



# EMPRESA, PROFESIONALES Y DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Estudio de base sobre conocimientos,  
habilidades y actitudes en el ámbito  
empresarial para mejorar la incidencia de  
la empresa en el desarrollo de países del  
Sur

Elaborado por



dentro de la línea de trabajo "Empresa y Desarrollo" de



con la financiación de



# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



## Índice

<b>I</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>II</b>	<b>Contexto .....</b>	<b>4</b>
<b>III</b>	<b>Metodología del Estudio.....</b>	<b>5</b>
<b>IV</b>	<b>Análisis de conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes .....</b>	<b>6</b>
<b>V</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>15</b>
<b>VI</b>	<b>Recomendaciones .....</b>	<b>16</b>



## I Introducción

Este informe se enmarca en el proyecto “Mejora del conocimiento, procedimientos, habilidades y actitudes de las empresas españolas en su impacto sobre colectivos vulnerables del Sur” financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y pretende diagnosticar el estado actual de los conocimientos, procedimientos, habilidades y actitudes existentes en el ámbito profesional en relación con el rol de la empresa en el desarrollo humano sostenible.

La empresa se ha constituido como una pieza fundamental de la sociedad actual, no sólo por su capacidad de generar riqueza sino por la influencia que tiene en su distribución, al tiempo que con sus decisiones provoca efectos positivos e impactos negativos sobre los bienes públicos locales y globales (medioambiente, cohesión social, derechos humanos).

Esto hace que sea imprescindible, y altamente beneficioso, contar con su participación en las estrategias de desarrollo que se impulsen. Trabajando en su propio ámbito, de influencia y operación, la empresa será más eficaz a la hora de favorecer con su actuación un desarrollo sostenible. En el contexto actual, se observa necesario afrontar los retos globales del desarrollo en coordinación y cooperación entre actores; por tanto, la empresa debe trabajar junto a las administraciones públicas, los sindicatos, los individuos y las distintas organizaciones de la sociedad civil, la integración de criterios de responsabilidad y desarrollo sostenible en su gestión y decisiones, con el fin de mejorar sus impactos sociales y ambientales.

A través de la incorporación de nuevos criterios económicos, sociales, ambientales en su modelo de gestión, un enfoque abierto a la cooperación con otros actores sociales, y una mayor transparencia en cuanto a sus actuaciones, la empresa puede apostar, y mostrar coherentemente, su compromiso responsable en la consecución de los retos sociales y ambientales del siglo XXI.

La AECID define el desarrollo económico para la reducción de la pobreza como una de sus prioridades, dando un papel importante a la empresa como actor que incide en el desarrollo. En línea con el trabajo de la AECID, la línea de trabajo “Empresa y Desarrollo” de ISF ApD persigue “Mejorar la incidencia socioeconómica y ambiental de la actividad de las empresas españolas en el Sur, especialmente en lo relativo a los colectivos más vulnerables, promoviendo la responsabilidad social de las empresas y de los profesionales que trabajan en ellas”. Para ello se considera necesario actuar en tres líneas de forma conjunta, sumando el potencial de influencia que se detecta en las propias empresas, en los profesionales (capital humano de las mismas empresas) y la comunidad académica (profesores y estudiantes). Los tres, con sus conocimientos, habilidades y actitudes tienen el poder y la capacidad de llevar a las empresas a adoptar, desde la responsabilidad, la posición comprometida que les corresponde en la consecución de los retos sociales y ambientales del siglo XXI y los objetivos de desarrollo humano.

El objetivo de este estudio es identificar las carencias de los grupos objetivo (empresas y profesionales) en relación al conocimiento de la realidad del sur, así como sus capacidades y actitudes en relación al impacto socio-ambiental que se deriva de la actuación de las empresas en los países del Sur, con el fin de identificar las líneas de trabajo a realizar con cada uno de ellos,

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



para mejorar sus conocimientos, procedimientos y habilidades, para conseguir mejorar los impactos de las empresas españolas en el desarrollo de los países del sur.

## II Contexto

Durante los últimos 30 años el modelo de crecimiento económico mundial ha producido un incremento sin precedentes del peso del sector privado en el contexto internacional respecto al sector público. De las 100 economías más grandes del mundo, 37 son hoy transnacionales y las 200 mayores de estas compañías facturan el equivalente al 25% del PIB mundial.

Se ha podido comprobar que para el progreso de los países en desarrollo y sus sociedades no basta con los recursos e instrumentos tradicionales de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) empleados hasta ahora. Ese desarrollo habrá de ser consecuencia fundamentalmente de la adecuación y eficacia de las políticas públicas y de la actuación de los agentes sociales y económicos relevantes que conforman dichas sociedades. En este sentido, es crucial buscar coherencia y sinergias entre las políticas públicas de desarrollo de los países, las decisiones y actuaciones empresariales y las iniciativas de la Ayuda Oficial al Desarrollo. El grado de coordinación de las iniciativas empresariales en este ámbito, con el resto de actores de desarrollo, así como su alineación de sus estrategias a las definidas por las políticas públicas de los países en desarrollo y de otros donantes definirá entre otros aspectos el nivel de eficacia de dicha contribución en conseguir los objetivos.

Para la integración efectiva de la empresa en ese modelo de desarrollo se ve necesario y es objetivo de la línea de trabajo “Empresa y Desarrollo” de ISF ApD “incrementar los conocimientos, habilidades y actitudes de las empresas españolas, para que su actividad reporte mayores beneficios socioeconómicos y ambientales a los colectivos más vulnerables en el Sur”. Para conseguirlo, además de buscar la colaboración de otros colectivos que pueden influir en el comportamiento de la empresa, la propia empresa, como institución, y los profesionales, como parte de la empresa o como colaboradores con capacidad técnica, son los colectivos de actuación principales.

Tanto el objetivo planteado para esta línea de trabajo como el análisis realizado durante el Diagnóstico indican como determinante trabajar en tres líneas:

1. ¿qué saben, y qué conocen, los profesionales y las empresas sobre la realidad de los países en los que operan?,
2. ¿cuál es el grado de empatía de estos grupos con los habitantes del Sur, y su grado de sensibilización hacia sus problemas y necesidades?,
3. ¿de qué herramientas de gestión y operación disponen para medir, controlar, corregir y mejorar los impactos de sus actividades?

