

Empresas privadas y su rol en la erradicación de la pobreza



Mtro. José Antonio González Isunza

C.E.O. Grupo Hap3n
agonzalez@hap3n.com

Síntesis

Es contrastante pensar que estamos avanzando en el siglo XXI y, al mismo tiempo, los objetivos de eliminar la pobreza, lograr que las personas tengan una vida digna están muy lejos de ser una realidad. El mundo cada vez está más polarizado, ya que las divisiones y los sentimientos sociales son cada vez más intensos, y los modelos económicos para lograrlo no encuentran su camino. En esta ocasión quiero enfocarme en el rol que desempeñan las empresas privadas y los dueños del capital en ese contexto.

Empecemos por un marco de referencia al término de pobreza:

Pobreza: “Imposibilidad de las capacidades básicas para alcanzar determinados niveles mínimamente aceptables”, según las Naciones Unidas.¹

En 2015 la ONU aprobó la *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible* con 17 objetivos, con la cual se espera y se pide una mayor participación del sector empresarial con actitudes sociales y medioambientales responsables; en dicha agenda se busca lograr un mundo más sostenible y equitativo, donde el primero de dichos objetivos es el “fin de la pobreza”; para ello, damos tres datos básicos como referencia:

- > En 2018, 8% de los trabajadores de todo el mundo vivían con sus familias en situación de pobreza extrema con menos de \$1.90 dólares diarios por persona.²
- > Se estima que unos 500 millones de personas en el mundo caerán en pobreza extrema tras la crisis económica del COVID-19 y sería la primera vez en 30 años que la pobreza aumente a nivel mundial.³
- > Se estima que México sea el país de América Latina con mayores tasas de crecimiento de personas en pobreza y en pobreza extrema llegando a un 67% de la población tras la crisis económica del coronavirus según la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe).⁴

El término *stakeholder* (Freeman, 1984) se entiende como **las personas u organizaciones que influyen en el funcionamiento** de una empresa

Ahora tomemos un segundo concepto:

Pobreza laboral. Es cuando el ingreso laboral de un hogar no es suficiente para alimentar a todos sus miembros.⁵ Es la población con un ingreso laboral inferior al valor de la canasta alimentaria (CONEVAL, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social).⁶

El ingreso laboral real disminuyó 6.7% entre el tercer trimestre de 2019 y el tercer trimestre de 2020, llevando a la pobreza laboral a un nivel de 44.5% en el país, con un deterioro en 28 de las 32 entidades federativas. La distribución del ingreso laboral se puede apreciar en las siguientes gráficas:

Porcentaje de la población con ingreso laboral inferior al costo de la canasta alimentaria⁴, según entidad federativa
Septiembre 2020



Gráfica del comunicado núm. 32 de la CONEVAL⁷



Fuente: México ¿cómo vamos?⁸

Retomando la agenda del desarrollo sostenible de las naciones unidas la colaboración de las empresas se espera se dé en tres ejes:⁹

1. Actividad empresarial: En su manera de hacer negocios, de ofrecer sus productos y servicios, de su cadena de valor, de sus prácticas de producción, aprovisionamiento o empleo.
2. Acción social: Con inversiones en desarrollo social que puedan estar más o menos relacionadas con la actividad de la empresa.
3. Lobby y la sensibilización: Posicionándose ante problemas sociales y promoviendo la movilización para llegar a cambios legales, institucionales u otros.

Las empresas repercuten en aspectos fundamentales del bienestar social, a veces de forma positiva y, desgraciadamente, otras de forma negativa en factores como:

- > “Generación de Empleo.
- > Desarrollo de Capital Humano
- > Transferencia de Tecnologías
- > Construcción de Infraestructuras
- > Creación y distribución de productos y servicios para los consumidores”.¹⁰

Considerando el compromiso que deben tener las empresas para con sus *stakeholders* y en adición a las responsabilidades gubernamentales, desde mi punto de vista existen cuatro mecanismos desde donde las empresas pueden apoyar de manera importante al mejoramiento de las condiciones de la gente e inclusive en disminuir tanto la pobreza en general, como la pobreza laboral en sus áreas de influencia a través de:

- > Actividades Directas: Responsabilidad Social, ética, ecológica y de apoyo a las comunidades.
- > Fundaciones y actividades filantrópicas de los dueños
- > Sueldos dignos con enfoque a actividades de valor de sus empleados.
- > Cultura Laboral con enfoque en la responsabilidad social de su personal.

