaciones de carácter voluntario a:

Gobiernos: para crear un entorno propicio para la inversión y el crecimiento empresarial, respetando al mismo tiempo los derechos laborales.

Empresas multinacionales: para conducir sus operaciones de manera socialmente responsable y ética, promoviendo el trabajo decente en todos los países donde operan.

Organizaciones de empleadores y de trabajadores: para fomentar la cooperación y el diálogo social en la búsqueda de objetivos comunes relacionados con el trabajo decente.

La Declaración abarca una amplia gama de temas relacionados con la responsabilidad social de las empresas multinacionales, incluyendo:

Empleo: promoción del empleo, igualdad de oportunidades y no discriminación en la contratación y el empleo.



Formación profesional: implementación de programas de formación para mejorar las habilidades de los trabajadores.

Condiciones de trabajo y de vida: asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, salarios decentes y protección social adecuada.

Relaciones de trabajo: fomentar el diálogo social, la negociación colectiva y la resolución de conflictos pacífica.

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social: las empresas multinacionales juegan un papel crucial en las economías de la mayoría de los países y en las relaciones económicas internacionales, lo cual es de creciente interés para los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones. A través de inversiones directas internacionales y otros métodos, estas empresas pueden ofrecer beneficios significativos tanto al país anfitrión como al país de origen, contribuyendo a un uso más eficiente del capital, la tecnología y la mano de obra. Dentro del marco de las políticas de desarrollo establecidas por los gobiernos, también pueden contribuir significativamente al bienestar económico y social, mejorar los niveles de vida y satisfacer necesidades básicas, crear oportunidades de empleo directo e indirecto y promover los derechos humanos fundamentales, incluyendo la libertad sindical, en todo el mundo. Sin embargo, el avance de las multinacionales en la organización de sus operaciones a nivel internacional puede resultar en una concentración excesiva de poder económico y en conflictos con las políticas nacionales y los intereses de los trabajadores. La complejidad de estas empresas y la dificultad para entender claramente sus estructuras, operaciones y planes son también motivo de preocupación tanto para el país anfitrión como para el país de origen (OIT, 2002).



La Declaración tripartita de principios tiene como objetivo fomentar la contribución positiva que las multinacionales pueden hacer al progreso económico y social, así como minimizar y resolver los problemas que puedan surgir de sus operaciones, alineándose con las resoluciones de las Naciones Unidas que abogan por un nuevo orden económico internacional (OIT, 2002).

Este objetivo será impulsado por leyes y políticas adecuadas adoptadas por los gobiernos y mediante la cooperación entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores de todos los países (OIT, 2002).

Los principios establecidos en esta Declaración son recomendados a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores de los países anfitriones y de origen, así como a las propias empresas multinacionales (OIT, 2002).

Además, estos principios están diseñados para guiar a los gobiernos, las organizaciones de empleadores y trabajadores y las multinacionales en la adopción de medidas y políticas sociales que promuevan el progreso social, basadas en la Constitución y en los convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT (OIT, 2002).

Para cumplir su propósito, esta Declaración no requiere una definición legal precisa de las multinacionales; este párrafo tiene como objetivo facilitar la comprensión de la Declaración, no proporcionar tal definición. Las multinacionales incluyen empresas, ya sean de dominio público, mixto o privado, que poseen o controlan la producción, distribución, servicios u otras instalaciones fuera del país donde tienen su sede. El grado de autonomía de las diferentes entidades que componen una multinacional varía según la naturaleza de sus vínculos y sus áreas de actividad, y considerando la diversidad en la



propiedad, tamaño, naturaleza y ubicación de las operaciones. A menos que se especifique lo contrario, el término “multinacionales” en esta Declaración se refiere a las diferentes entidades (compañías matrices o unidades locales, o ambas, así como la empresa en su conjunto) según la distribución de responsabilidades entre ellas, con la expectativa de que cooperarán y se ayudarán mutuamente para facilitar la aplicación de los principios establecidos en esta Declaración (OIT, 2002).