Con esta información se quiere reflexionar sobre las prioridades, objetivos y acciones que es preciso desarrollar en el ámbito empresarial para mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes que hagan posible el marco de comportamiento y compromiso necesario para la efectiva colaboración para el desarrollo humano sostenible, aprovechando las capacidades estratégicas y técnicas de la empresa para generar crecimiento en el paradigma del desarrollo responsable y sostenible. Del mismo modo se busca identificar y evaluar iniciativas en esas mismas áreas para

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



ayudar a los profesionales que trabajan en la empresa, tanto interna como externamente, y que son potenciales agentes de cambio de gestión y operación de las empresas españolas que trabajan, y tienen impactos, en los países del Sur.

## III Metodología del Estudio

El estudio tiene como objetivo conocer la situación actual de los actores principales definidos, empresa y profesionales, en relación a su conocimiento, capacidades y actitudes para mejorar la incidencia y la participación de la empresa en el desarrollo del Sur.

La población objeto del estudio son empresas tecnológicas españolas con actividad internacional en los sectores de construcción e infraestructuras, generación de energía y distribución de agua, tecnologías de la información y comunicación, agricultura y alimentación, con domicilio en España, y profesionales de la ingeniería de las comunidades autónomas de Madrid, Castilla - La Mancha y Extremadura.

Para la realización del estudio se ha definido una etapa de recolección de información, mediante una metodología participativa basada en la realización de encuestas y talleres con los grupos objetivo (empresas y profesionales), una etapa analítica, donde se estudiaban los resultados anteriores, integrando también la percepción que del entorno tienen los grupos. La información necesaria para la elaboración de las conclusiones finales y las recomendaciones, se ha obtenido tanto del análisis de las encuestas y de las conclusiones de los talleres, así como de fuentes externas que trabajan en este ámbito, tales como entidades públicas y académicas relacionadas con la empresa y la Cooperación al Desarrollo. La encuesta y los talleres no buscan una representatividad estadística por los resultados cuantitativos obtenidos, sino recoger información y opinión permita realizar un análisis cualitativo significativo para el diagnóstico, así como la identificación de áreas de mejora sobre la que trabajar para mejorar los conocimientos, habilidades y actitudes de empresas y profesionales en el ámbito del desarrollo humano sostenible.

Se ha partido de un análisis de aspectos claves que inciden en los impactos que producen las empresas en los países en desarrollo, y cómo los públicos objetivos pueden mejorarlos desde sus funciones y responsabilidades. Desde esta línea se han definido, en todas las etapas del diagnóstico, tres ejes sustantivos de análisis, que agrupan los aspectos que pueden condicionar a los grupos objetivo, y cómo inciden ellos en los impactos de la empresa en los países en desarrollo: grado de conocimientos (“saben y conocen”), valores y actitudes alineados con los principios de desarrollo (“empatía y voluntad”), y habilidades y herramientas necesarias (“capacidad y pueden”).

Se han desarrollado encuestas diferenciadas por grupo objetivo, para el análisis y explotación de resultados. Sobre los tres ejes de análisis se han diseñado el formulario para cada uno de los grupo objetivo, variando el número de preguntas entre 10 y 24 dependiendo del colectivo. La encuesta se ha realizado a través de una herramienta Web, de acuerdo a la estructura de análisis (conocimientos, habilidades y valores) y para los cuatro tipos de encuestas.

Sobre el universo definido se ha tomado una muestra de 35 empresas de todos los tamaños y representativas de los sectores definidos. Para la encuesta de profesionales, la muestra tomada

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



incluye a 254 profesionales, adscritos o no a 24 Colegios Oficiales de Ingeniería. Se han realizado un total de 605 encuestas a los cuatro grupos objetivo del estudio (empresas, profesionales, alumnado y docentes), de las que se han finalizado 346, lo que supone un índice de fidelización medio (cuestionarios finalizados en 100%) del 57.2%. Se puede pues considerar que las respuestas obtenidas contienen información relevante sobre todo de forma cualitativa. La distribución de las encuestas se ha llevado a cabo mediante correo electrónico.

Se han llevado a cabo 4 talleres con los distintos grupos objetivo del estudio en los que han participado 44 personas, entre representantes de empresas, asociaciones empresariales, representantes de la administración pública, estudiantes y profesores de escuelas universitarias de ingeniería. Se realizó un taller orientado a la participación de profesionales y empresas, el 10 de marzo de 2010 en Madrid; y tres talleres enfocados a la participación de estudiantes y profesores, celebrados en Madrid, Badajoz y Ciudad Real, el 16 y 25 de marzo de 2010, así como el 6 de abril de 2010, respectivamente. Los resultados de los cuestionarios y talleres dirigidos al ámbito universitario se incluyen en informe independiente a éste.

