

Globethics Repository

The logo consists of the word "Globethics" in white, sans-serif font, centered within a solid blue rectangular background.

Contribución de las empresas energéticas a los ODM. Debate teórico y evaluación exploratoria de las empresas españolas en América Latina
[Contribution of energy companies to the MDGs. Theoretical discussion and exploratory evaluation of Spanish companies in Latin America]

This page was generated automatically upon download from the Globethics Repository.
More information on Globethics see <https://www.globethics.net>. Data and content policy of Globethics Repository see <https://repository.globethics.net/pages/policy>.

Item Type	Article
Authors	Valor, Carmen
Publisher	Fundación Luis Vives
Rights	Creative Commons Copyright (CC 2.5)
Download date	2026-07-12 13:38:38
Link to Item	http://hdl.handle.net/20.500.12424/199949

CONTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS ENERGÉTICAS A LOS ODM. DEBATE TEÓRICO Y EVALUACION EXPLORATORIA DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS EN AMÉRICA LATINA

[Carmen Valor](#) . *Universidad Pontificia de Comillas-ICADE*

[Bibliografía](#)

Resumen

Este artículo analiza la contribución de las empresas españolas del sector energético a la consecución de los ODM en una muestra de países de América Latina. Se apoya en la propuesta de autores y organizaciones multilaterales de que la RSE puede servir como estrategia paraguas para guiar la contribución de la empresa a los ODM. Para ello, se ha diseñado una herramienta con 74 indicadores extraídos de las propuestas de Naciones Unidas, ONG y asociaciones empresariales, valorando el esfuerzo que hacen estas empresas en la consecución de cada indicador. Se concluye que las empresas españolas analizadas no están haciendo un esfuerzo deliberado y formalizado hacia la contribución de los ODM, lo que pone de manifiesto la distinta velocidad de desarrollo de la RSE en el Norte y en el Sur.

Índice de capítulos

- [INTRODUCCIÓN](#)
- [LA POTENCIAL CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA A LOS ODM](#)
- [OBJETIVOS Y METODOLOGIA](#)
- [RESULTADOS](#)
- [CONCLUSIONES](#)

Autor/es

Carmen Valor

Universidad Pontificia de Comillas-ICADE

Carmen Valor Martínez, Doctora por la Universidad Complutense de Madrid, MBA por la Universidad Carlos III y MSc Business and Community por la University of Bath. Es profesora de la Universidad Pontificia de Comillas (Departamento de Marketing) y Profesora visitante en cursos de postgrado de varias universidades (UNED, Universidad Complutense de Madrid, y University of Bath). Es miembro investigador de varias instituciones, para las que desarrolla proyectos relacionados con la Responsabilidad Social de la Empresa. Entre otros, es miembro investigador de Observatorio de la RSC, Fundación Economistas Sin Fronteras y CECOD.

Palabras clave

Objetivos de Desarrollo del Milenio , Empresa , Pobreza , Responsabilidad social corporativa , Sector energético

1. INTRODUCCIÓN

En 2000, 189 países se comprometieron a eliminar la pobreza extrema, entendida esta en sus múltiples formas (ONU, 2000, A/RES/55/2). La estrategia para dar cumplimiento a este propósito se articula bajo los conocidos Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM en adelante). Pese a que los ODM son una estrategia política, se ha reiterado la necesidad de una alianza global para su cumplimiento, que incluye la participación y coordinación con las organizaciones de la sociedad civil y el sector empresarial. El informe final del Proyecto del Milenio de Naciones Unidas (2005) insta a la elaboración de estrategias en “estrecha colaboración con la sociedad civil y el sector privado nacional”.

Quedan menos de diez años para llegar a la fecha límite y todos los informes apuntan a que no se cumplirán los Objetivos. Entre las razones ofrecidas para explicar por qué no (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, 2005; Proyecto del Milenio de Naciones Unidas, 2005), se hace alusión a la necesidad de involucrar de forma efectiva a las empresas, especialmente, a las grandes empresas multinacionales, tal como se recogía en el documento final de la Cumbre de Monterrey (A/CONF.198/11).

A pesar del ímpetu dado al tema por parte de las asociaciones empresariales como World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) e International Business Leaders Forum (IBLF), lo cierto es que la relación entre ODM y empresa es todavía un asunto poco tratado en la literatura y poco desarrollado en la práctica. Las encuestas muestran que los directivos no conocen esta estrategia global para acabar con la pobreza (Edelman et al, 2005). Solo 10 empresas (aproximadamente el 20% de las mayores empresas que publican informes de RSE) informan de cómo están contribuyendo a alcanzar los ODM en sus memorias de RSE o sostenibilidad (Sustainability, 2006).

Este artículo pretende analizar la contribución de las empresas españolas del sector energético a la consecución de los ODM en una muestra de países de América Latina. Aunque el acceso a energía no es, así expresado, uno de los Objetivos del Milenio, es indudable que el acceso a la energía supone el primer paso para el desarrollo económico de un país, contribuye al desarrollo social y debe garantizar el desarrollo medioambiental (WBCSD, 2005). Por tanto, la empresa energética tiene una especial responsabilidad respecto a los ODM. Este papel fundamental se explica por la relación entre acceso a la energía y reducción de la pobreza. El acceso a la energía facilita directa o indirectamente, la consecución de los Objetivos y metas. Por ejemplo, contribuye de forma directa al ODM4 (reducir la mortalidad infantil) al mejorar la seguridad en el hogar y de forma indirecta al permitir elaborar comidas con mayores nutrientes (WBCSD, 2005).