Esta Declaración contiene principios en materia de empleo, formación profesional, condiciones laborales y relaciones laborales, cuya aplicación se recomienda de manera voluntaria a los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, y a las multinacionales; sus disposiciones no deberían limitar ni afectar las obligaciones derivadas de la ratificación de un convenio de la OIT (OIT, 2002).

OTRAS NORMATIVAS APLICABLES

Lograr una verdadera sostenibilidad no es una tarea fácil; requiere de iniciativas que han surgido a través de los años, las cuales han tratado de fomentar el cambio climático y con ello la sustentabilidad empresarial. Según Eguren (2004) la iniciativa política internacional al cambio climático se inició con la adopción de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático en 1992, cuyo propósito es estabilizar la concentración de gases de efecto invernadero en la atmósfera, con el fin de evitar una interferencia peligrosa con el sistema climático.



Mandato de Berlín

Eguren (2004) menciona el mandato de Berlín que se llevó a cabo en 1995. Durante esta reunión de la Conferencia de las Partes (CoP-1), se creó el Grupo Ad Hoc del Mandato de Berlín con el objetivo de alcanzar un acuerdo para intensificar los esfuerzos en la lucha contra el cambio climático.

Protocolo de Kioto

Además, el protocolo de Kioto en 1997, que trata de establecer objetivos cuantificados para la sustentabilidad planetaria a través de la baja de emisiones de carbono y enfatizar los mecanismos del mercado elaborados para disminuir estas emisiones y, por tanto, realzar la sustentabilidad. Entre estos organismos se encuentran el Mecanismo de Desarrollo limpio (MDLP) que pretende que los proyectos de inversión efectuados en países en desarrollo puedan lograr entradas económicas extras a partir de “Certificados de emisiones reducidas” (CER) al mitigar los gases de efecto invernadero y dejar de obtener dióxido de carbono de la atmósfera (Eguren,2004).

Estos avances demuestran un compromiso creciente y coordinado para abordar el cambio climático a través de diversas iniciativas. Sin embargo, la implementación efectiva y el éxito de estas medidas también dependen en gran medida del desarrollo y la ejecución de proyectos específicos en las diversas regiones y compañías del mundo.

Eguren, también analiza el mercado de carbono y los proyectos presentados en América Latina para 2004, con al menos 46 proyectos del Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL) negociados, sumando



\$210.6 millones por reducir 55 millones de tCO₂e. América Latina lidera mundialmente en proyectos MDL, representando alrededor del 50% de las negociaciones globales, gracias a exitosas políticas públicas y la participación de expertos locales en la aprobación de estos proyectos.

Algunos de los proyectos son: las energías hidráulicas y eólicas, también se considera la generación de energía que se desprenden de las biomásas tales como el carbón vegetal de plantíos sostenibles y el aprovechamiento de los residuos agrícolas. Estos proyectos comprimen grandes cantidades de GEI a costos bastantes razonables, y el ingreso obtenido por los incentivos de los bonos por carbono es sumamente importante, inclusive al nivel de ser mayor a la inversión.

Acuerdo de París

Otra de las grandes iniciativas es el Acuerdo de París que de acuerdo con las Naciones Unidas (s.f), es un tratado internacional, que entró en vigor en 2016 y estableció objetivos a largo plazo. Estos son:

- Disminuir significativamente las emisiones de gases de efecto invernadero para mantener el incremento de la temperatura global de este siglo por debajo de los 2 °C y aspirar a limitar este aumento a 1,5 °C;
- Revisar los compromisos de cada país cada cinco años;
- Proporcionar financiamiento a los países en desarrollo para que puedan reducir el cambio climático, fortalecer su resiliencia y mejorar su capacidad de adaptación a los efectos del cambio climático.



Cada cinco años, se espera que los países presenten un plan nacional actualizado de acción climática, conocido como Contribución Determinada a Nivel Nacional (CDN). (Naciones Unidas, s.f.)

Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), tiene como objetivo lograr un desarrollo sostenible en sus tres dimensiones: económica, social y ambiental. Esta iniciativa, consta de 17 objetivos que abarcan áreas como la pobreza, el hambre, la salud, la educación, la igualdad de género, el agua limpia y el saneamiento, la energía asequible y sostenible, medidas para combatir el cambio climático, el crecimiento económico, etc. (ONU, 2023).

Uno de los ODS que fortalece el desarrollo sostenible es el objetivo 12 “Producción y Consumo Responsables”, la cual plantea que se deben cambiar los hábitos de consumo, y una de las principales acciones que deben tomar es reemplazar los sistemas de suministro energético por alternativas más sostenibles. Por parte de las empresas, encontrar alternativas que permitan modelos de consumo y producción sostenible. Las soluciones innovadoras y de diseño hacen que sea más fácil y motivan a las personas a adoptar estilos de vida sostenibles, lo que reduce su impacto (ONU, 2023).

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El pacto mundial de las naciones unidas, es una incitativa que promueve la adopción de prácticas empresariales sostenibles y socialmente responsables su objetivo es alentar a las empresas a alinear sus



operaciones con diez principios en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción (ONU, 2019).

Los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU:

Derechos Humanos:

Principio 1: Respetar y defender los derechos humanos reconocidos internacionalmente.

Principio 2: Evitar ser cómplice de cualquier violación de los derechos humanos.

Trabajo:

Principio 3: Promover la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzado u obligatorio.

Principio 5: Abolir el trabajo infantil en todas sus formas.

Principio 6: Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio Ambiente:

Principio 7: Adoptar un enfoque preventivo ante los desafíos ambientales.

Principio 8: Implementar iniciativas para fomentar la responsabilidad ambiental.

Principio 9: Promover el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



Lucha contra la Corrupción:

Principio 10: Combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

Estos principios son universales y se aplican a todas las empresas, independientemente de su tamaño, sector o ubicación y establecen un marco para que las empresas operen de manera responsable y ética, respetando los derechos humanos, promoviendo prácticas laborales justas, protegiendo el medio ambiente y combatiendo la corrupción.

OBJETIVOS BASADOS EN LA CIENCIA

La Science Based Targets Initiative (SBTI, por sus siglas en inglés) fomenta el establecimiento de objetivos basados en ciencia como una estrategia eficaz para mejorar la competitividad empresarial en la transición hacia una economía con bajas emisiones de carbono. Esta iniciativa es una colaboración entre CDP, el Instituto de Recursos Mundiales (WRI), el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC). Además, es uno de los compromisos de la coalición We Mean Business. La SBTi define y promueve las mejores prácticas para establecer objetivos basados en ciencia, ofrece recursos y orientación para facilitar la adopción de estos objetivos, y evalúa y aprueba de manera independiente los objetivos empresariales (Science Based Targets, 2020).

PAS 2050



PAS 2050 es una norma internacional que establece un método para medir y verificar la huella de carbono de productos y servicios a lo largo de su ciclo de vida, basándose en técnicas aplicables que evalúan los GEI y permite identificar los puntos de este ciclo donde se puede obtener una mayor reducción. La metodología para obtener estas especificaciones de medición consiste en la recolección de datos primarios comparativos conforme avanza el producto o materia prima a partir de la cadena de suministro (BSI,2011).

GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL

ISO 14001: 2015: esta norma de Sistemas de Gestión Ambiental (SGA) permite a las empresas demostrar su responsabilidad y compromiso con la protección del medio ambiente. Implementar esta norma trae múltiples ventajas. Además de favorecer la protección del medio ambiente, ayuda a las empresas a fortalecer su imagen como entidades sostenibles y respetuosas con el entorno natural, lo cual incrementa sus oportunidades de venta o prestación de servicios en el futuro. Esto se alinea con la tendencia actual donde las empresas no solo se enfocan en obtener beneficios, sino también en demostrar su compromiso con la sostenibilidad ambiental (ESGinnova Group, 2018).