El término *stakeholder* se acuñó en 1984 por Robert Edward Freeman¹¹ y se entiende como los grupos de interés (personas u organizaciones) que influyen en el adecuado funcionamiento de una empresa, dicho de otra manera: los empleados, socios, aliados, proveedores, clientes, familias involucradas de todos ellos, el gobierno, entre otros; siempre considerando el ambiente en el que se desenvuelve la empresa, tal como lo podemos apreciar en el siguiente gráfico.

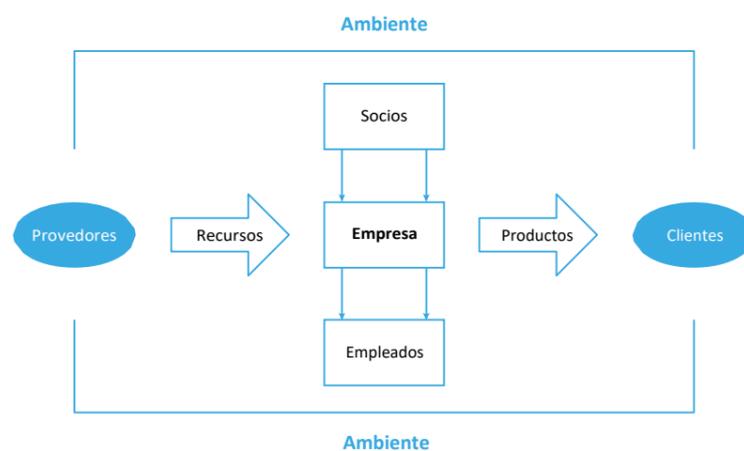


Gráfico basado en Freeman 1984.

Las empresas **repercuten en aspectos fundamentales del bienestar social**, a veces de forma positiva y, otras de forma negativa

A continuación, explicaremos a mayor detalle los 4 mecanismos mencionados anteriormente:

a) **Actividades directas.** Buscan apoyar a sus stakeholders, enfocadas en poder demostrar su compromiso social, a la vez de crecer el valor de su marca en el mercado siempre y cuando se manejen adecuadamente. Existen diferentes opciones:

- » Donaciones. Ya sea en dinero y/o en especie que pueden ser deducibles de impuestos dependiendo de las organizaciones benéficas a las que apoyen y a los requisitos que fije la autoridad al respecto.
- » Campañas de mercadotecnia y comunicación. A través de las cuales se anuncia que con la venta de ciertos productos se hará una donación a alguna causa mediante alguna organización benéfica externa o con la fundación de la misma empresa.
- » Colaboración con organizaciones sin fines de lucro. Esta estrategia es muy común en empresas que trabajan con RSE (Responsabilidad Social Empresarial). En estas colaboraciones o alianzas se aprovecha la experiencia de los participantes para lograr los objetivos particulares de impacto social y caritativo compartido; o también para financiar investigaciones que conducirán a prácticas comerciales más sostenibles y responsables.

b) **Fundaciones.** Esta alternativa busca tener una entidad legalmente diferente a la empresa para que se pueda centrar en los objetivos para los que fue creada y no se cofundan con los de la empresa, además de hacer más eficiente su operación desligándola de las actividades y burocracia de

la empresa que la creó. Las fundaciones nacen de la conciencia sobre la importancia del sector corporativo a la solución de desafíos que enfrenta la sociedad. “Perlman and Perlman afirma que resultan benéficas cuando se usan estratégicamente y pueden avanzar en los objetivos filantrópicos de una empresa”. Dichos objetivos deben estar basados en una propuesta de valor como eje central de la fundación, y estar amparados dentro de un código de ética para centrarse en su logro y no en variables ajenas al objetivo central que es apoyar una causa benéfica para la sociedad. Dentro de sus beneficios hacia la sociedad deben estar:

- » Proporcionar fondos para programas sociales.
- » Alinear las preocupaciones filantrópicas con el valor de la marca y las expectativas de sus clientes.
- » Deben asegurarse de no utilizar los activos de la caridad o de apoyo para lucrar.
 - Deben estar dentro de un código de ética
 - Cumplir con la legislación que impone candados sobre las operaciones que se consideran no adecuadas o violatorias.
 - Cumplir con los múltiples requisitos y esquemas de supervisión a las que están sujetas.
- » Darle mayor certidumbre de contribuciones constantes a entidades benéficas.

c) **Sueldos dignos.** En esta parte hay empresas enfocadas en ofrecer sueldos dignos (no solo el salario directo, sino temas como el salario emocional, trabajo digno y en condiciones adecuadas,

mejores condiciones para sus familias, etc.), aquí podríamos considerar inclusive el impacto mencionado al principio del artículo con la pobreza laboral. En esta etapa se busca que el trabajador tenga de desarrollo más amplio y la tranquilidad de poder concentrarse mejor en su trabajo al estar bien con la familia.

d) **Cultura laboral con enfoque en responsabilidad social.**

- » Fomentar el trabajo de voluntariado de su personal
- » Mejorar la capacitación y los criterios de la gente.
- » Desarrollo de indicadores y procesos considerando el principio *Shared Value* (Valor compartido) de Porter y Kramer, que implica la creación de valor económico, pero que al mismo tiempo cree valor para la sociedad, abordando necesidades, desafíos y aspiraciones de esta.¹²

Mencionando algunas de las empresas más benefactoras en México, mencionadas en el primer informe sobre filantropía elaborado por *Forbes México* en 2013,¹³ donde se beneficiaron 86 millones de personas por 38 fundaciones, podemos listar las cinco organizaciones a la cabeza de dicho listado son:

Fundación	Presupuesto (millones de pesos)	Beneficiarios (millones de personas)	Fundaciones Apoyadas
Fundación Carlos Slim / Fundación Empresarial o Corporativa (FE)	942.5	30.0	500
Fundación Televisa	790.0	3.4	160
Fundación Walmart de México (FE)	464.0	0.8	215
Fundación Azteca (FE)	406.3	16.1	72
Nacional Monte de Piedad (FE)	346.0	2.1	500

Si analizáramos la rentabilidad de presupuesto vs. beneficiarios, veremos una inmensa disparidad tan solo en estos cinco casos.

Conclusión

Se puede decir que la responsabilidad de las empresas en el mejoramiento de la sociedad es vital y al mismo tiempo se necesitan de mejores instrumentos, así como el de transparentar sus procesos de apoyo a la sociedad, ya que sus clientes, *stakeholders* y el público en general está cada vez más, esperando un compromiso

real y fuerte de parte del sector empresarial; y debido al escepticismo actual, a la corrupción en general de empresas privadas, entidades y actores públicos deshonrados y prácticas fraudulentas de algunos de ellos, se duda de las buenas intenciones de las empresas y cuestionan más los resultados obtenidos hacia la sociedad y no solo el obtener beneficios personales de dichos grupos a personas. [G](#)

