



hacia una concepción ampliada de empresa:

algunos elementos institucionales para
el análisis de la responsabilidad social corporativa

■ **Adriana Martínez Martínez***

Actualmente vivimos en una época caracterizada por cambios vertiginosos en múltiples ámbitos. Algunos teóricos, como Nonaka y Toyama (2007), coinciden en que bajo este contexto, el papel de la empresa se ha ampliado; ahora, no sólo debe cumplir con el objetivo de generar beneficio económico, sino que es responsable de promover el bienestar social y coadyuvar en el cuidado del medio ambiente. Por lo que el concepto actual de empresa moderna trasciende los planteamientos tradicionales de la economía neoclásica que afirman que la consecución del beneficio económico es su único objetivo. En este sentido, el principio de la Responsabilidad Social (RS) viene a aportar elementos fundamentales en la conformación de la cultura organizacional y en la nueva concepción de la empresa.

De acuerdo con John Campbell (2007) el aproximamiento tradicional a la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) deja de lado aspectos económicos e institucionales que juegan un papel importante en el comportamiento socialmente responsable de la empresa. Este autor nos señala que la cuestión a indagar es: ¿cuáles son las condiciones bajo las que las corporaciones son más propensas a actuar de manera socialmente responsable? Esta pregunta, sugerente desde su planteamiento, nos lleva a coincidir con Campbell en la importancia de estudiar los factores económicos e institucionales que permiten o frenan el comportamiento socialmente responsable de las empresas. Este estudio conlleva, además, tomar en cuenta aspectos sociales, culturales e incluso históricos, lo que nos conduce a afirmar que la RSC es específica a los términos espaciales y temporales en los que se esté desarrollando.

Este artículo es un primer acercamiento al rol que juega la RSC en la redefinición de empresa. Se encuentra dividido en cuatro apartados: en el primero abordamos el concepto de empresa y sus objetivos; en el segundo planteamos por qué las empresas a pesar de tener,

* Coordinadora de Estudios
y Política Científica del
CONCYTEG y Académica-
investigadora del
Departamento de Ciencias
Económico Administrativas,
UIA León. Miembro del SNI
adriana.martinez@leon.uia.mx

en algunos casos, los mismos objetivos y recursos, despliegan desempeños diferentes; en el tercero abordamos a la RSC desde un enfoque institucional, y por último presentamos nuestras conclusiones.

Este trabajo, más que presentarse como algo agotado, es una provocación para establecer una agenda de investigación



Arte y Solidaridad / Isaías Valtierra

que nos permita tener una mejor comprensión de la empresa moderna y de los factores institucionales que inciden en su desempeño.

Hacia una definición integral de empresa

En 1937 Ronald Coase publicó el artículo «La naturaleza de la empresa». Este fue

una crítica a los principios básicos de la economía neoclásica y se convirtió en una contribución importante en el estudio de la firma. Coase planteó los siguientes cuestionamientos: ¿qué son las empresas?, y, ¿para qué existen las empresas?

Hasta ese momento, la economía neoclásica había apuntado que las firmas tienen un sólo objetivo: maximizar sus resultados. Este propósito monolítico restringe radicalmente la función y el ser de la empresa.

En 1938 se publicó el estudio de Chester Barnard, *The functions of the executive*, el cual se ocupa de los procesos de la organización. En su teoría de la organización Barnard destacó el estudio de la organización formal, pero sin excluir a la organización informal. De acuerdo con él, las organizaciones formales son fortificadas y condicionadas por la organización informal y no puede existir la una sin la otra. La organización informal facilita las comunicaciones, mantiene la cohesión de las organizaciones formales a través de regular la buena voluntad para servir y la estabilidad del objetivo de la autoridad. Además, mantiene el sentimiento de integridad personal, de autorespeto y de selección independiente (pp. 120-122).

Barnard asigna un lugar central a la cooperación y señala que la adaptación efectiva distingue a los sistemas cooperativos eficaces de los ineficaces. La colaboración se determina conjuntamente por los factores sociales y los alineamientos de los incentivos.

De acuerdo con la economía de los costos de transacción las empresas son una estructura de mando; las estructuras organizacionales se derivan de sistemas sociales institucionalizados y el surgimiento y la adopción de estructuras organizacionales

se deben a la existencia de un consenso normativo sobre la forma correcta de organizar una actividad en particular.