Lograr la sostenibilidad implica un esfuerzo continuo y multifacético, basado en acuerdos y marcos internacionales que han evolucionado desde la década de 1990. Estos esfuerzos buscan estabilizar los gases de efecto invernadero y promover proyectos de desarrollo limpio. América Latina ha liderado en proyectos de reducción de emisiones, reflejando un compromiso regional con la sostenibilidad.



INICIATIVAS DE LA OMC PARA LOGRAR EL DESARROLLO SOSTENIBLE

La OMC ha tomado diversas iniciativas para avanzar en el desarrollo sostenible una de las adopciones por parte de esta organización es el Comité de Comercio y Medio Ambiente que se estableció en 1995, es un foro permanente donde los gobiernos dialogan sobre el impacto de las políticas comerciales en el medio ambiente y las repercusiones de las políticas ambientales en el comercio (OMC, 2024).

El Comité de Comercio y Medio Ambiente (CCMA) de la OMC juega un papel crucial en la búsqueda del desarrollo sostenible. Su función principal es analizar la compleja relación entre las medidas comerciales y las medidas ambientales, con el objetivo de promover un comercio internacional que sea compatible con la protección del medio ambiente. Además, tiene la capacidad de formular recomendaciones a los miembros para ayudarlos a conciliar sus políticas comerciales y ambientales, buscando siempre el equilibrio entre el desarrollo económico y la protección del planeta.

Otra de las iniciativas por parte de la OMC es La Declaración Ministerial de Doha, en su apartado sobre comercio y medio ambiente, busca fortalecer la relación entre las normas de la OMC y los acuerdos ambientales internacionales (AMUMA) mediante el establecimiento de mecanismos para el intercambio de información entre ambas partes y la negociación de medidas para reducir o eliminar las barreras comerciales a productos y servicios ecológicos. Las negociaciones se centrarán en la aplicabilidad de las normas de la OMC entre los países que son parte de un AMUMA específico, garantizando que



los derechos de los países que no son parte de un AMUMA no se vean afectados. El objetivo es promover el comercio de bienes y servicios ecológicos, contribuyendo así a la protección del medio ambiente y al desarrollo sostenible. La colaboración entre la OMC y los AMUMA será fundamental para el éxito de estas negociaciones, que representan un paso importante hacia un comercio internacional más sostenible (OMC, 2001).

Las negociaciones sobre comercio y medio ambiente hacen parte del Programa Doha para el Desarrollo, cuyo objetivo es potenciar el apoyo mutuo que pueden prestarse las políticas comerciales y ambientales (OMC, 2024).

Las negociaciones tienen en cuenta los siguientes ejes:

- **Armonización entre OMC y AMUMA:** Se busca analizar la compatibilidad entre las normas de la OMC y las obligaciones comerciales establecidas en los acuerdos ambientales internacionales (AMUMA).

- **Cooperación entre secretarías de la OMC y AMUMA:** Se busca establecer mecanismos formales de intercambio de información entre la Secretaría de la OMC y las secretarías de los AMUMA.

- **Eliminación de barreras comerciales:** Se busca reducir o eliminar, según corresponda, los aranceles y otras restricciones comerciales que afectan a los bienes y servicios ecológicos.

Una de estas negociaciones es el Acuerdo sobre Bienes Ambientales (ABA), donde se reunieron dieciocho participantes de la OMC, con el objetivo de eliminar aranceles sobre varios productos ambientales clave que contribuyen a la protección del medio ambiente y el clima. Estos productos incluyen tecnologías para la generación de energía limpia y renovable, la eficiencia energética y de recursos, la



lucha contra la contaminación del aire, la gestión de desechos y aguas residuales, la vigilancia ambiental y la reducción de la contaminación acústica (OMC, 2024).