Este artículo viene a rellenar un vacío metodológico. El objetivo último de este informe es proponer y testar una herramienta que sirva a poderes públicos, empresas y organizaciones de la sociedad civil para evaluar la contribución de la empresa del sector energético a la consecución de los ODM. Esta herramienta ha sido desarrollada específicamente para analizar la contribución de la empresa energética en varios países de América Latina; sin embargo, su elaboración se ha guiado por el principio de universalidad, tratando de que pueda ser aplicada, con las debidas modificaciones menores en su caso, a otros sectores y a otros continentes.

Este artículo se estructura como sigue. En primer lugar, se presenta los principales puntos del debate sobre RSE y desarrollo. En segundo lugar, se presentan los objetivos y metodología del trabajo. La tercera sección se dedica a los resultados. Finalmente, se exponen las conclusiones.

2 . LA POTENCIAL CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA A LOS ODM

El debate sobre la contribución de la empresa a los ODM es paralelo al más antiguo sobre el papel de la empresa multinacional en el desarrollo del Sur. Este debate debe entenderse como un continuo, cuyos polos están representados por los que llamaremos “neoliberales” y “revolucionarios”.

Los “revolucionarios” entienden que la empresa multinacional tiene siempre y necesariamente un efecto negativo en los países del Sur: destrucción de empleo, alteración del capital social, corrupción, etc. Los liberales, al contrario, entienden que la contribución al desarrollo es siempre positiva. La entrada de empresas multinacionales en el Sur permite la creación de empleo, la creación de infraestructuras, desarrolla la formación de los empleados, etc. Por lo tanto, este grupo sostiene que la estrategia de “business as usual”, sin introducir ningún cambio en las operaciones, es, siempre, beneficiosa para el desarrollo. Esta es la postura del grupo de trabajo conocido como Proyecto del Milenio. Según el documento final de esta iniciativa (Proyecto Milenio de Naciones Unidas, 2005) no se requiere una orientación especial de la actividad de la empresa para conseguir las metas propuestas. Los autores del informe entienden que la mera presencia empresarial en un país del Sur supone una ayuda efectiva para el cumplimiento de los Objetivos, simplemente porque contribuye al crecimiento económico, que es el motor del desarrollo.

Estas dos posturas han sido suficientemente analizadas en la literatura y no se volverá sobre ellas (ver, por ejemplo, Michael, 2003). Entre ambas, caben muchas posturas intermedias, que se caracterizan por establecer ciertas condiciones que la empresa debe cumplir para poder decir que sus operaciones benefician al Sur. Estas posturas intermedias serán analizadas con más detenimiento.

Representan una postura intermedia las asociaciones empresariales, como WBCSD o IBLF. Aunque tienen en común algunos puntos con la postura neoliberal (por ejemplo, cuando afirman que la empresa es buena para el desarrollo y el desarrollo es bueno para la empresa, WBCSD, 2005), lo cierto es que entienden que la mejor contribución de la empresa al Desarrollo se deriva de ser responsable y rentable (IBLF, 2005). Según el WBCSD (2005) no basta con hacer lo de siempre (crear empleo, pagar impuestos, ofrecer productos y servicios). Es preciso encontrar soluciones creativas a los problemas de las comunidades donde la empresa trabaja, cooperando con las organizaciones locales de la sociedad civil, los gobiernos y los financiadores multilaterales y bilaterales.

Están también en una posición intermedia los organismos intergubernamentales. Así, por ejemplo, la Comisión para el Desarrollo del Sector Privado (2004), grupo de trabajo impulsado por el PNUD, sostiene que, aunque un sector privado dinámico (formado tanto por empresas multinacionales como por empresas locales) es clave para reducir la pobreza, no siempre la actividad empresarial conduce al desarrollo económico, ya que depende de cómo se realice en la práctica esa actividad. Así, en su informe señala los riesgos derivados del poder de las grandes empresas, especialmente cuando no existe un marco regulatorio fuerte: la creación de barreras anti-competencia, poner frenos al desarrollo de mercados financieros que puedan

nutrir a las empresas locales, o el aprovechamiento de la corrupción local para reforzar su posición de poder.

Otros documentos de Naciones Unidas hacen referencia también al modelo de gestión empresarial que se conoce como modelo sostenible o responsabilidad social de la empresa o *triple bottom line*. Esta premisa de responsabilidad social de la empresa se mencionaba ya en el plan de acción para la consecución de los Objetivos del Milenio aprobado en Johannesburgo: se proponía la RSE como una de las herramientas para conseguir una globalización más justa y equitativa [1]. En el mismo sentido, el Banco Interamericano de Desarrollo llega a decir que la "RSC es, por naturaleza, desarrollo realizado por el sector privado y resulta el complemento perfecto de los esfuerzos que realizan gobiernos y organizaciones multilaterales" (2004, citado por Jenkins, 2005: 525).