Por su parte, la economía evolutiva con dos de sus máximos exponentes: Nelson y Winter (1982), consideran a las empresas como depositarias del conocimiento, aunque esto fue sólo el comienzo de una tarea científica que intenta comprender de una manera más precisa lo que significa el «conocimiento organizacional» y cómo se liga con la estructura corporativa y las prácticas, incluyendo a las rutinas organizacionales.

En años recientes esta misma teoría otorgó de una doble naturaleza a la firma: tanto como depositaria del conocimiento para resolver problemas, así como institución gobernadora de intereses conflictivos; al hacer esto, Dosi (2000) señala que la economía evolutiva se ha encontrado con la economía institucional. Se observa la influencia recibida de Williamson, quien ha destacado la importancia de la explotación oportunista de las asimetrías de información dentro de las transacciones¹ y el papel que juegan las organizaciones como dispositivos para frenar y gobernar los «auto-intereses con engaño».

Granovetter (1992) argumenta que las instituciones económicas pueden ser comprendidas como construcciones sociales. Él introduce en su análisis el concepto de redes sociales, como una crítica al actor económico que toma sus decisiones de manera aislada. Señala que el comportamiento económico está *incrustado*² en las redes de relaciones interpersonales.

Dos de los máximos exponentes del Nuevo Institucionalismo Sociológico, DiMaggio y Powell (1991) muestran

interés en las instituciones como variables independientes y representan un regreso hacia las explicaciones cognitivas y culturales. Para esta corriente, las instituciones son productos de las acciones humanas.

De acuerdo con Nonaka y Toyama (2007) la empresa es una entidad dinámica que interactúa con su ambiente, lo reconfigura y se transforma a sí misma a través de la creación del conocimiento. Los dos elementos básicos de esta teoría son:

1. Una visión básica del ser humano.
2. El proceso de creación del conocimiento organizacional.

El primer elemento nos lleva a reconocer la importancia de la subjetividad humana y que el conocimiento no puede existir sin la subjetividad y el contexto que rodea al ser humano. La diferencia en la subjetividad son las diferencias de cómo vemos el mundo. El segundo elemento es visto como un proceso social de validación de la verdad. El conocimiento es socialmente creado a través de la síntesis de diversos puntos de vista de varias personas y el proceso de creación del conocimiento toma en cuenta las siguientes etapas: socialización, externalización, combinación e internalización.

De todas estas posturas tomamos aquellos elementos, que desde nuestro punto de vista, permiten ofrecer nuestra definición ampliada de empresa:

Las empresas son *construcciones sociales de la realidad, históricamente localizadas, que evolucionan con el transcurso del tiempo, siendo dicha evolución el resultado de las acciones concretas de los sujetos sociales. Representan una estructura de poder,*

¹ El reconocimiento de la asimetría de la información es importante en las empresas, pues esto significa que no todos los actores sociales manejan la misma información, lo que nos llevaría a la necesidad de diseñar un sistema de incentivos discriminatorio, es decir, otorgar mayores incentivos a aquellos que manejen información estratégica para el desempeño de la empresa.

² En el marco de este artículo traducimos al término *embeddedness* como «incrustado».

donde encontramos diferentes núcleos con intereses propios que pueden o no converger con los intereses de la empresa, pero que coexisten. Son además depositarias del conocimiento, recurso que se encuentra limitado por la red de relaciones sociales que tomen lugar dentro de las empresas. Mantienen una relación interactiva con su entorno: éste influye en el desempeño de ellas, pero éstas, a través de su actuar, lo reconfiguran.

Razones que explican las diferencias de las empresas

Una de las preocupaciones de los estudiosos de la Teoría de la Firma consiste en, ¿por qué las firmas difieren?, ¿por qué a pesar de que éstas cuentan con los mismos recursos despliegan resultados diferentes? Diversos enfoques —como el Enfoque Basado en los Recursos, Economía Evolutiva, Economía de los Costos de Transacción— han brindado diferentes respuestas. Lo cierto es que el tema de la diversidad nos lleva a reconocer que las empresas cuentan con especificidades que las hacen únicas.

Desde el Nuevo Institucionalismo Sociológico, Powell (DiMaggio y Powel, 1991) señala la necesidad de acrecentar la comprensión de las fuentes de heterogeneidad en ambientes institucionales y de los procesos que generan el cambio institucional. Apunta que los complejos recursos del ambiente crean heterogeneidad y permiten la posibilidad de que las organizaciones respondan estratégicamente a las demandas externas. Entre los factores que promueven la heterogeneidad señala: la gran diversidad profesional y ocupacional, donde los requerimientos gubernamentales no son siempre recibidos por las organizaciones como una coerción directa.