De acuerdo con las normas de la OMC, y como lo ha confirmado la jurisprudencia, los países miembros tienen la potestad de implementar medidas comerciales con fines ambientales, siempre que se cumplan ciertas condiciones. Estas medidas se deben ajustar al GATT (OMC, 2024).

Algunas medidas ambientales, si bien necesarias, pueden afectar el comercio y los derechos de otros miembros de la OMC. Estas medidas podrían entrar en conflicto con normas básicas como la no discriminación y la prohibición de restricciones. Por esta razón, las excepciones a estas normas, establecidas en el artículo XX, son especialmente importantes en el contexto del comercio y el medio ambiente. Este artículo se aplica como una cláusula de excepción únicamente cuando se determina que una medida es incompatible con las normas del GATT (OMC, 2024).

CONCLUSIONES

La integración de modelos de sustentabilidad en el entorno empresarial, como la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), ha emergido como un imperativo ético y estratégico en el último medio siglo. Este enfoque surge de la necesidad de las empresas de reconocer su impacto en el entorno socioeconómico y ambiental en el que operan. La RSE, concebida inicialmente en respuesta a preocupaciones ambientales en la década de 1980, ha evolucionado hacia un paradigma que



abarca una gama más amplia de dimensiones sociales, éticas y morales.

Los fundamentos ético-morales de la RSE han fortalecido su posición como una herramienta clave para el desarrollo sostenible, promoviendo una relación estrecha entre las empresas y la sociedad. Esta concepción reconoce que las empresas no solo tienen la responsabilidad de generar beneficios económicos, sino también de contribuir al bienestar social y ambiental. Este cambio de paradigma ha llevado a la integración de la RSE en la estrategia empresarial, donde se busca la creación de valor compartido para todos los grupos de interés, no solo los accionistas.

El análisis exhaustivo de las normativas SA8000, ISO 26000 y las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, junto con la Declaración Tripartita, revela un enfoque holístico hacia la responsabilidad social corporativa. Estas normativas establecen principios clave que van desde la protección de los derechos humanos fundamentales y laborales hasta la promoción del desarrollo sostenible y la transparencia en las operaciones empresariales.

En esencia, estas normativas abogan por un compromiso activo de las empresas en la protección y promoción de los derechos laborales, el respeto por el medio ambiente, la promoción de la igualdad y la diversidad, así como una gestión ética y transparente en todas las áreas de operación.

Al centrarse en la eliminación del trabajo infantil y forzoso, asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, y promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, estas normativas buscan no solo garantizar el cumplimiento legal, sino también fomentar una



cultura empresarial que valora y respeta a sus empleados y comunidades.

La búsqueda de la sostenibilidad empresarial y la mitigación del cambio climático requiere un enfoque global y coordinado, respaldado por una serie de iniciativas y normativas internacionales. Desde la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático hasta el Protocolo de Kioto y el Acuerdo de París, que han establecido objetivos ambiciosos para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y promover prácticas más sostenibles. Además, la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible ofrecen un marco integral para abordar los desafíos económicos, sociales y ambientales.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas y sus diez principios proporcionan una guía ética para las empresas, instándolas a respetar los derechos humanos, promover estándares laborales justos, proteger el medio ambiente y combatir la corrupción. Asimismo, las iniciativas como los Objetivos Basados en la Ciencia y la norma PAS 2050 ofrecen herramientas concretas para medir y reducir la huella de carbono de productos y servicios.

En América Latina, el liderazgo en proyectos de desarrollo limpio y la participación en el mercado de carbono reflejan un compromiso regional con la sostenibilidad. Sin embargo, el éxito continuo en la búsqueda de la sostenibilidad dependerá de la implementación efectiva de estas medidas a nivel local, regional y empresarial, así como del compromiso continuo con la innovación y la colaboración internacional. En última instancia, la sostenibilidad requiere un esfuerzo colectivo y constante para lograr un futuro más equitativo y respetuoso con el medio ambiente.