También otros organismos intergubernamentales, como la OCDE o la Unión Europea, hablan de la RSE como la principal forma de contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos y Metas del Milenio. La OCDE cita los Principios-Guía para Empresas Multinacionales como marco normativo que pueden utilizar las empresas. La Unión Europea (Comisión Europea, 2005), en el documento síntesis presentado a la Cumbre de Naciones Unidas de 2005, formulaba recomendaciones específicas que ayudarían a conseguir las metas propuestas. Una de estas, dirigida a conseguir el ODM7-M9, hace especial referencia a la empresa: fomentar la responsabilidad social y medio ambiental de la empresa, tanto a nivel europeo como internacional. Así, se hace referencia específica a la RSE como marco o sistema de gestión. Las empresas que adopten este marco estarán haciendo una contribución eficaz y directa al Objetivo 7 y, de forma indirecta, a los demás Objetivos. También la última Comunicación sobre RSC (COM(2006) 136 final) recogía la RSE como instrumento para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en estos términos: "la Comisión seguirá fomentando la RSE en todo el mundo con miras a aumentar al máximo la contribución de las empresas a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas" (p. 8).

En consecuencia, la postura intermedia defiende la RSE como condición para que la empresa pueda hacer una contribución efectiva a la reducción de la pobreza. Con todo, esta postura no está exenta de críticas. Hay varios problemas esenciales en la utilización de la RSE como estrategia paraguas para conseguir que la actividad de la empresa multinacional suponga una contribución efectiva a los ODM.

En primer lugar, no hay acuerdo sobre lo que significa RSE y qué obligaciones cabe incluir bajo esta denominación (Blowfield y Frynas, 2005; Sharp, 2006). La falta de acuerdo implica que determinadas obligaciones económicas de la empresa en países del Sur están ausentes del discurso y no son mencionadas en los principales estándares sobre RSE. Así, no hay mención a aspectos como precios de transferencia (*transfer pricing*), paraísos fiscales, evasión de impuestos o abuso de poder de mercado (Blowfield, 2005; Jenkins, 2005).

Sin embargo, Blowfield y Frynas (2005) entienden que, pese a que se utiliza el término RSC como término paraguas, se pueden encontrar tres rasgos comunes y compartidos por todos los agentes: que la empresa es responsable de los impactos producidos en la sociedad y en el medio ambiente, más allá de lo establecido por ley y más allá de la responsabilidad individual

de sus trabajadores; que la empresa es responsable del comportamiento de otras empresas que intervienen en su cadena de valor (por ejemplo, proveedores); que la empresa tiene que manejar su relación con la sociedad, en sentido amplio, sea por razones comerciales o sea para crear valor para la sociedad.

Por otro lado, cuando se habla de RSE en el contexto de desarrollo se dan, también, dos ausencias destacables. Aunque se utiliza el término "pobreza" o "desarrollo", no se define (Prieto-Carrón y cols. 2006; Sharp, 2006). En segundo lugar, no se admite o, por lo menos, no se reflexiona sobre una posible relación causa-efecto entre la empresa y la pobreza. Se presenta la pobreza como un problema local y la marginalidad como un efecto residual, que la empresa puede tratar de paliar, pero no se fomenta el análisis del origen o de sus dimensiones estructurales, y el papel que juega la empresa en cada una de ellas. Como consecuencia, existe el peligro de que la RSC se utilice para reforzar la idea de que para cada problema complejo hay una solución simple, idea que no resulta de aplicación en los países del Sur (Blowfield y Frynas, 2005). En el debate actual sobre RSC y desarrollo no se valora si la pobreza es estructural. Si es así, si no es solo una cuestión de capacidades, acceso a recursos o a oportunidades, entonces, es poco probable que la RSC pueda ser una solución (Blowfield, 2005). Todo lo más las empresas podrían asumir su responsabilidad en la restitución de las víctimas y contribuir de forma activa en la rehabilitación social y económica (Fig, 2005).

También en el contexto de desarrollo, Sharp (2006) pone de manifiesto los problemas que genera la noción de *stakeholder*. En los años 80, el derecho al desarrollo estaba unido a la idea de ciudadano. Esta noción se ha modificado en el discurso sobre RSC, ya que ahora está unido a la noción de *stakeholder*. Por lo tanto, no todos los ciudadanos tienen derecho al desarrollo, sino los que se ven afectados o afectan las operaciones de la empresa. Así, el hecho de ser un ciudadano no es garantía suficiente como para que cuenten contigo en cualquier tipo de desarrollo (Sharp, 2006: 217). Este cambio, unido a la despolitización del discurso (dar por supuesto que los gobiernos no pueden o no quieren hacer políticas eficaces de desarrollo) tiene necesariamente consecuencias negativas, ya que se minan las bases legales y morales que orientaban la intervención.