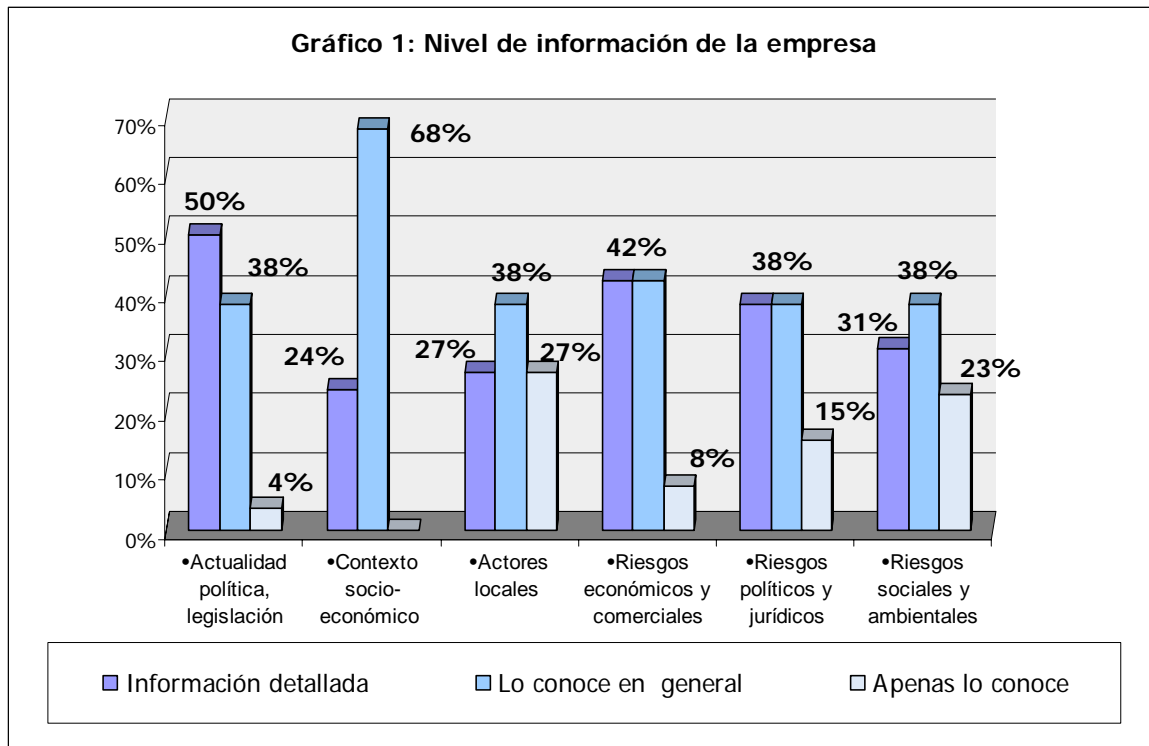
Los talleres fueron convocados previamente, informando sobre los objetivos del mismo, así como la metodología y los resultados esperados de esta actividad. La presentación de los resultados se enfocó en un análisis de lo más llamativo de las encuestas, soportada en una presentación por eje de análisis. Después de presentar los resultados de cada eje de análisis, se invitaba a las participantes a valorar y aportar conclusiones, comentarios, sobre ellos. A continuación se proponía que se indicase las debilidades y oportunidades que los participantes creían sobre cada uno de los tres ejes de análisis (conocimiento, capacidades y habilidades, y valores y actitudes). Esta dinámica de talleres generó varios archivos en los que, después de un análisis de gabinete, se ha basado la redacción de las conclusiones de los talleres, así como el análisis de los resultados, el DAFO y las conclusiones del diagnóstico.

## IV Análisis de conocimientos, habilidades, herramientas y actitudes

### EMPRESAS

#### Conocimiento de la realidad de los países del Sur y sobre la gestión de su responsabilidad

Las empresas afirman estar más informadas de aquellos aspectos que pueden tener un mayor impacto en la rentabilidad del proyecto, o que puedan tener una repercusión más inmediata con los costes de la operación, como puede ser la legislación nacional o la actualidad política, que sobre el entorno y riesgos sociales y ambientales. Sólo un 24% de las empresas informa tener conocimiento detallado sobre el contexto socioeconómico (desigualdades, pobreza, minorías, etc.), y un 27% sobre los actores locales del país en el que desarrollan su actividad. Mientras que el 23,1% afirman tener escaso conocimiento de los riesgos sociales y ambientales.



En relación a los impactos que la actuación de la empresa tecnológica puede generar en los países en los que actúa, un 44% de las empresas consideran que sus operaciones pueden tener un impacto muy significativo en las infraestructuras públicas locales de los países del Sur, seguido de impactos importantes en la generación de recursos públicos y redistribución de la riqueza, así como en nivel tecnológico de las empresas locales de estos países. Sin embargo, es destacable que consideren que su actividad produce impacto menor, o no afecta, a los accesos a los recursos naturales locales (70%), a los servicios básicos (68%) y en las condiciones de vida de los pueblos indígenas y a los Derechos Humanos (64%).

Respecto al nivel de incidencia que tienen sus distintos procesos de gestión en el desarrollo y la lucha contra la pobreza en los países del sur, el 89% de las empresas consideran que es la I+D+i la que puede tener una mayor incidencia, seguida de la adecuada gestión de los recursos humanos (81%), también consideran que tiene mucho o algún impacto la gestión de riesgos, la gestión y condiciones de proveedores, el diseño de productos, la estrategia comercial y la atención al cliente; mientras que la mayoría considera que tiene poco o ningún impacto la política fiscal y financiera de la empresa.

Ante la dificultad manifestada por las empresas para gestionar estas políticas y los impactos asociados, tanto las grandes compañías, como las PYMES manifiestan la necesidad de desarrollar herramientas para la gestión de su responsabilidad social. Algunos de los representantes de los departamentos de RSC de las empresas confiesan tener escasa capacidad de incidencia en sus superiores, y el resto de áreas funcionales, por falta de instrumentos que permitan medir el impacto empresarial, y así proponer medidas de acción que permitan superar la aparente dicotomía entre beneficio empresarial y desarrollo.