El concepto de Triple Balance, introducido por John Elkington en 1994, ha destacado como una herramienta esencial para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones en tres dimensiones clave: económica, social y ambiental. Al considerar estas tres facetas, las empresas pueden comprender mejor su impacto completo y tomar decisiones más informadas para contribuir a la sostenibilidad global. Aunque el término “sustentable” y “sostenible” han generado cierta confusión, su distinción permite una gestión más efectiva de estas dimensiones en la práctica empresarial.

En paralelo, la Organización Mundial del Comercio (OMC) ha desempeñado un papel importante en la promoción del desarrollo sostenible a través de iniciativas como el Comité de Comercio y Medio Ambiente y la Declaración Ministerial de Doha. Estas acciones buscan conciliar las políticas comerciales y ambientales, promoviendo un comercio internacional que respalde la protección del medio ambiente y el desarrollo económico. La colaboración entre la OMC y los acuerdos ambientales internacionales es fundamental para avanzar hacia un comercio más sostenible y equitativo.

Las negociaciones sobre comercio y medio ambiente, como el Acuerdo sobre Bienes Ambientales, representan pasos importantes hacia la eliminación de barreras comerciales para productos clave que contribuyen a la protección ambiental. Sin embargo, es crucial garantizar que estas medidas respeten las normas de la OMC y no generen conflictos con los derechos de otros miembros.

En conclusión, la integración efectiva de la RSE, el cumplimiento de normativas internacionales y la colaboración entre diferentes actores son fundamentales para impulsar prácticas empresariales responsables y contribuir al desarrollo sostenible a nivel global.

REFERENCIAS

Alonso, J. (2012). *La empresa en tiempos de cambio, la rsc y los negocios inclusivos*. Madrid: Siglo XXI.

Backlund, F. (2014). Project Management Maturity Models- A critical Review. *Procedia- Social and behavioral sciences* , 837-846 recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814021855> el 5 de marzo del 2024.

Baltazar-Dominguez, D., & Caldera-González, D. (2016). La sustentabilidad y el desarrollo local en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas como detonantes para su competitividad. *Vinculatégica Efan*, 82-89.

British Standards Institution. (30 de Septiembre de 2011). *BSI*. Obtenido de <https://knowledge.bsigroup.com/products/specification-for-the-assessment-of-the-life-cycle-greenhouse-gas-emissions-of-goods-and-services?version=standard>. Bueno, E., Cruz, I., & Duran, D. (2007). *Economía de la empresa y análisis de las decisiones empresariales*. Madrid: Pirámide.

Ceceña, A. E. (2016). *Capitalismo depredador y empresas transnacionales*. México: UNAM.

Denegri de Dios, F. M., & Peña Salmón, C. Á. (11 de Marzo de 2011). *Identificación e Perfiles ambientales en la Pyme a través de la auditoría ambiental*. Obtenido de Scielo: de <http://www.scielo.orgmx/scielo.php?script=sci;arttext&pid=S0186-10422011000300010ting=es>

Devoto, L. (2015). La sustentabilidad en la Pymes, ¿es posible? *Centro de Estudios en Diseño y Comunicación*, 105-124.

Eguren, L. (2004). El mercado de carbono en América Latina y el Caribe: balance y perspectivas. Santiago de Chile: CEPAL - SERIE

Medio ambiente y desarrollo. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/ff95f084-470b-4ad4-b24b-6d3e085b9a0e/content>

ESAN. (2021). *ISO 2600: Los 7 principios básicos de la Responsabilidad Social*. Obtenido de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/iso-2600-los-7-principios-basicos-de-la-responsabilidad-social>.

ESGinnova Group. (2 de abril de 2018). *ESGinnova Group*. Obtenido de ¿Qué es y para qué sirve la norma ISO 14001?: <https://www.nueva-iso-14001.com/2018/04/norma-iso-14001-que-es/>

Fernández, P., & Martínez, R. (2023). El diseño como eslabón perdido entre la creación de valor económico y valor para la sociedad. *Arxiu*, <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/26400-94962-1-PB.pdf>.