En segundo lugar, critican las organizaciones sociales que el discurso sobre RSC se presente como ideológicamente neutro, cuando, en la práctica, está enmarcado en el discurso neoliberal o *Business case* (Cuesta de la y Valor, 2004). Como resultado, en el discurso sobre la RSC no se discuten algunas de las premisas de la lógica del sistema, tales como la rentabilidad como principal objetivo de la empresa, la propiedad privada como derecho sin límites, etc. Esta "supuesta neutralidad" de la RSE tiene importantes consecuencias al utilizarla como guía para determinar la contribución de la empresa al desarrollo, porque estos principios que no se cuestionan, suelen verse como prioritarios a otros valores o normas y porque pueden no ser compartidos, o peor, ser rechazados por los supuestos beneficiarios de los programas de RSC en los países en desarrollo. Según Blowfield (2005) al introducir *de facto* el tema de la justicia social en el discurso de la RSC, "estamos dejando que empresarios definan qué es y qué no es justicia" (p. 521). Y añade que esta es la principal crítica a la RSC desde las organizaciones sociales: que la RSE no permite reflexionar sobre cuestiones estructurales relacionadas con el

sistema económico; al contrario, toma esos principios (los principios neoliberales) como no negociables y toca solo aquellos aspectos que las empresas pueden aceptar como negociables. En tercer lugar, está el problema de la "acientificidad" de esta teoría. Aunque muchas organizaciones mantienen que la RSC es buena para el desarrollo y para el negocio, lo cierto es que esta premisa no se sostiene con la evidencia empírica, porque no la hay (Blowfield y Frynas, 2005; Prieto-Carrón y cols., 2006). Como mucho, se puede hacer mención a casos de estudio. Estos casos de estudio no son válidos como evidencia para apoyar las teorías, ya que este tipo de análisis se centran en una dimensión de la RSC y la analizan en unas condiciones socio-temporales específicas, aunque muchas veces sin poner en relación el caso con la estructura económica y política en la que se desarrolla, lo que no permite hacer generalizaciones (Hamann, 2006; Prieto-Carrón y cols., 2006). Hay pocos estudios que midan el impacto de las iniciativas de RSC en el desarrollo del Sur, especialmente, su impacto en las comunidades más desfavorecidas. De forma más general, no hay suficientes estudios sobre el impacto de la inversión extranjera directa en la reducción de la pobreza (Jenkins, 2005; Prieto-Carrón y cols., 2006). Enfocar la RSC como una estrategia que repercute positivamente en la cuenta de resultados lleva a ignorar determinados asuntos que, sin embargo, condicionan el desarrollo de las comunidades del Sur (Prieto-Carrón y cols., 2006; Sharp, 2006). La argumentación de que ser responsable es bueno para el negocio no se sostiene al hablar del Sur y, a veces, tampoco en el Norte (Michael, 2003). Hamann (2006) llama la atención sobre la falta de estudios que prueben la relación causa-efecto entre RSC y rentabilidad en países en desarrollo. Jenkins (2005) va más allá y afirma que no solo no hay estudios, sino que teóricamente resulta difícil justificar el beneficio económico que puede obtener la empresa en el corto plazo por contribuir a erradicar la pobreza. La prueba irrefutable de que no hay esa conexión, dice Kapelus (2002), es que las empresas no son responsables en el Sur. Si verdaderamente se derivaran beneficios económicos, ninguna empresa violaría los derechos humanos o contaminaría, porque eso afectaría negativamente a la cuenta de resultados. Finalmente, se menciona el problema de la agenda oculta. Muchos autores entienden que cuando la empresa realiza determinadas iniciativas no está tratando de reducir la pobreza, sino de mejorar su reputación. En palabras de Newell (2005: 586): "la mayoría de las iniciativas de RSC no están orientadas al problema de la pobreza y la exclusión social. Se dirigen a conseguir objetivos menos ambiciosos de mejora de los resultados financieros y gestión de la reputación" (en términos similares Michael, 2003). Algunas investigaciones parecen confirmar esta creencia. Varios informes de organizaciones sociales e investigadores (Christian Aid, 2004; Fig, 2005; Oxfam, 2006) muestran que mientras ciertas multinacionales se esfuerzan por implantar sistemas RSC en el Norte, donde quizá sí existan incentivos de mercado para hacerlo, su comportamiento en el Sur no responde a los mismos estándares. Una razón para explicar esta esquizofrenia empresarial es la falta de presión de los *stakeholders* del Sur (tanto las comunidades locales, como los medios de comunicación o los gobiernos), por su falta de poder (Fig, 2006; Hamann, 2006; Sharp, 2006; Prieto-Carrón y cols., 2006).

En consecuencia, aunque los organismos multilaterales sostienen que la RSC puede ser una vía para que la empresa, especialmente la empresa multinacional, contribuya a la consecución de los ODM en los países del Sur en los que opera, lo cierto es que no todo vale. Como ponen de manifiesto varios autores, es preciso que la RSE cumpla con determinados requisitos antes de poder afirmar que va a suponer una contribución.

3 . OBJETIVOS Y METODOLOGIA

En este contexto, esta investigación tiene como fin último crear y testar una herramienta que permita evaluar la contribución de la empresa energética a la consecución de los ODM en países del Sur. Se pretende verificar si el diseño actual de estrategias de RSC puede suponer una contribución positiva al desarrollo en países del Sur.