¿Qué nos dicen los economistas evolutivos acerca del desempeño de las empresas? Según el Enfoque Basado en Recursos³ que estudia los atributos de la firma para explicar su heterogeneidad, señala que éstos capacitan a la empresa para concebir e implementar estrategias. Los supuestos generales de este enfoque son:

1. Los recursos y capacidades pueden variar significativamente entre las firmas.
2. Estas diferencias pueden ser estables, lo que nos lleva a la inmovilidad de los recursos.

Las empresas son diferentes en razón de sus competencias internas,⁴ cuya evolución va conformando sus trayectorias tecnológicas. De aquí también se deduce que el desempeño futuro de la firma está altamente restringido por lo que fueron capaces de hacer en el pasado.

La Teoría de la Empresa Creadora del Conocimiento (entre sus teóricos se encuentran, Nonaka, Takeuchi y Toyama) ha señalado que las empresas evolucionan de manera diferente porque tienen diferentes visiones del futuro, y aunque tuvieran el mismo objetivo la manera de alcanzarlo sería diferente, ya que no existe una única vía para lograrlo (*There is not an only one best way*).

Nonaka y Toyoma dan un argumento contundente al desempeño heterogéneo de las empresas:

Firms differ because they want and strive to differ. They evolve differently because they envision different futures, which are based on their own dreams and ideals, and also because they adopt different strategies and structure to realize such futures. Even if they

³ Dentro del Enfoque Basado en Recursos podemos encontrar una variedad de tradiciones de investigación en economía y teoría de la organización, incluyendo la economía penrosiana (Penrose, 1959), la economía austriaca (Jacobson, 1992) y la economía evolutiva de la firma (Nelson y Winter, 1982). La principal cuestión del cuerpo teórico desarrollado es el estudio del desempeño de las empresas, en otras palabras, es explicar porqué las firmas son diferentes.

⁴ Estas competencias internas están conformadas por las rutinas, las cuales constituyen la forma de acumulación de conocimiento dentro de las empresas. Las rutinas tienen que ver con el repertorio de respuestas que utilizan las empresas para resolver problemas que se presenten y que de cierta forma ya se habían presentado en el pasado.

have the same goal, that does not necessarily mean that there is only one best way to achieve it (2007:14).

Esto implica que son aspectos subjetivos⁵ —como la visión, el sistema de valores y el compromiso de los empleados— los que deben tomarse en cuenta para explicar por qué las empresas tienen desempeños diferentes. La cultura, entonces, cuenta.

RSC: algunos aspectos institucionales

No existe una definición universal acerca de lo que es una empresa socialmente responsable. Existen diferentes aproximaciones. De acuerdo con Campbell (2007) los enfoques convencionales la definen como las acciones que son tomadas por una empresa con la intención de alcanzar un mayor bienestar social más allá de los intereses normales de la empresa: económicos, técnicos y legales.

Cárdenas menciona que

la Norma Mexicana sobre Sistemas de Gestión de Responsabilidad Social la define como aquella que con sus acciones demuestra: un compromiso continuo en las preocupaciones sociales más allá de los señalamientos legales, al comportarse de manera ética y contribuir al bien común y al desarrollo económico de la sociedad, respetando el entorno y mejorando la calidad de vida del personal y sus familias (2008: 116).

Lo interesante de esta definición es que las organizaciones socialmente responsables deben, además de tomar en cuenta los requisitos legales, cumplir con los requisitos sociales. Esto nos lleva al tema de las instituciones.

Para que una empresa actúe de una manera socialmente responsable, de acuerdo con Campbell, se deben cumplir dos cosas: primero que no hagan algo de manera deliberada que pueda dañar a sus grupos de interés, y la segunda condición es que si lo hacen, entonces deben rectificar, de manera voluntaria o impositiva, el daño. Esta definición, siguiendo con el autor, permite establecer un «estándar mínimo de comportamiento», en la relación de la corporación con sus grupos de interés.

Cabe preguntarse, con la finalidad de explicitarlo, ¿qué es el comportamiento socialmente responsable? Al respecto Campbell da la siguiente respuesta:

we might define socially responsible behavior as that which provides the corporation's employees with a decent living wage relative to local costs of living as determined by some independent organization, such as the United Nations. [...] as that which does not ruin the local environment and jeopardize the community's health as measured against internationally accepted standards of environmental quality or health (2007:950).

