



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académico de Ciencias Económico Administrativas

Licenciatura en Administración de Empresas

Informe de lectura

**Unidad 4: Normas, certificaciones, distintivos de reconocimiento de
responsabilidad social**

Integrantes: Paula Nicole Hipólito Ponce

Priscila Amairani Mateos Hernandez

Isis Alejandra Miranda Oramas

Milagros del Carmen Triano Hernandez

C0102086 Responsabilidad Social

Docente: César Andrés González Hernández

13 de octubre del 2024



Introducción:

En esta presentación, exploraremos los principales marcos de referencia y normas que guían la implementación de la RSE a nivel internacional, con un enfoque especial en México. Analizaremos cómo empresas como Oxford Multinational Enterprises y la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas establecen estándares globales de responsabilidad social. Además, profundizaremos en la Norma Oficial Mexicana de Responsabilidad Social y su papel en promover prácticas sostenibles en el contexto local.



4.1.8. Oxford Multinational Enterprises

Es un "Manual Oxford de Negocios Internacionales" que ofrece una visión completa y actualizada de las empresas multinacionales, desde sus orígenes hasta los desafíos del futuro. Este se divide en seis partes principales que exploran diferentes aspectos de las empresas multinacionales (EMN) pero nos enfocaremos en el capítulo 13: La empresa multinacional como organización.

Capítulo 13

La empresa multinacional como organización
Este capítulo se adentra en la complejidad de las empresas multinacionales (EMN), desvelando las particularidades que las distinguen de las empresas nacionales y los desafíos que enfrentan en su día a día.

13.1

¿Qué tiene de especial la empresa multinacional como organización?

Naturaleza transnacional: Las EMN operan en múltiples países, lo que implica lidiar con diferentes culturas, legislaciones, economías y entornos competitivos.

Complejidad organizativa: Su estructura es más compleja, con múltiples subsidiarias, divisiones y funciones dispersas geográficamente.

Orientación global: Las EMN tienen una visión global de sus operaciones, buscando oportunidades de crecimiento en todo el mundo.

Gestión de la diversidad: Deben gestionar la diversidad cultural, étnica y de género de sus empleados, así como las diferencias en las prácticas de gestión.

13.2

Teorías evolutivas de las organizaciones multinacionales.

Teoría de la internacionalización: Explica cómo las empresas se expanden gradualmente a nuevos mercados, comenzando por la exportación y evolucionando hacia la inversión directa.

Teoría de la red: Enfatiza la importancia de las relaciones entre las diferentes unidades de la empresa y con los actores externos (proveedores, clientes, gobiernos).

Teoría de los recursos: Destaca la importancia de los recursos tangibles e intangibles de la empresa para lograr una ventaja competitiva sostenible.

13.3

Los primeros trabajos: mecanismos de selección interna

Selección basada en competencias: Se buscan candidatos con habilidades y conocimientos específicos para cada puesto.

Desarrollo de carrera internacional: Se ofrecen programas de formación y desarrollo para preparar a los empleados para asumir roles en el extranjero.

Evaluación del desempeño: Se establecen sistemas de evaluación para identificar a los empleados con mayor potencial para ocupar puestos de responsabilidad en el extranjero.

13.4

La década de 1980: mecanismos de selección externa

Reclutamiento a nivel global: Se utilizan diversas fuentes de reclutamiento para encontrar candidatos en todo el mundo.

Evaluación de candidatos extranjeros: Se desarrollan métodos para evaluar las competencias interculturales y la adaptabilidad de los candidatos.

Programas de expatriación: Se ofrecen programas de apoyo a los expatriados para facilitar su adaptación a un nuevo país y cultura.

13.5

La década de 1990: teorías diferenciadas y de la riqueza al rigor

Teorías diferenciadas: Se reconocen las diferencias entre las EMN y se busca adaptar las estrategias y estructuras organizativas a cada contexto.