Indicadores. Los indicadores se han identificado y construido a partir de los documentos guías propuestos por los organismos del sistema de Naciones Unidas, asociaciones empresariales, autores académicos y organizaciones de la sociedad civil (Comisión para el Desarrollo del Sector Privado, 2004; Dutch Sustainability Research, 2005; Forstater et al, 2002; GRI, 2004; Nelson y Prescott, 2003; Shell Foundation, 2005; Naciones Unidas, 2001 y 2003; WBCSD, 2005), tratando de ganar en legitimidad.

La herramienta se ha estructurado siguiendo los Objetivos del Milenio. Siguiendo el modelo de Dutch Sustainability Research (2005) cada Objetivo ha sido desglosado en sub-objetivos. Los indicadores se vinculan a cada uno de los Objetivos. Sin embargo, es preciso tener en cuenta que hay una relación entre Objetivos, ya que un proyecto o iniciativa puede suponer una contribución a varios ODM. Esta relación entre Objetivos presenta dificultades a la hora de asignar los indicadores a uno u otro. No se ha permitido la inclusión de indicadores que contribuyen de forma indirecta a la consecución de un Objetivo, ni la duplicación de indicadores; así, cada indicador se ha asignado a un único Objetivo, el más relevante. La tabla siguiente muestra el tipo de dimensiones que se han asociado a cada ODM.

Tabla 1. Dimensiones de la RSC asociadas a cada indicador

ODM 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre)	Creación de empleo, formación, respeto a los derechos laborales por la empresa y proveedores, comercio con empresas locales, creación de infraestructura, orientación a la base de la pirámide.
ODM 2 (educación primaria universal)	Prohibición del trabajo infantil para empresa y proveedores, sensibilización y ayudas para la escolarización de hijos de empleados.
ODM 3 (igualdad de genero y empoderamiento de la mujer)	No discriminación, igualdad de oportunidades, políticas de conciliación, apoyo a iniciativas de empoderamiento.
ODM 4 (reducir la mortalidad infantil)	Sistemas complementarios de salud para empleados.
ODM 5 (salud materna)	Sistemas de salud y seguridad en el trabajo, sistemas de prevención en el puesto de trabajo especialmente orientados a la mujer.
ODM 6 (VIH/SIDA, tuberculosis y otras enfermedades infecciosas)	Sistemas específicos de prevención y/o curación para empleados y familiares, apoyo a enfermos y/o familiares.

ODM 7 (sostenibilidad medio ambiental)	Reducción de ineficiencias, protección de la diversidad, lucha contra el cambio climático, tecnología y mejoras en tugurios.
ODM 8 (alianza global para el desarrollo)	Lucha contra la corrupción, prácticas anti-competitivas, cooperación con estándares internacionales, transparencia, participación de los empleados y los demás <i>stakeholders</i> en los procesos de toma de decisiones.

Estructura. La herramienta se ha estructurado basándose en la propuesta de Nelson y Prescott (2003), según la cual se distinguen cuatro formas de contribución de la empresa. La primera forma de contribución hace referencia a las contribuciones derivadas de la mera presencia empresarial. Siguiendo el modelo de Dutch Sustainability Research (2005) y la opinión de los autores recogida en el epígrafe anterior, no se tendrá en cuenta esta forma de contribución, dado que la mera presencia empresarial no supone, *per se*, un esfuerzo por conseguir los ODM. La segunda forma de contribución consiste en la gestión responsable de las operaciones empresariales. Estas iniciativas son las que deben tener mayor peso porque son las que, de acuerdo con la documentación analizada, garantizan en mayor medida la consecución de los Objetivos.

En tercer lugar, encontramos la filantropía empresarial. Estas actividades pueden suponer una contribución eficaz para el cumplimiento de las Metas. Sin embargo, como señalaba Comisión para el Desarrollo del Sector Privado del PNUD (2005), la estrategia de acción social no supone una forma sostenible de contribución para la reducción de la pobreza, por lo tanto su peso debe ser menor. De la misma forma, otras instituciones y autores (Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, 2005 [2]; Reisen, 2004 [3]) alertan del peligro de contar con las donaciones empresariales como vía de financiación para el desarrollo. En primer lugar, las donaciones voluntarias se ejecutan de forma fragmentada, sin estar alineada con las prioridades nacionales. Este riesgo es especialmente relevante en el caso de donaciones empresariales, ya que se orientan a conseguir objetivos sociales y empresariales, lo que puede llevar a favorecer necesidades que no son las urgentes de la comunidad local. Por tanto, se aconseja que las donaciones estén alineadas con los programas de desarrollo local. En segundo lugar, las donaciones privadas que se movilizan en situaciones de emergencia no cuentan con una arquitectura de apoyo, lo que lleva a que entre más dinero del que se puede gastar en la comunidad. Este *superavit* puede llevar a despilfarros o a corrupción. En tercer lugar, los cambios locales exigen un enfoque a largo plazo. Por todo ello se mantiene la importancia de las fuentes privadas de financiación al desarrollo, pero logrando enfoques y mantenimientos de inversión a largo plazo, armonizados con las prioridades establecidas en los programas oficiales de desarrollo.

Finalmente, la empresa puede contribuir mediante actividades de divulgación, lobby o diálogo con poderes públicos tendentes a apoyar políticas públicas o privadas encaminadas a conseguir o crear el clima propicio para conseguir los ODM. Es difícil medir el esfuerzo y el resultado asociado a estas iniciativas de lobby y divulgación. Por tanto, no se tendrán en cuenta.