Hagenbeek, S. J. (23 de octubre de 2022). *Simon Kucher*. Obtenido de 2022 Global Sustainability Study: The Growth Potential of Environmental Change: <https://www.simon-kucher.com/en/insights/2022-global-sustainability-study-growth-potential-environmental-change>.

ISO. (13 de octubre de 2010). Guía sobre responsabilidad social Norma 26000. Ginebra, Vernier, Suiza.

ISO.org. (2018). *ISO*. Obtenido de ISO: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:14064:-1:ed-2:v1:es>

Lara, I., & Sánchez, S. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercado y negocios*, <https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>.

López-Toache, V., Romero-Amado, J., Toache-Berttolini, G., & García Sánchez, S. (2016). Bonos de carbono: financiarización del

medioambiente en México. *Estudios Sociales*, 191-215. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/417/41744004008.pdf>

Montaño, H. (2016). *La responsabilidad social de las organizaciones en México*. de México: Gedisa.

Naciones Unidas. (s.f.). *El Acuerdo de París*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/climatechange/paris-agreement>

OCDE. (2011). *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*. Obtenido de OCDE: <https://www.oecd.org/daf/inv/mne/MNEguidelinesESPANOL.pdf>

OIT. (2002). *Guía Declaración Tripartita*. Obtenido de CARM: <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/78879-OIT%20guia%20Declaraci%C3%B3n%20Tripartita.pdf>

OIT. (15 de agosto de 2011). *Declaración Tripartita*. Obtenido de Organización Internacional del trabajo : <https://www.ilo.org>

ONU. (2019). *Naciones Unidas*. Obtenido de El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales: <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-b%C3%BAsqueda-de-soluciones-para-retos-globales#:~:text=El%20Pacto%20Mundial%20de%20la%20ONU%20es%20la%20iniciativa%20por,y%20valores%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n>.

ONU. (13 de septiembre de 2023). *La Agenda Para el Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>

ONU. (2023). *Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles*. Obtenido de

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/>

Organizacion de las Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo una oportunidad para America Latina y el Caribe*. ONU. Santiago: Naciones Unidas.

Organizacion Internacional del Trabajo. (Junio 2023). *Facilitación de la mitigación y la adaptación de las empresas al cambio climático*.

Palafox, K. H. (2019). Sustentabilidad como estrategia competitiva en la gerencia de pequeñas y medianas empresas en México. *Revista Venezolana de Gerencia*, 992-1000. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29062051001>

Pérez Prieto, E. (2007). Consideraciones teóricas para el análisis de las pequeñas y medianas empresas como fuente de generación de empleo . *Revista Venezolana de Gerencia* , https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300009.

Reyes, B. (2001). Mathis Wackernagel y William Rees, Nuestra huella ecológica: Reduciendo el impacto humano sobre la Tierra. *IEP/Lom Ediciones*, 201-207.

Schwan, G. (2019). Sustainable development goals: a Call for global partnership and cooperation. *Ecological perspectives for science an society* , recuperado de <https://www.ingentaconnect.com/content/oekom/gaia/2019/00000028/00000002/art00001> el 5 de marzo 2024.

UAI. (junio de 2007). *El concepto moderno de sustentabilidad*. Obtenido de Universidad Abierta Interamericana : <http://sustentabilidad.uai.edu.ar/pdf/sde/uais-sds-100-002%20-%20sustentabilidad.pdf>

United Nations Climate Change. (2008). *¿Qué es el Protocolo de Kyoto?* Obtenido de United Nations Climate Change: https://unfccc.int/es/kyoto_protocol

Volpestesta, J. (2016). Confluencia de teorías en torno a la Responsabilidad social empresarial . *Ciencias Administrativas* , <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/2499>.