Teoría de la riqueza al rigor: Se enfatiza la necesidad de equilibrar la flexibilidad y la eficiencia en las organizaciones multinacionales.

13.6 Desafíos para el futuro

Gestión de la diversidad cultural: La creciente diversidad de los equipos de trabajo plantea nuevos desafíos en términos de comunicación, colaboración y resolución de conflictos.

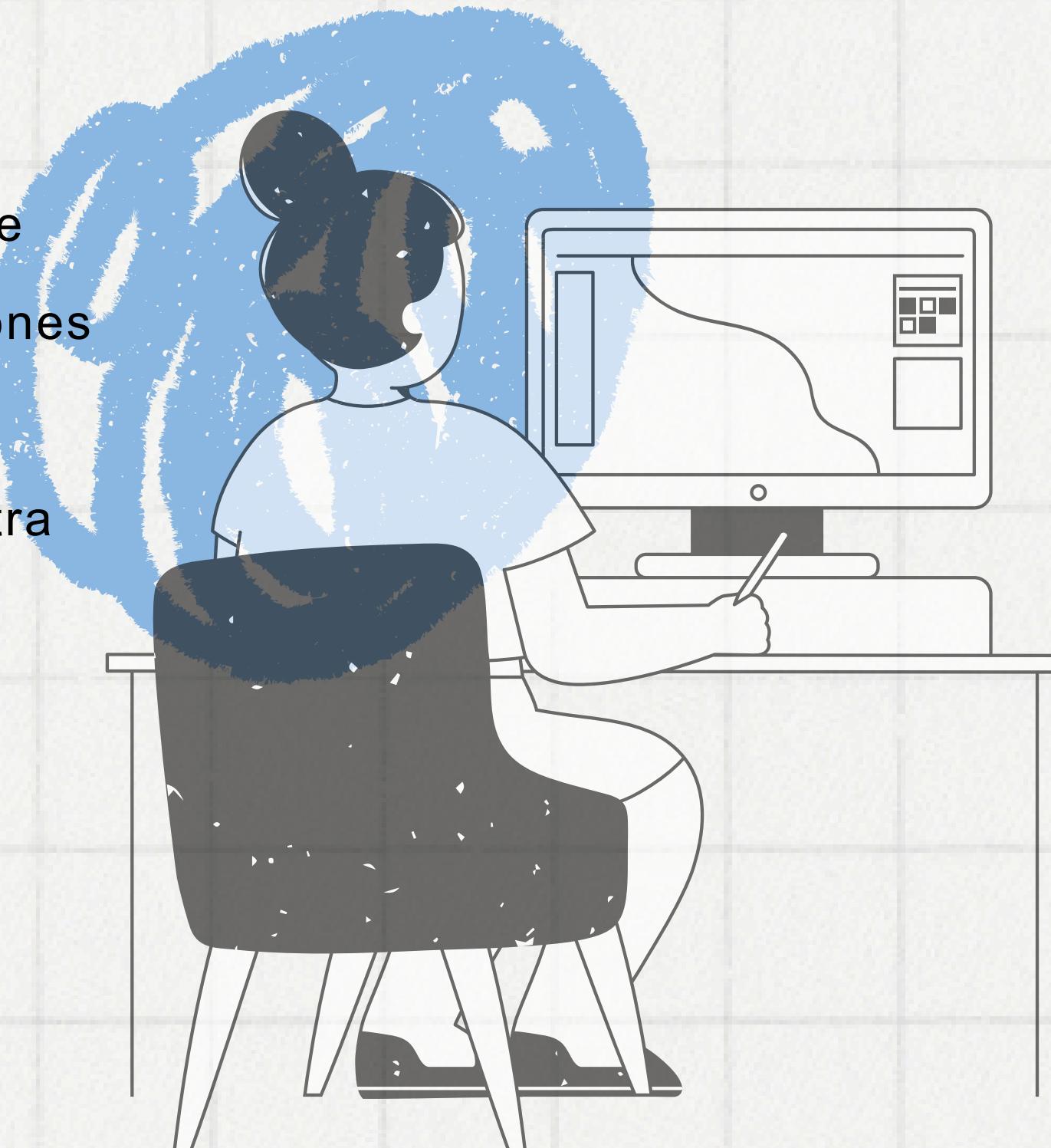
Tecnología y digitalización: La transformación digital está cambiando la forma en que las empresas operan, lo que requiere una adaptación constante.