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible

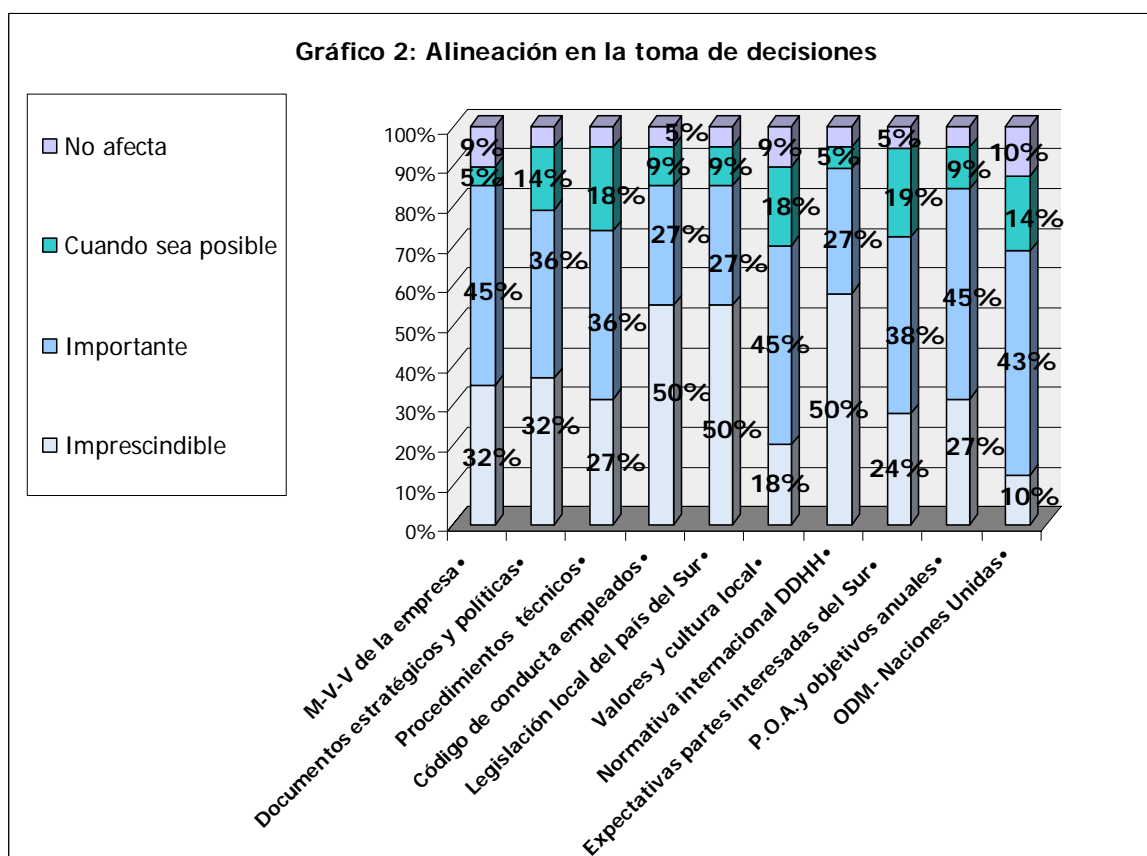


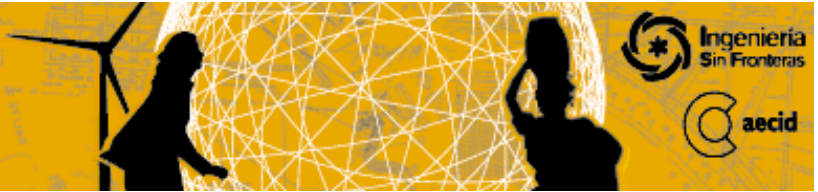
El 74% de las empresas opinan que una iniciativa que puede tener mayor incidencia en el desarrollo es la transferencia de tecnología.

## Capacidades institucionales

El 68% afirman estar totalmente de acuerdo con que la principal motivación que les mueve a internacionalizar su negocio es el desarrollo de nuevas oportunidades de inversión, un 33% afirma en segundo lugar aumentar sus ventas ofreciendo sus productos en nuevos mercados. Si bien se considera compatible con otras razones basadas en mejoras sociales, como la creación de empleos dignos en los países del sur (42%) y por ofrecer productos de calidad a los consumidores del país (42%).

El 77% de las empresas consideran imprescindible o importante alinear sus decisiones con la legislación del país en el que se desarrolla el proyecto, las normas y códigos de conducta de los empleados y la normativa internacional sobre Derechos Humanos. Mientras un 62% consideran imprescindible o importante alinear sus actuaciones en el Sur con las expectativas de las partes interesadas de estos países. Y al mismo tiempo reconocen que estas expectativas sólo están siendo incluidas sistemáticamente en el caso de los accionistas, clientes y administraciones públicas locales, mientras que las de la sociedad civil y las poblaciones más desfavorecidas se incluyen puntualmente.





El 65% de las empresas está de acuerdo, en términos generales, en establecer canales directos con las ONG en caso de conflicto a la hora de desarrollar un proyecto en un país del Sur, aunque al mismo tiempo consideran que es la administración pública la que debe gestionar el conflicto por su legitimidad, no las ONG.

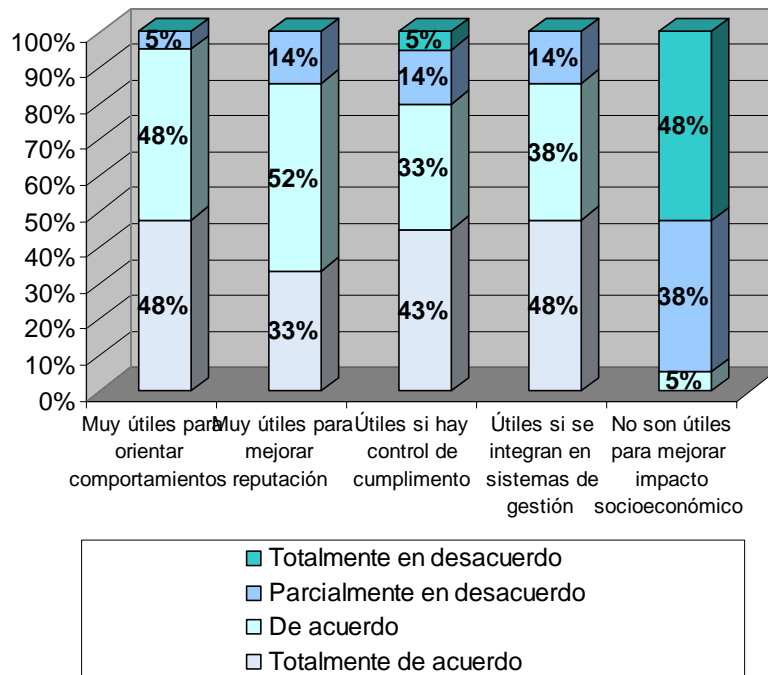
El 85% de las empresas consideran que las adhesiones a iniciativas de RSC son útiles para mejorar su impacto socioeconómico, siempre y cuando se integren en las formas de trabajo o se establezca algún control del cumplimiento. Sin embargo, sólo el 10% de las empresas afirma realizar de forma sistemática controles de cumplimiento de sus compromisos éticos por auditores externos y el 75% empresas no ha establecido mecanismos para medir el grado de cumplimiento.

### Valores y aptitudes corporativas

Si bien el 100% de las empresas consideran tener alguna responsabilidad en el desarrollo de los países en los que actúan, casi la mitad consideran que pueden hacer algo para cambiar la situación actual, algo más de un tercio son escépticas respecto a sus capacidades en este tema y un 14% considera que no es la misión de la empresa y por tanto no se trabaja en esa línea.

El 67% de las empresas están dispuestas a asumir un compromiso activo destinando fondos para mejorar la calidad de vida de personas en situación de pobreza. El compromiso efectivo de las empresas tecnológicas se concreta principalmente en acciones de protección del medio ambiente (81%) lucha contra la discriminación (76%) y acceso al agua (68%).