La herramienta final está formada por 74 indicadores, de los que 48 están asociados a la gestión responsable de las operaciones (operaciones empresariales) y 26 a la acción social de la empresa. Para calcular la puntuación de esfuerzo, se ha dado distinto peso a la calificación obtenida en operaciones empresariales (80%) que a la calificación de filantropía empresarial (20%).

Cálculo del esfuerzo. Se ha utilizado una escala ordinal de 6 posiciones, desde 0 (no hay información) hasta 5 (la empresa cuenta con una declaración formal y un sistema de gestión que ha dado lugar a resultados). A diferencia del modelo presentado por Dutch Sustainability Research (2005), el grado de esfuerzo de la empresa ha sido capturado en la escala de medición de los indicadores, no en ciertos indicadores. Esto facilita la interpretación de los resultados, toda vez que al ver la puntuación por indicador o total por sub-objetivo/objetivo se puede saber con qué grado de profundidad se está comprometiendo la empresa en la consecución de este Objetivo.

Tabla 2. Escala utilizada

0	Inexistente	No hay evidencia de que haya esfuerzo por parte de la empresa para conseguir este indicador.
1	Incidental	La acción de la empresa para conseguir este indicador es incidental, no deliberado.
2	Informal	El esfuerzo de la empresa para conseguir este indicador es deliberado, pero no está formalizado (elevado a una política formal)
3	Formal	El esfuerzo de la empresa para conseguir este indicador es deliberado y está formalizado y se dispone de un sistema de gestión para la obtención de resultados.
4	Internalizado	El esfuerzo de la empresa para conseguir este indicador es deliberado y está formalizado y se dispone de un sistema de gestión para la obtención de resultados.
5	Resultados	El esfuerzo de la empresa para conseguir este indicador cumple con las condiciones anteriores y ha dado lugar a resultados observables.

Para evaluar el esfuerzo de la empresa hacia la consecución de los ODM se ha utilizado únicamente información emitida por la propia empresa; en concreto, informes anuales, informes de RSC, páginas web locales y notas de prensa emitidas referidas al año 2005. Sin embargo, es preciso tener en cuenta el posible sesgo derivado del uso de esta información. Como han puesto de manifiesto varios estudios (Observatorio de la RSC 2005 y 2006; Pleon, 2005; Urminsky, 2003), la empresa tiende a dar una visión no neutral de los impactos de su actividad. En consecuencia, la lectura de la información facilitada por la empresa puede sobre-representar el esfuerzo realizado en la consecución de alguno de los Objetivos, ya que la empresa no informa de los resultados negativos.

Además, se ha presentado el problema de la falta de información. Según la escala utilizada, se ha tratado la falta de información como 0. Esto puede llevar a pensar que favorece a la empresa la no transparencia, antes que el reporte de impactos negativos.

Muestra de empresas y países. La herramienta fue testada con una muestra de empresas españolas (Endesa, Gas Natural, Iberdrola, Repsol-YPF y Unión Fenosa) que operan en tres países de América Latina (Argentina, México y Colombia). En total, se tuvieron en cuenta 11 unidades de análisis.

Tabla 3. Descripción de las empresas analizadas.

Nombre empresa	Formas de energía que comercializa en América Latina	Número de países de América Latina donde tiene presencia	Número de empleados	Facturación global (en Mill. ₳)	Índices éticos
ENDESA	Electricidad	Argentina (G, T), Colombia (G, T)	27.204	18.229	Dow Jones Sustainability World Index Pacific Sustainability Index ASPI Eurozone
GAS NATURAL	Gas	Argentina (T), Colombia (T), Mexico (T)	6.717	8.527 (net)	Dow Jones Sustainability World and Stoxx Index Footsie4Good
GRUPO IBERDROLA	Electricidad	Mexico (G)	17.184	11.738	Dow Jones Sustainability World and Stoxx Index Pacific Sustainability Index
REPSOL-YPF	Petróleo y derivados, electricidad, gas	Argentina (G, T), Colombia (G), Mexico (G)	35.909	51.545	Footsie4Good
GRUPO UNION	Electricidad	Colombia (G, T), Mexico (G)	16,893	6.098	

FENOSA					
--------	--	--	--	--	--

4. RESULTADOS

En primer lugar es preciso recordar que solo se ha tenido en cuenta la información encontrada en 2006. Por lo tanto, los resultados deben ser entendidos como una representación de la situación en ese momento, no como un estado de situación hoy. En los resultados se han agregado todas las filiales locales en una sola. Así se habla, por ejemplo, de “Endesa Colombia”, aunque no exista ninguna empresa específica con esa denominación. La información sobre “Endesa Colombia” resulta de combinar la información sobre las filiales locales dedicadas a la generación y comercialización de energía. En ocasiones se disponía de información de una de las filiales, pero no de todas. El no disponer de información completa impide otorgar la puntuación máxima. Cuando se conocía, se ha valorado la representatividad de la información (el porcentaje de participación en la filial o el porcentaje de ingresos o activos que supone esa filial) a la hora de valorar la información.