Sostenibilidad: Las empresas multinacionales están bajo presión para adoptar prácticas más sostenibles y responsables socialmente.

Gobiernos y regulaciones: Las políticas gubernamentales y las regulaciones cambiantes pueden afectar significativamente las operaciones de las EMN

4.1.9 United Nations Global Compact

El Pacto Global de la ONU es una iniciativa voluntaria que invita a las empresas a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universales en las áreas de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



Los diez principios

La UN global compact cuenta con 10 principios para la ética profesional, estos son:

★ 01 Apoyar y respetar los derechos humanos reconocidos internacionalmente	★ 02 Asegurarse de que no se es cómplice en abusos de los derechos humanos	★ 03 Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	★ 04 Eliminar todas las formas de trabajo forzoso o obligatorio	★ 05 Abolir el trabajo infantil
★ 06 Eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación	★ 07 Adoptar un enfoque preventivo a los desafíos ambientales	★ 08 Comenzar iniciativas para promover la mayor responsabilidad ambiental	★ 09 Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías ambientales amigables	★ 10 Trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno

El impacto de la UN global compact:

El impacto global impulsa a que las organizaciones implementen un desarrollo sostenible a nivel global, con ello mejorar su reputación corporativa así como obtener mayor innovación y competitividad, fortalecer sus innovaciones y contribuir a los objetivos de desarrollo sostenible

Empresas que utilizan:

Son demasiadas empresas que están involucradas en el impacto global, algunas de ellas son:

- Nestlé
- Google
- Banco Santander
- Toyota



4.2 Normas de certificación de responsabilidad social empresarial

La responsabilidad social empresarial (RSE) implica la responsabilidad de las organizaciones por los impactos que sus decisiones y actividades generan en la sociedad y el medio ambiente. Esto debe lograrse mediante un comportamiento ético y transparente que:

Contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar social.

Tenga en cuenta las expectativas de las partes interesadas.

Cumpla con la legislación vigente y siga normas internacionales.

Sea implementado en toda la organización y en sus relaciones.

Esta definición, basada en la ISO 26000:2010, destaca la importancia de integrar la responsabilidad social en el modelo de gestión empresarial. La RSE no debe ser un esfuerzo aislado, sino que debe permear todas las decisiones y acciones de la organización, con un enfoque en el diálogo con sus partes interesadas (stakeholders).

Para implantar eficazmente la RSE, es clave:

-
- ◆ 01 Involucrar a la dirección de la empresa.
 - ◆ 02 Fomentar la participación de todos los empleados.
 - ◆ 03 Establecer metas alcanzables y escalarlas gradualmente.
 - ◆ 04 Alinear las actividades de RSE con la estrategia corporativa.
 - ◆ 05 Realizar un diagnóstico de los stakeholders y sus intereses.

Existen diversas iniciativas y normas que apoyan la implementación de la RSE. Entre ellas se encuentran:

Pacto Global de las Naciones Unidas: Una iniciativa que promueve el civismo empresarial basado en diez principios sobre derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción.

Global Reporting Initiative (GRI): Proporciona lineamientos para la elaboración de informes de sostenibilidad, permitiendo a las organizaciones medir su desempeño económico, ambiental y social.

ISO 26000: Una guía internacional no certificable que establece directrices para la implementación de la RSE.

Además de estas guías, existen normas certificables como:

SA 8000: Enfocada en la producción ética de bienes y servicios, asegurando el respeto a los derechos humanos y las condiciones laborales.