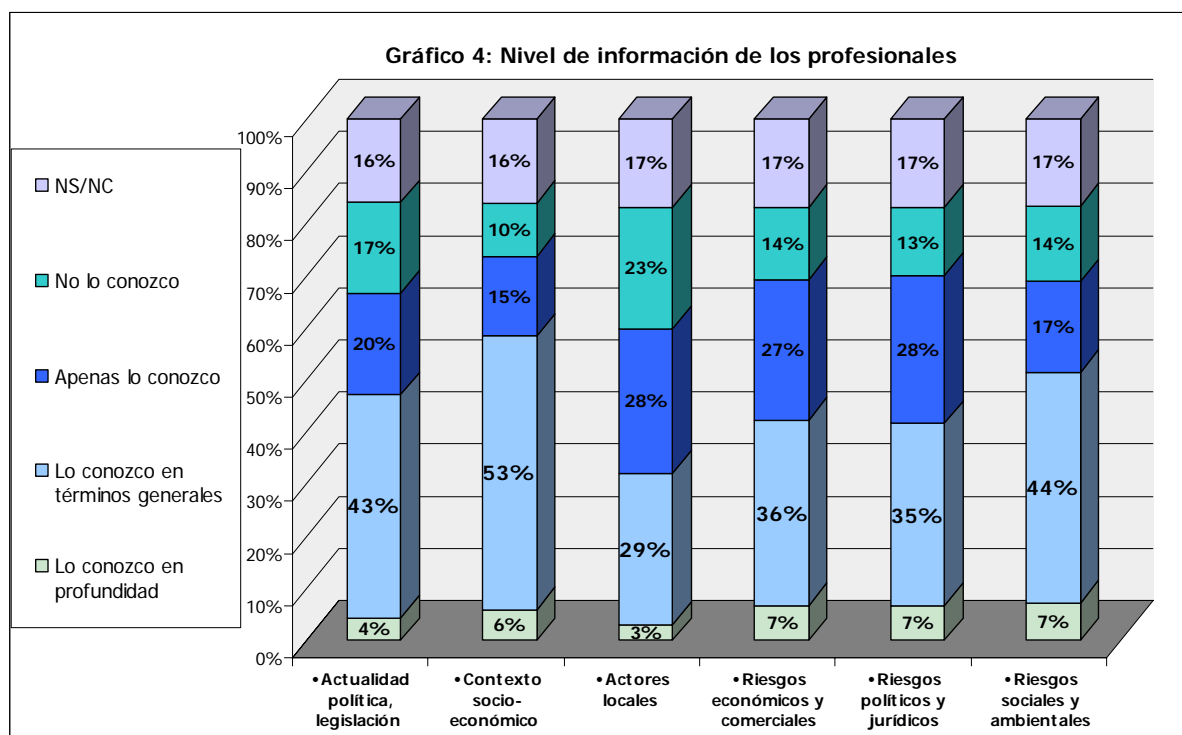
**Gráfico 3: Grado de conformidad respecto a compromisos de conducta ética de la empresa como son las adhesiones a iniciativas sobre temas medioambientales o de derechos humanos, inversión responsable, etc.**



## PROFESIONALES

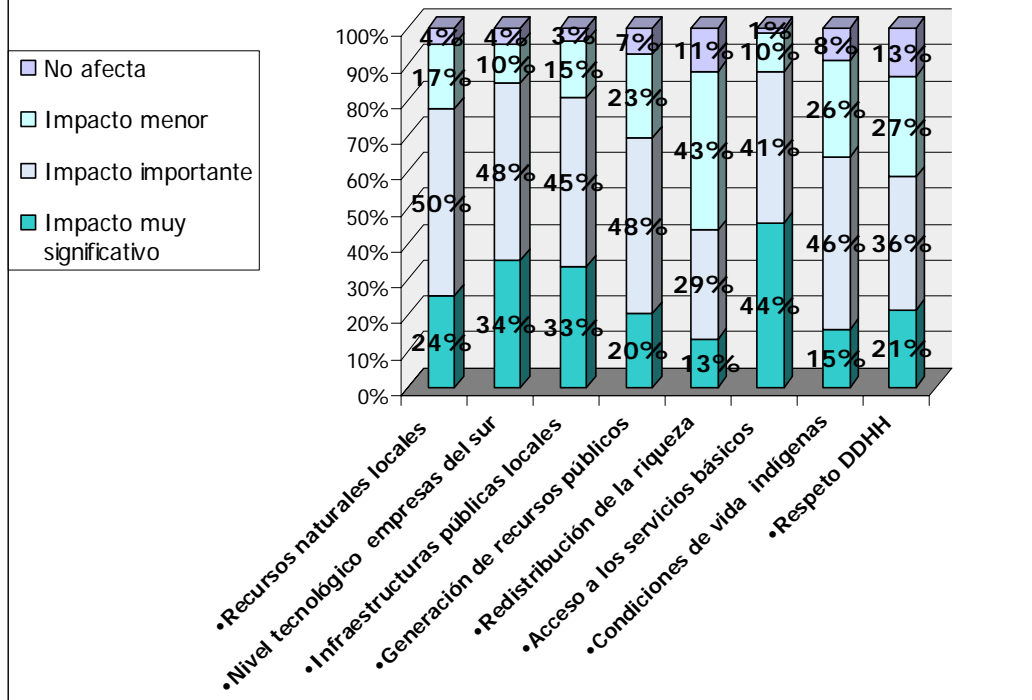
### Conocimiento de la realidad de los países del Sur y habilidades

Los profesionales dicen tener un conocimiento general sobre el contexto socio económico del país de actuación (53%) y de los riesgos sociales y ambientales (44%), pero apenas un 29% dice tener un conocimiento general de los actores locales (empresas, administraciones públicas, ONG o sindicatos). En general, se muestra un grado de conocimiento no exhaustivo, clasificándose como genérico, en el que prima, en primer lugar, el conocimiento sobre el contexto socio-económico, después sobre la actualidad política, y en tercer lugar sobre los riesgos sociales y ambientales del país.



Los profesionales cuentan con una percepción clara respecto a los impactos de la actividad empresarial en los países del Sur, y se observa una tendencia a valorar como más importantes los impactos que se derivan de la propia actividad empresarial como aquellos impactos sobre el acceso a servicios básicos 85% (agua, electricidad, educación, salud, telecomunicaciones) o lo relativo a reforzar el nivel tecnológico de las empresas locales socias con un 82%. Sin embargo, no consideran que la empresa pueda impactar en aspectos tales como los Derechos Humanos (13%), redistribución de la riqueza (11%) o condiciones de vida de los pueblos indígenas (8%).