Esto significa que la empresa debe de atender de manera efectiva a sus diferentes grupos de interés. Estos son aquellos individuos o grupos que interactúan con la firma y tienen un interés en ella, tales como los empleados, los accionistas, los clientes, los proveedores y la comunidad en la que está inserta la empresa.

En este comportamiento, la confianza, el compromiso y la congruencia son aspectos muy importantes. Algunas empresas han tomado la RSC como un asunto de *marketing*, lo que les permite obtener mayores ingresos pero sin verdaderamente

⁵ Estos mismos autores señalan la renuencia de algunos investigadores a tomar en cuenta los aspectos subjetivos, argumentando que para hacer ciencia se deben tomar en cuenta sólo los hechos. Y cita a Flyvbjerg (2001), quien señaló que mientras los seres humanos son objetos y sujetos de la investigación, la investigación en ciencias sociales no puede excluir a los factores subjetivos.



¿Por qué difieren las empresas y algunos aspectos institucionales de la RSC?

lograr una coherencia entre el discurso y los hechos. Podemos decir que la RSC afecta la cultura y los valores de las empresas.

Si una empresa decide o no ser socialmente responsable no depende únicamente de sus decisiones internas, el entorno juega un papel fundamental en esta decisión. Esto implica el estudio y análisis de los

factores económicos e institucionales que promuevan o frenen el comportamiento socialmente responsable de las empresas. Por ejemplo, si una empresa se establece

en una región laxa en el cumplimiento de normas ambientales su decisión de no contaminar el ambiente será a voluntad de ella. Si el país atraviesa por una crisis económica y enfrenta altas tasas de inflación, es muy poco probable que las empresas destinen parte de sus ingresos, ya de por sí mermados, en acciones de RS. De acuerdo con Campbell (2007), entre las condiciones económicas se encuentran: la salud financiera de la empresa y de la economía, así como el nivel de competencia. Entre los factores institucionales, tenemos la regulación estatal, la autoregulación colectiva industrial, el monitoreo realizado por las organizaciones no gubernamentales y otras independientes, la existencia de una normativa institucional sólida, la existencia de organizaciones empresariales que promuevan la RS y el diálogo que se establezca con los grupos de interés.

Es importante reconocer que la RSC tiene diferentes connotaciones, tanto espacial como temporalmente. En términos espaciales se encuentra el caso de las reglas de operación de las empresas

multinacionales, éstas están supeditadas a las leyes y normas de los países, por ejemplo, las condiciones laborales de los empleados (sueldos, jornadas laborales, incentivos, prestaciones, etc.) dependen del país en el que estén insertas. Esto nos lleva a la siguiente pregunta: ¿puede una misma empresa tener diferentes grados de RSC?, ¿es éticamente válido que en algunas regiones las empresas cuiden el medio ambiente y subsidiarias de esas mismas empresas lo contaminen en otras regiones?, ¿hasta qué punto los factores institucionales juegan un papel importante en la configuración de la RSC de la empresa y en el grado de RS?

Conclusiones: definiendo una agenda de investigación

En las páginas anteriores hemos tratado los siguientes aspectos: ¿qué son las empresas?, ¿cuál es su objetivo?, ¿por qué difieren las empresas y algunos aspectos institucionales de la RSC?

Lo importante, que desde nuestro punto de vista se debe rescatar, es el papel que juega la empresa en la actualidad. Si nos quedamos con una definición restringida de empresa, donde su único objetivo sea la maximización de los beneficios, esto nos llevaría a reconocer que las empresas harían todo por lograrlo, lo que podría conducirlos a actuar —y a veces lo hacen— conscientemente de manera socialmente irresponsable (dañando el medio ambiente, no dando las condiciones laborales mínimas a sus empleados, engañando a sus proveedores y clientes) para obtener, de una manera oportunista, mayores beneficios y así lograr, en el corto plazo, un mejor posicionamiento en el *ranking* de la competitividad. Pero, ¿qué sucede en el largo plazo? Existe evidencia empírica

que demuestra que las empresas que tienen un comportamiento socialmente responsable son rentables y competitivas. Creemos que esto es así, pues quiere decir que las empresas han conformado una cultura organizacional que fomenta los valores y la lealtad de sus empleados, por lo que empleados más satisfechos son más productivos y de esta forma coadyuvan en el éxito de las empresas.