AA1000: Centrada en el desarrollo sostenible y la transparencia en la rendición de cuentas.

IQNet-SR10: Una norma para sistemas de gestión de responsabilidad social.

SGE21: Para sistemas de gestión socialmente responsables.

Finalmente, para que una empresa sea reconocida como socialmente responsable, no basta con difundir sus acciones; es necesario contar con un tercero que certifique y estandarice estos procesos mediante auditorías y normativas específicas.

Ser más competitiva: Al innovar y buscar soluciones sostenibles, las empresas pueden destacar en el mercado y atraer nuevos clientes.



Reducir riesgos: Identificando y gestionando riesgos laborales y ambientales, las empresas pueden prevenir problemas y proteger su reputación.

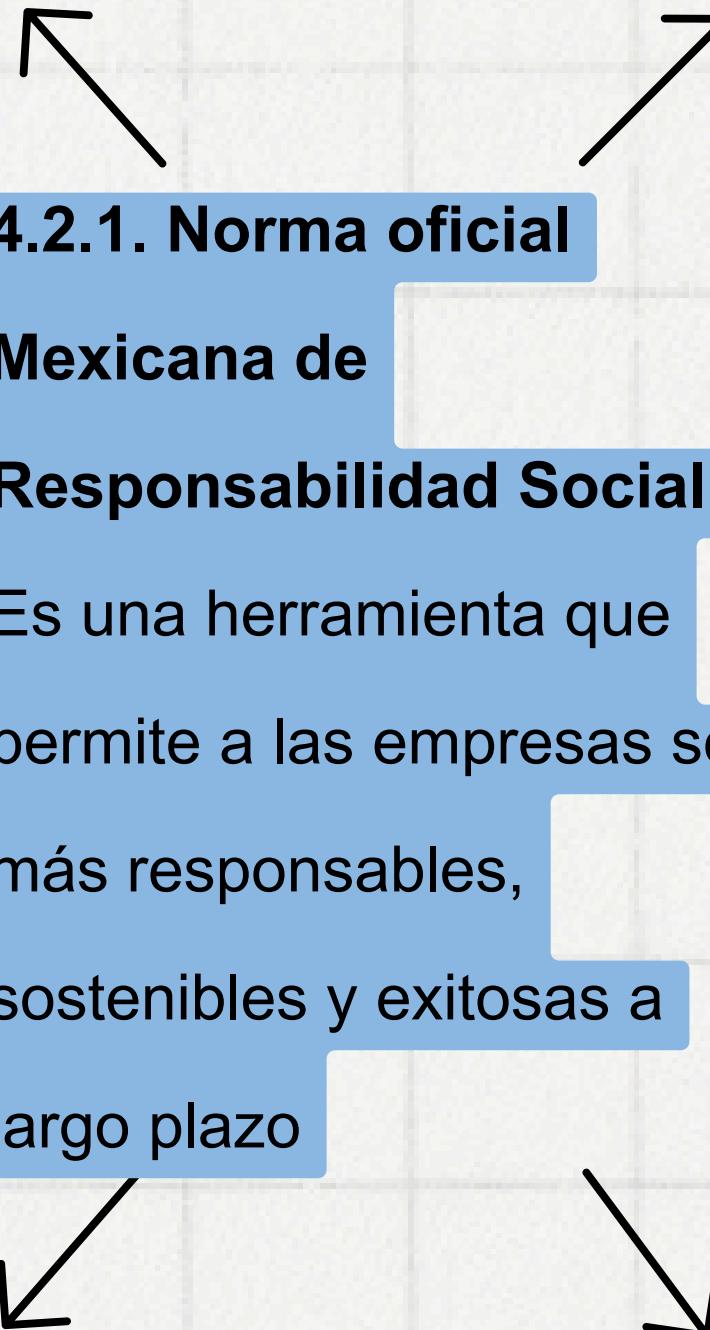


Tomar mejores decisiones: Al entender las necesidades y expectativas de la sociedad, las empresas pueden tomar decisiones más acertadas que beneficien a todos.