**Gráfico 5: Impactos de la actividad empresarial en países del Sur**



Esta percepción de ausencia de impactos en derechos puede tener relación con que sólo el 7% tenga un frecuente conocimiento de las situaciones de conflicto derivadas de la actuación de la empresa española en países del Sur. Los profesionales consideran mayoritariamente (46%) que la causa de los conflictos es la priorización del beneficio por parte de la empresa. Sin embargo, es llamativo que la mitad de los profesionales afirma desconocer si la empresa ha hecho una buena gestión de los conflictos. La percepción es generalizada es que los conflictos serían evitables si la empresa actuase con un enfoque de prevención y mitigación de impactos.

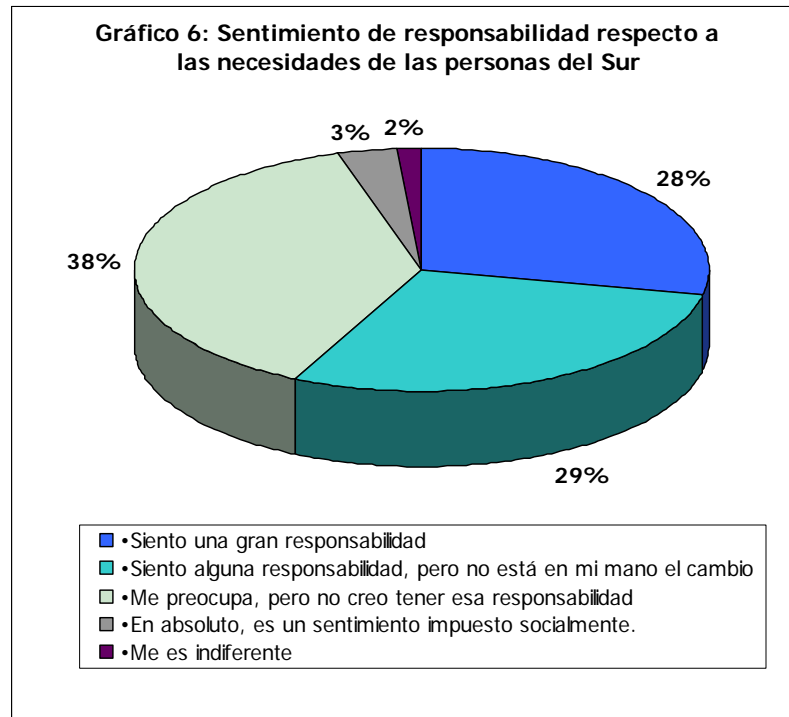
### Valores y actitudes

La opinión de los profesionales sobre la responsabilidad de las empresas a la hora de implantar los compromisos de conducta ética, está relacionada con la percepción de responsabilidad jurídica de la empresa. En este sentido siente que la empresa es responsable de que se cumpla en sus actividades (74%), en las actividades de sus filiales (56%) y en el comportamiento de sus empleados (54%). Sin embargo, no consideran igualmente responsable a la empresa de que se respete el código en las actividades de las empresas participadas (43%), ni en la actuación de sus proveedores (29%).

El 75% considera que la empresa tecnológica tiene capacidad de incidencia en la calidad de vida de las personas más desfavorecidas del Sur.

Las necesidades de las personas del Sur suponen una preocupación para la mayoría de los encuestados, aunque el 43% considera no tener responsabilidad alguna sobre ello y el 29% aún sintiéndose responsables, creen no poder hacer nada para cambiar la situación. En este punto la

opinión mayoritaria es que la carga de la responsabilidad recae sobre la institución no sobre el profesional que trabaja en la empresa.



El 79% de las personas encuestadas se manifiestan estar dispuestos o muy dispuesto para asumir compromisos en la lucha contra la pobreza.

El 38% considera que los mismos profesionales tienen mucha o bastante capacidad para incidir desde su trabajo en la mejora de las condiciones de vida de las personas de los países del Sur, mientras que el 56% siente que tiene poca o ninguna capacidad de incidir.

En relación a la capacidad de las personas encuestadas para actuar de forma responsable en el desempeño de su actividad profesional, el 50% afirma no tener capacidad de decisión suficiente para que la actuación en los países del Sur pueda ser responsable, tan sólo el 26% reconoce que siempre o en algunas ocasiones puede tomar decisiones en este sentido.

## **DAFO – EMPRESAS**

### **DEBILIDADES**

- Escaso conocimiento de la realidad del Sur, necesidades y expectativas de sus grupos de interés, salvo en lo relativo a leyes y contexto de negocio.
- Falta de información sobre los conflictos de las empresas y cómo los gestionan, percibidos como inevitables y provocados por el desarrollo económico e industrial.
- Percepción de impactos producidos por actividades finalistas, infravalorando otros (recursos naturales, servicios básicos, redistribución de la riqueza).

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



- Desconocimiento de cómo implantar sistemas de gestión eficaces de RSE y con percepción interna de contribución positiva al beneficio, para gestionar impactos económicos, sociales y ambientales en países del Sur.
- Mayoría en algún grado de desacuerdo con la posibilidad de compensaciones a la población afectada negativamente por un proyecto.
- Valoración positiva de los códigos de conducta. Desinformación sobre su grado de cumplimiento, y alcance de implantación. Inexistencia mecanismos de control adecuados.
- Pese a reconocer su responsabilidad muchas afirman no tener capacidad para promover el desarrollo, por limitación de su incidencia o porque no sea la misión de la empresa
- Desconocimiento de los consensos y principios internacionales sobre el desarrollo. Dificultad para el dialogo y la relación en la cooperación al desarrollo.