En los resultados agregados se han utilizado dos únicos indicadores de tendencia central: la moda y la mediana. Ambos son los estadísticos aconsejables cuando se utiliza una escala ordinal, como es este caso. Al analizar la puntuación global, se observa que las empresas están haciendo esfuerzos no formalizados para conseguir los Objetivos. De forma agregada, las empresas no logran alcanzar ni el punto medio de la escala. La puntuación máxima se logra para el Objetivo 7 (sostenibilidad medio ambiental), siendo el esfuerzo para la consecución de los demás Objetivos próximo a 1 (incidental) o inexistente (para los Objetivos 4 y 6). Para los Objetivos 1 y 8 no ha sido posible ofrecer una única moda, porque había más de una.

Por eso, tomando la mediana como medida de resumen, se observa que las empresas están haciendo esfuerzos deliberados no formalizados para conseguir los Objetivos 7 y 8. Le siguen, en orden de importancia, los Objetivos 1, 2 y 5, que evidencian esfuerzo incidental, no deliberado. Por último, no hay evidencia de esfuerzo para la consecución de los Objetivos 3, 4, y 6.

Ahondando en las políticas desarrolladas, se observa que dentro del Objetivo 1 (erradicar la pobreza), hay más acciones en relación a la protección de los derechos laborales básicos, que las dirigidas al fomento de la empleabilidad o la contratación de minorías excluidas. Con todo, la referencia es más a un compromiso, sin que haya evidencias de resultados, ya que muchas empresas no ofrecen datos de empleados afiliados a sindicatos o participación de los empleados en negociaciones colectivas. Tampoco hay referencias a los salarios que perciben los empleados. Es también destacable que aunque la mayoría de las filiales de comercialización cuentan entre sus clientes con los segmentos más pobres del país, no hay una política específica para ellos. Con carácter general, se evidencia la falta de modelos de negocio orientados a la base de la pirámide, cuando, según la literatura analizada, este tipo de políticas podrían ser, además de una forma principal de contribuir al Objetivo 1, una oportunidad comercial para las empresas analizadas. Con todo, se mencionan algunos proyectos localizados, implantados por las empresas analizadas (es el caso de ENDESA Argentina, Gas Natural Argentina, Unión Fenosa Colombia).

Igualmente, respecto a la creación de tejido empresarial es más frecuente la mención a que los proveedores cumplen con los derechos laborales básicos que a los salarios y beneficios que estos

proveedores pagan a sus empleados o a las condiciones contractuales que mantienen con ellos. Tampoco se hace referencia a si existe una política explícita de contratación con proveedores locales, condición imprescindible para garantizar el crecimiento económico del país y la distribución de la riqueza.

En relación al Objetivo 2 (educación universal), la mayoría de las empresas dan algún tipo de ayuda a sus empleados. Sin embargo, estas varían mucho, yendo desde la entrega de un kit escolar, hasta becas de escolarización, pasando por desarrollo de oferta educativa generalista (no orientada al negocio) en la empresa (caso del programa Escuela en Planta de Gas Natural Argentina).

La lucha contra la discriminación (Objetivo 3) es un compromiso explícito de todas las empresas. El sector energético se caracteriza por una fuerte presencia masculina, influida por factores culturales que escapan al control de la empresa. Todas las empresas que ofrecían información sobre este punto muestran discretos avances en el porcentaje de mujeres contratadas. Sin embargo, en la mayoría de las unidades de análisis, no hay evidencias de políticas y acciones específicas dirigidas a evitar la discriminación en el puesto de trabajo o la violencia contra la mujer (por ejemplo, para evitar el acoso sexual). Hay programas de conciliación pero todavía son débiles. No hay evidencia de que las acciones implantadas sean las reclamadas por los empleados.

En relación al Objetivo 4 (mortalidad infantil), el Objetivo 5 (mortalidad materna) y el Objetivo 6 (SIDA, tuberculosis y otras enfermedades) las empresas colaboran extendiendo los seguros de salud a los familiares de empleados. También aquí las prestaciones varían, ya que no se sabe si estos beneficios alcanzan a todos los empleados o los porcentajes de cobertura. Tampoco hay mención a planes o productos específicos dirigidos a hospitales o centros de salud, o a colectivos afectados por enfermedades de transmisión, ni se suele incluir en los sistemas de previsión dirigidos a empleados, charlas de formación sobre prevención de enfermedades infantiles.

Todas las empresas disponen de programas de prevención de riesgos laborales y de certificación en salud y seguridad en el trabajo (OHSAS 18001) (en ocasiones, es un requisito para los proveedores), aunque no siempre hayan dado lugar a resultados positivos (es decir, descenso en el número o gravedad de accidentes). En cuanto a la mujer, solo algunas empresas (por ejemplo, Gas Natural Argentina) incluyen acciones específicas dirigidas a este colectivo (por ejemplo, prevención del cáncer de mama). Algunas empresas señalan que los planes de prevención los elabora Recursos Humanos atendiendo a las necesidades específicas. No está claro que los empleados participen en la elaboración de esos planes. Aunque hay algunas excepciones, no se indica si se ofrecen prestaciones adicionales en los seguros que pudieran mejorar la salud materna (por ejemplo, cobertura total en caso de partos, ampliación del periodo de baja para favorecer la lactancia materna, ayudas económicas en caso de partos, etc.).