- 1 "Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: Un marco conceptual". Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra 2004.
- 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible, 1 Fin de la Pobreza, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/> consultado el 23 de noviembre de 2020.
- 3 Ibidem.
- 4 Revista Expansión, Economía, Dainzú Patiño, "El 67% de la población de México será pobre tras la crisis, alerta la CEPAL" 15/julio/2020, <https://expansion.mx/economia/2020/07/15/poblacion-mexico-sera-pobre-tras-crisis-alerta-cepal> consultado el 23 de noviembre de 2020.
- 5 México ¿Cómo vamos?, Pobreza Laboral, <https://www.mexicocomovamos.mx/?s=seccion&id=106#:~:text=La%20pobreza%20laboral%20es%20una,%20acceso%20a%20programas%20sociales> consultado 23 / nov / 2020.
- 6 Información referente al índice de tendencia laboral de la pobreza y la pobreza laboral al tercer trimestre de 2020, comunicado No. 32, CONEVAL, 20 / nov / 2020.
- 7 Información referente al índice de tendencia laboral de la pobreza y la pobreza laboral al tercer trimestre de 2020, comunicado No. 32, CONEVAL, 20 / nov / 2020.
- 8 México ¿Cómo vamos?, Pobreza Laboral, <https://www.mexicocomovamos.mx/?s=seccion&id=106#:~:text=La%20pobreza%20laboral%20es%20una,o>
- 9 El reto de la pobreza, ¿qué pueden hacer las empresas?, CODESPA (<https://www.codespa.org/blog/author/codespa/>), consultado 26 de noviembre de 2020.
- 10 El reto de la pobreza, ¿qué pueden hacer las empresas?, CODESPA (<https://www.codespa.org/blog/author/codespa/>), consultado 26 de noviembre de 2020.
- 11 R. Edward Freeman's, Strategic Management- A Stakeholder Approach, Cambridge, 1984.
- 12 The Contribution of Porter and Kramer's Concept of Creating Shared Value to CSR Theory, Nataly Junge, GRIN Verlag, 2011.
- 13 Las empresas más benefactoras en México, Forbes, enero 20, 2015, <https://www.forbes.com.mx/las-empresas-mas-benefactoras-en-mexico/>, consultado 26 de noviembre de 2020.

Bibliografía

- "Los derechos humanos y la reducción de la pobreza: Un marco conceptual", Naciones Unidas, Nueva York y Ginebra 2004.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible, 1 Fin de la Pobreza, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/> consultado el 23 de noviembre de 2020.
- Revista Expansión, Economía, Dainzú Patiño, "El 67% de la población de México será pobre tras la crisis, alerta la CEPAL" 15/julio/2020, <https://expansion.mx/economia/2020/07/15/poblacion-mexico-sera-pobre-tras-crisis-alerta-cepal> consultado el 23 de noviembre de 2020.
- Información referente al índice de tendencia laboral de la pobreza y la pobreza laboral al tercer trimestre de 2020, comunicado No. 32, CONEVAL, 20 / nov / 2020.
- México ¿Cómo vamos?, Pobreza Laboral, <https://www.mexicocomovamos.mx/?s=seccion&id=106#:~:text=La%20pobreza%20laboral%20es%20una,%20acceso%20a%20programas%20sociales> consultado 23 / nov / 2020.
- R. Edward Freeman's, Strategic Management- A Stakeholder Approach, Cambridge, 1984.
- El reto de la pobreza, ¿qué pueden hacer las empresas?, CODESPA (<https://www.codespa.org/blog/author/codespa/>), consultado 26 de noviembre de 2020.
- The Contribution of Porter and Kramer's Concept of Creating Shared Value to CSR Theory, Nataly Junge, GRIN Verlag, 2011.
- Las empresas más benefactoras en México, Forbes, enero 20, 2015, <https://www.forbes.com.mx/las-empresas-mas-benefactoras-en-mexico/>, consultado 26 de noviembre de 2020.



Instituto Mexicano de
Contadores Públicos

Publica tus libros sin
invertir dinero,
solo tu talento



Escribe un libro Para nuestras colecciones

Contabilidad

Finanzas

Diversos

Auditoría

Fiscal

Jurídico

Contacto y recepción de obras
Norma Berenice San Martín López, Coordinadora Editorial
coordinador.editorial@imcp.org.mx