## **FORTALEZAS**

- La mayoría de las empresas asumen la relación de la gestión de su RSE con sus impactos en los derechos de las personas, y la necesidad de alinear decisiones y normas y códigos internos, locales e internacionales sobre Derechos Humanos.
- Pese a la poca información sobre los conflictos, los perciben con objetividad.
- Búsqueda de nuevos mercados u oportunidades y mejoras en las sociedades son razones compatibles para la internacionalización. Reducción de costes de producción o facilidades legislativas no se perciben como motivación.
- Predisposición para el diálogo con la sociedad civil ante la posibilidad de conflictos.
- Las iniciativas de compromisos públicos voluntarios se perciben útiles únicamente si van acompañadas por un sistema de gestión interno y mecanismos de control de cumplimiento.
- Mayor flexibilidad en PYME's para integrar un enfoque estratégico de desarrollo en su gestión y operaciones, por las características de su forma de liderazgo y operatividad.
- La mayoría se muestra dispuesta a trabajar por mejorar la calidad de vida de los países del Sur, sobre todo en temas relacionados con sus operaciones.

## **PROFESIONALES**

### **DEBILIDADES**

- A los profesionales les falta información sobre el contexto, la realidad y los actores de los países del Sur y les es difícil percibir cómo su trabajo y sus decisiones pueden impactarles.
- Falta de percepción sobre los impactos de las empresas en países del Sur, en aspectos como Derechos Humanos, condiciones de los indígenas o distribución de la riqueza.
- Aunque más informados que las empresas sobre los conflictos de empresas españolas en países en desarrollo, poseen información escasa.
- Para ellos el alcance de la asunción de responsabilidades respecto a los impactos producidos por las empresas en los países del Sur está directamente relacionada con la esfera de responsabilidad jurídica establecida por la legislación.
- La responsabilidad por las actuaciones se asigna en mayor grado a la empresa, como institución, que a los profesionales que la componen, que se sienten más preocupados que responsables por los impactos producidos por sus empresas.
- Percepción de baja capacidad de influencia, desde sus funciones profesionales, para mejorar la situación de los países del Sur.

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



## **FORTALEZAS**

- Tienen una percepción clara respecto a que la actividad empresarial en el Sur puede tener un impacto importante en casi todos los aspectos que se les plantea para reflexión.
- Consideran que los conflictos están justificados y que podrían evitarse, ya que en muchos casos surgen por la priorización por parte de la empresa de la rentabilidad en sus inversiones en el Sur.
- Reconocen la capacidad de la empresa para actuar sobre el desarrollo de los países del Sur y les consideran actores potenciales en la transformación de sus condiciones de vida.
- Es mayoritaria la opinión de los que confiesan estar dispuestos o muy dispuestos para asumir compromisos en la lucha contra la pobreza.

## **ENTORNO**

### **AMENAZAS**

- Las iniciativas de RSC y la visión del Desarrollo Sostenible pueden verse aparcadas en el contexto de crisis por primar la búsqueda de resultados económicos, tanto por parte de empresas como de instituciones públicas, sobre otros principios.
- Agotamiento por la información únicamente negativa difundida por las ONGD sobre los impactos de las empresas en el Sur, sin contraponerla con propuestas de mejores prácticas y alternativas.
- Nuevos planes de estudios, en las escuelas técnicas, más cortos, y en los que la voluntad y la sensibilidad de cada profesor hacia el desarrollo sostenible marca la inclusión de estos temas en los programas.
- Dificultad para transmitir conocimientos y valores en educación para el desarrollo sostenible en la Universidad sin una previa sensibilización desde fases anteriores de la educación.

### **OPORTUNIDADES**

- Cuestionamiento del modelo de desarrollo actual como consecuencia de la crisis.
- Creciente opinión de legisladores y reguladores internacionales sobre la obligatoriedad, que empujará a mejores herramientas de gestión y conocimiento en las empresas.
- Las empresas líderes están asumiendo la RSE en su discurso público y son receptivas a iniciativas que les ayuden a competir, también en este ámbito de la RSE.
- Los actores tradicionales del desarrollo son favorables a trabajar con la empresa. Necesidad de que esta se identifique como actor bajo el concepto de desarrollo internacionalmente consensuado.
- Nuevo papel de la Universidad como un actor mediante transferencia de conocimiento, tecnología para el desarrollo, fortalecimiento institucional, asistencias técnicas, etc.
- Bolonia como oportunidad de desarrollo de estudios más prácticos y con visión integradora, y la asignatura de educación para la ciudadanía y la educación para el desarrollo son opciones para completar el círculo formativo sobre desarrollo humano en todas las etapas.



## V Conclusiones

Las empresas reconocen su escaso conocimiento de la realidad del Sur en aquellos aspectos no directamente relacionados con la operativa y la rentabilidad de sus proyectos, que es todavía más acusado en el caso de los profesionales. Esto se traduce también en una escasa percepción de los impactos que producen sus operaciones sobre el medioambiente, el acceso a servicios básicos o en los Derechos Humanos de las poblaciones del Sur. Lo mismo ocurre con la inclusión de las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, donde apenas se tiene en cuenta a la sociedad civil y a las poblaciones más desfavorecidas. En su visión de negocio no se hace evidente la relación que existe entre las decisiones estratégicas y de gestión, habituales en las áreas funcionales y de negocio, y los impactos que se producen en el desarrollo y los derechos de las personas desfavorecidas.

Las empresas están poco interesadas en difundir sus efectos no deseados en las poblaciones locales o el medio ambiente, ya que no es una exigencia de la sociedad del Norte, y se apunta a un agotamiento en relación a la información negativa que se difunde por parte de las ONGD, no contraponiéndola con otra de buenas prácticas. A pesar de ello, se muestra una visión conciliadora e integradora en la resolución de conflictos, dispuesta a establecer canales directos con ONG para resolver situaciones conflictivas con la población local, si bien, consideran que es la administración pública la que debe gestionar el conflicto por su legitimidad, no las ONG. Por su parte, los profesionales tienen una mayor percepción de la existencia de conflictos que las empresas, y parecen estar mejor informados su opinión es que los conflictos serían evitables si la empresa actuase con un enfoque de prevención y mitigación de impactos.

Aunque para las empresas la razón principal de la internacionalización sea búsqueda de nuevos mercados u oportunidades, la consideran compatible con otras razones basadas en mejoras sociales, como son los derechos laborales o los derechos de los consumidores, por eso asumen compromisos sobre principios éticos. Sin embargo, es necesario desarrollar herramientas para poder pasar de compromisos sobre principios, a gestión de las operaciones de las empresas enfocadas a impactos concretos de desarrollo. Pues, aunque las empresas pueden estar sensibilizadas sobre la necesidad de gestionar sus impactos y conflictos, en la práctica no saben cómo, no disponen de herramientas, para cumplir dichos compromisos y asumen que resultan poco útiles la asunción de compromisos si no se integran en los sistemas de gestión y se establecen métodos de control.