4.2.1. Norma oficial

Mexicana de Responsabilidad Social:
Es una herramienta que permite a las empresas ser más responsables, sostenibles y exitosas a largo plazo



Fortalecer relaciones: Al involucrarse con las comunidades y otras partes interesadas, las empresas construyen relaciones más sólidas y duraderas.



Motivar a sus empleados: Un ambiente de trabajo justo y seguro aumenta la satisfacción y productividad de los empleados.



Mejorar su imagen: Una empresa socialmente responsable es vista con mejores ojos por clientes, empleados, inversores y la comunidad en general.



Objetivo

La norma NMX-IMNC-26000 guía a las empresas para que sean más responsables con la sociedad y el medio ambiente, promoviendo prácticas éticas y transparentes que contribuyan a un futuro sostenible.

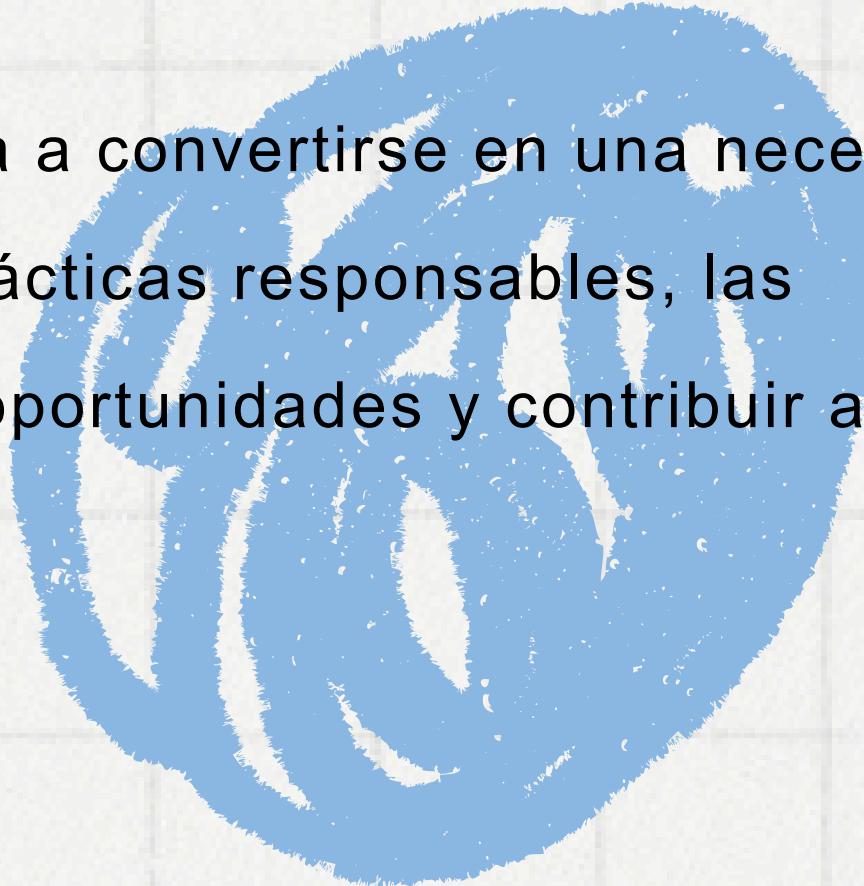
Como esta integrada la NMX-IMNC-26000

La NMX-IMNC-26000 ofrece una guía integral para que las organizaciones implementen prácticas de responsabilidad social. Su estructura se divide en siete capítulos principales que cubren desde la definición de términos hasta la integración de la RS en toda la organización:

- 1. Introducción y alcance:** Define los límites y objetivos de la norma.
- 2. Términos y definiciones:** Establece un lenguaje común para entender la RS.
- 3. Conceptos básicos de RS:** Explica el origen y evolución de la RS, así como su aplicación en diferentes tipos de organizaciones.
- 4. Principios de la RS:** Detalla los valores éticos que deben guiar las acciones de una organización responsable.
- 5. Relación con las partes interesadas:** Explica cómo identificar y gestionar las relaciones con los diferentes grupos de interés.
- 6. Materias fundamentales:** Profundiza en los siete temas clave de la RS (gobernanza, derechos humanos, etc.) y cómo abordarlos.
- 7. Integración de la RS:** Ofrece orientación sobre cómo implementar y comunicar las prácticas de RS en toda la organización.

Conclusión

En conclusión, la RSE ha evolucionado de ser una tendencia a convertirse en una necesidad imperativa para las empresas multinacionales. Al adoptar prácticas responsables, las organizaciones pueden mitigar riesgos, aprovechar nuevas oportunidades y contribuir a un futuro más sostenible para todos.



Referencias

- D. Eleanor Westney, S. (agosto de 2001). Oxford Academic. Obtenido de <https://academic.oup.com/book/10408/chapter-abstract/158234914?redirectedFrom=fulltext>
- Barrera, S. y. (11 de mayo de 2016). Latin counsel. Obtenido de https://www.latincounsel.com/?Noticias=Norma_Mexicana_sobre_Responsabilidad_Social
- Conexión Esan. (14 de Junio de 2016). Conexión Esan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/normas-y-certificaciones-de-responsabilidad-social>

Minuta

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Moxado

No.: 0.1 Fecha: 1 de octubre de 2024

Objetivo general: Presenta los temas asignados de la unidad 4 en clases

Listado de puntos a tratar:

Asignación de Roles, Temas y Actividades

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 5:45
Hora de Termino: 6:45

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Asignación de Temas Inv. y Resum. la info. dep. lo info.	Líder Todo el equipo	01/10/2024	01/10/2024
Hacer diapositivas	Investigador Tecnólogo	01/10/2024	01/10/2024
Subir el archivo a teams	Líder, Inv., Inv. y Secre.	01/10/2024	

Logros alcanzados:

- Asignación de los roles
- Asignación de temas
- Investigar la info.

Tareas pendientes:

- Depurar la info.
- Subir el archivo a teams
- Hacer diapositivas

Fecha próxima reunión:

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Paula Nicole Hippolito Ponce PL
Priscila Amairany Mateos Hernandez PL
Isis Alejandra Miranda Oramas PL
Milagros del Carmen Triana Hernandez PL

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.

ACTA DE REUNIÓN

Nombre del equipo: Moxado

No.: 0.1 Fecha: 12 de Octubre del 2024

Objetivo general: Presenta los temas asignados de la Unidad 4 en clases

Listado de puntos a tratar:

Asignación de Roles, Temas y Actividades

Cuadro de actividades por integrante bajo tiempos: Hora de Inicio: 5:45
Hora de Termino: 6:45

Actividad	Responsable	Fecha de inicio	Fecha de término
Asignación de tems Inv. y Resum. la info depurar la info.	Líder Todo el equipo	01/10/2024	01/10/2024
Hacer diapositiva	Investigador Tecnólogo	01/10/2024	01/10/2024
Subir el archivo a teams	Líder, Inv., Inv. y Secre.	01/10/2024	01/10/2024

Logros alcanzados:

- Asignación de roles
- Investigar y Resumir la info.
- Depurar la info.

Tareas pendientes:

- Hacer diapositivas
- Subir el archivo a teams

Fecha próxima reunión:

Nombre y firma de cada integrante del equipo

Milagros del Carmen Triana Hernandez PL
Isis Alejandra Miranda Oramas PL
Priscila Amairany Mateos Hernandez PL
Paula Nicole Hippolito Ponce PL

Formato diseñado para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier y actualizado en el 2023 por el Dr. César Andrés González Hernández.

Fotos



**¡Muchas
gracias!**