A continuación citamos algunas proposiciones que dejamos para una agenda de investigación futura cercana:

Proposición 1: existe una correlación positiva entre las empresas socialmente responsables y su nivel de competitividad.

Proposición 2: entre mayor sea el compromiso de sus directivos y mandos medios se reforzará el comportamiento socialmente responsable de las empresas.

Proposición 3: si las empresas se encuentran insertas en un entorno en el que se

protege el Estado de derecho, se cumplen las normas y leyes y se tiene un aprecio por la sustentabilidad, entonces tendrán una mayor propensión a ser socialmente responsables.

Proposición 4: el capital social que las empresas construyan con sus grupos de interés redundará en redes de colaboración que aumentarán su propensión a ser socialmente responsables.

Estas proposiciones tratan de poner en el centro del debate que los factores institucionales cuentan en el desempeño y comportamiento de las empresas. Dadas las condiciones económicas y sociales actuales, es fundamental que las firmas expandan sus objetivos y sean solidarias con el medio ambiente y con la sociedad. Es indispensable un momento de reflexión en el que las empresas se concienticen de que deben ser responsables. Rentabilidad y bienestar social no son resultados divergentes. ■

REFERENCIAS

Barnard, Chester (1938) *The functions of the executive*. EUA: Harvard University Press.

Campbell, John (2007) «Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of Corporate Social Responsibility». En *Academy of Management Review*, 3. Vol. 32. Pp. 948-967

Cárdenas, Leonardo (2008) «Implicaciones de la aceptación social de la diversidad sexual en Organizaciones Socialmente Responsables».

En *Ideas CONCYTEG*, 34. Año 3. Abril. Pp. 115-127. Disponible en <http://octi.guanajuato.gob.mx> [Consultado el 15/05/2008]

Coase, Ronald Harry (1991) «La naturaleza de la empresa». En Oliver Williamson y Sidney Winter *La naturaleza de la empresa. Orígenes, evolución y desarrollo*. México: FCE.

DiMaggio, Paul y Walter Powell (1991) «The Iron Cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational field». En *The*

- new institutionalism in organizational analysis*. EUA: The University of Chicago Press.
- Dosi, Giovanni (2000) «Innovation, organization and economic dynamics: an autobiographical introduction». En *Innovation, organization and economic dynamics: selected essays*. Gran Bretaña: Edward Elgar Publishing Limited.
- et al. (2000a) «Introduction: the nature and dynamics of organizational capabilities». En Giovanni Dosi, Richard Nelson y Sidney Winter (eds.) *The nature and dynamics of organizational capabilities*. Gran Bretaña: Oxford University Press
- Fligstein, Neil (1985) «The spread of the multidivisional form among large firms, 1919-1979». En *American Sociological Review*. Vol. 50. Junio. Pp.377-391.
- Granillo, L. (2008) «Las ocupaciones de los y las estudiosas de la vida en el planeta: GS y RS. Nota editorial». En *Ideas CONCYTEG*, 34. Año 3. Abril. Pp. 115-127. Disponible en <http://octi.guanajuato.gob.mx> [Consultado el 15/05/2008]
- Granovetter, Mark (1992) «Economic action and social structure: the problem of embeddedness». En Mark Granovetter y Richard Swedberg (eds.) *The sociology of economic life*. EUA: Westview Press.
- Jacobson, Roman (1992) «The 'Austrian' School of strategy». En *Academy of Management Review*, 17, pp. 782-807.
- Leonard-Barton, Dorothy (2007) «Knowledge transfer within organizations». En Kazuo Ichijo e Ikujiro Nonaka *Knowledge creation and management*. EUA: Oxford University Press.
- Martínez, Adriana (2006) *Capacidades competitivas en la industria del calzado en León. Dos trayectorias de aprendizaje tecnológico*. México: Plaza y Valdés.
- Nelson, Richard y Sidney Winter (1982) *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge: Bleknap Press.
- Nonaka, Ikujiro y R. Toyama (2007) «Why do firms differ? The Theory of the Knowledge Creating Firm». En Kazuo Ichijo y Ikujiro Nonaka *Knowledge creation and management*. EUA: Oxford University Press.
- Penrose, Edith (1959) *The Theory of the Growth of the Firm*. Oxford: Basil Blackwell