El desconocimiento de los impactos que producen sus actividades, también afecta a su percepción sobre la capacidad que tienen para influir en el desarrollo de los países del Sur. Pues aunque las empresas asumen que tienen una responsabilidad en la realidad de estos países, se muestran escépticas sobre su grado de influencia en el cambio de la situación. A pesar de lo cual se muestran mayoritariamente dispuestas a asumir un compromiso activo destinando fondos para mejorar la calidad de vida de personas en situación de pobreza.

Entre los profesionales la opinión mayoritaria es que la carga de la responsabilidad recae sobre la institución no sobre el profesional que trabaja en la empresa. Se observa una mayor predisposición de asumir compromisos por parte de los profesionales, que de las empresas. A pesar de que mayoritariamente se reconoce un compromiso con los problemas de los países del Sur, este nivel de compromiso no encuentra relación con la percepción sobre la capacidad que tienen los mismos profesionales de incidir desde su trabajo en la mejora de las condiciones de



vida de las personas de los países del Sur. Además se transmite una falta de margen de decisión que les permita poder tener esa influencia desde su puesto de trabajo.

## VI Recomendaciones

Siguiendo los ejes utilizados en el diagnóstico se proponen los siguientes desafíos en la estrategia de Empresa y Desarrollo **dirigido a las empresas como publico objetivo:**

**1. Desafío Cognitivo: para que las empresas conozcan la realidad de los países del sur y gestionen su actuación en esos países de manera responsable, integrando el enfoque de derechos de las personas en la gestión de los impactos que generan con sus operaciones.**

Para ello es necesario:

- Sensibilizar, informar y formar sobre los principios y estrategias de desarrollo, y promover el conocimiento de la realidad del Sur, donde opera la empresa.
- Visibilizar el impacto de la Empresa en el Desarrollo. Dar a conocer cómo las estrategias y decisiones de gestión empresarial impactan sobre el desarrollo, como acceso a derechos de las personas.
- Promover la definición de la Responsabilidad Social Empresarial como impacto sobre derechos, alineada con una visión del desarrollo, basada también en derechos de las personas.
- Dar a conocer qué estrategias y prácticas empresariales sirven para desarrollar herramientas que gestionen adecuadamente sus impactos, a través de la necesaria y conveniente gestión de su riesgo económico, social y ambiental
- Sensibilización e incidencia para la definición de una estrategia y un marco definidor del papel de la empresa en la Cooperación al Desarrollo

**2. Desafío sobre capacidades: que sirvan para diseñar y gestionar estrategias de intervención adaptadas a las realidades del sur. Además de conocer y valorar los impactos e integrar las medidas correctoras necesarias.**

- Sensibilización orientada a que las empresas valoren los impactos de su actuación en las estrategias de internacionalización.
- Sensibilización orientada a la gestión eficaz de la relación de las empresas con los actores del Sur para promover el diálogo y la cooperación con ellos, en especial en la mejora de la gestión de riesgos e impactos, la resolución de conflictos, y el reconocimiento del papel de la sociedad civil del Sur.
- Sensibilizar e incidir a órganos de dirección, Consejo, inversores y accionistas de las empresas, como promotores y dinamizadores necesarios en el cambio a la gestión responsable y sostenible
- Sensibilización de la necesidad de que los compromisos estén integrados en la empresa, y estén desplegados en sistemas de gestión eficaces, y verificables.
- Sensibilización sobre la necesidad de transparencia y rendición de cuentas de las empresas sobre la gestión de los impactos en los países en los que operan.

**3. Desafío sobre actitudes: para aumentar su sentimiento de responsabilidad y potencial compromiso de las empresas respecto a sus actividades en países del Sur.**

- Sensibilización para pasar a promover el sentimiento de capacidad (puedo), unido al ya existente de responsabilidad (siento). Es necesario hacer saber a las empresas que tienen capacidad de gestionar y optimizar sus impactos a través de sus políticas, procedimientos e instrumentos de gestión.
- Las estrategias de RSC y el voluntariado corporativo, como herramienta de sensibilización sobre los riesgos e impactos producidos por la empresa en los derechos de las personas de los países del Sur.

# ¿Conoces los impactos de las empresas en el Sur?

Trabajemos por un desarrollo humano y sostenible



- Sensibilización sobre cómo la empresa puede contribuir en la estrategia de la cooperación al desarrollo, más allá de la responsabilidad social de sus operaciones, y del núcleo duro de negocio.
- Favorecer entre las instituciones, un marco público que facilite y clarifique el papel de la empresa en la estrategia de desarrollo, así como los incentivos (positivos y negativos) que se propongan desde las políticas públicas para mejorar sus impactos en los países del Sur donde opera.

Uno de los principales agentes de cambio son **los profesionales** que trabajan en las empresas, para este público objetivo se proponen los siguientes desafíos de sensibilización en la estrategia de Empresa y Desarrollo:

**1. Desafío Cognitivo:** sensibilizar e informar a los profesionales con el objeto de que conozcan mejor la realidad de los países del Sur, donde operan las empresas tecnológicas españolas, los impactos que producen sus decisiones profesionales en los derechos de las personas, así como la gestión de conflictos en dichos países.

**2. Desafío sobre actitudes:** para dar a conocer a los profesionales la capacidad de influencia con la que cuentan a la hora de tomar decisiones. Para ello es necesario:

- Dar a conocer el concepto de responsabilidad social de la empresa y el impacto de sus actuaciones, y cómo las empresas a través de sus decisiones e impactos pueden ser un actor de desarrollo en los países del Sur.
- Incidir para que la gestión orientada al desarrollo sostenible sea valorada en la profesión
- Sensibilizar sobre la capacidad de influencia que tienen los profesionales en el desarrollo a través de su trabajo, y cómo sus decisiones pueden afectar al desarrollo de los países y a los derechos de las personas. Sensibilización para pasar reforzar el sentimiento de capacidad (puedo), unido al ya existente de responsabilidad (siento).
- Incidir a las empresas para generar entornos donde los profesionales puedan tomar decisiones orientadas a mejorar impactos en derechos y oportunidades de las personas de los países del Sur