Es quizá en el Objetivo 7 (sostenibilidad medio ambiental) donde se pone de manifiesto la estrategia de evitación de riesgos que mencionábamos antes. Todas las empresas disponen de políticas para reducir las emisiones, favorecer la eficiencia energética y han suscrito estándares en esta materia (frecuentemente, ISO 14000 y EMAS). Sin embargo, son pocas las unidades de análisis que están implantando energías limpias y renovables y las que se comprometen con la

protección de la biodiversidad, más allá de la restauración de los daños causados a las comunidades locales. Con algunas excepciones de alumbrado público, no suele haber planes o proyectos específicos para habitantes de tugurios o para la mejora de las condiciones de vida en ellos.

Por último, en relación al Objetivo 8 (alianza mundial para el desarrollo), todas las empresas están adheridas al Pacto Mundial, aunque no siempre muestran evidencia de estar cumpliendo los compromisos. Aunque uno de los compromisos adoptados al adherirse al Pacto Mundial es colaborar con las iniciativas de Naciones Unidas, ninguna hace referencia a los ODM en la documentación analizada. En 2006, las empresas del Foro de Reputación Corporativa lanzaron la campaña "Un mundo mejor para Joana". Esta campaña tiene como objetivo sensibilizar a los consumidores, empleados y otros *stakeholders* de las empresas del Foro en relación a los ODM y la pobreza en el mundo. Sin embargo, las empresas no se comprometen explícitamente a realizar acciones para contribuir a la consecución de los ODM.

Tampoco hay políticas específicas para evitar y combatir la corrupción, más allá de una declaración formal de adherencia al décimo principio del Pacto Mundial. Sin embargo, la industria energética es una de las más afectadas por la corrupción. Según Transparency International (2002), las empresas de gas y petróleo ocupaban el tercer puesto en el ranking de probabilidad de ocurrencia de corrupción, y las de electricidad el sexto puesto de 17 sectores analizados con mayor incidencia de corrupción. Además, estos dos sectores aparecen en las mismas posiciones en cuanto a la magnitud de la corrupción (esto es, donde los pagos eran más altos). Sin embargo, aunque el riesgo es grande, no hay evidencias de políticas y procesos de evitación ni de promoción de la buena gobernanza.

Uno de los arrastres positivos derivados de la inversión extranjera directa es la transferencia tecnológica. Las empresas citan algunos proyectos realizados en colaboración con Universidades, pero no hay evidencia de planes específicos para fomentar la transferencia en las comunidades locales.

En cuanto a la participación de empleados y otros *stakeholders* en la toma de decisiones, se mencionan sobre todo canales unilaterales (también llamados *one way*) (el único canal *two way* es desayunos con la gerencia y no se conoce a cuantos empleados afecta). No hay evidencias de institución de procesos de diálogo con las partes afectadas. Tampoco se observa que los resultados de esos procesos de diálogo, aunque sean informales, haya alimentado el diseño de estrategias.

Por último, todas las empresas publican memorias de RSC en España, donde recogen información de todas las filiales. Estos datos suelen ser incompletos para las filiales del Sur, haciendo referencia a algunos países o a algunas unidades de negocio. Muchos indicadores GRI no se recogen en los países del Sur. Solo ENDESA publica memorias separadas en Colombia, aun cuando estas no tienen el nivel de desglose y profundidad que tiene la memoria publicada en España.

5. CONCLUSIONES

Es evidente que las empresas españolas analizadas no están haciendo un esfuerzo deliberado y formalizado hacia la contribución de los ODM. El esfuerzo varía mucho según el Objetivo pero, en general, no suele pasar del estadio “deliberado”. Es claro que hay una correspondencia entre esta valoración y el estado de desarrollo de la RSC a nivel interno. Siguiendo la propuesta de Waddock y Boldwell (2007), las empresas del sector energético se encuentran en el estadio de “inspiración”, y solo en algunas dimensiones han pasado al estadio de “incorporación”, formalizando planes y políticas que han dado lugar a resultados.

Al analizar la información de la empresa, se puso de manifiesto las distintas velocidades de desarrollo de la RSC en España y en países del Sur. Teniendo en cuenta la actividad en España, muchos de los indicadores valorados en este estudio habrían obtenido puntuaciones máximas. Sin embargo, las filiales en el Sur no disponían de planes sistematizados y no era posible encontrar información que evidenciara los resultados. Se observa también que las buenas prácticas realizadas en un país o por una unidad de negocio no son siempre replicadas en otras filiales/unidades de negocio.

Aquí están ocurriendo dos fenómenos. Por un lado, los sistemas de información internos en España están más desarrollados que los de las filiales. Es indudable que recuperar ciertos datos tiene un coste; solo si ese coste está justificado por una demanda de los *stakeholders*, la empresa lo incluirá en su sistema de información. Así que se puede concluir que no hay demanda de información. Pero también es cierto, y así lo han puesto de manifiesto numerosos estudios, que la empresa tiende a presentar la información de forma no neutral, destacando los resultados positivos y ocultando los negativos. Probablemente las dos razones expliquen conjuntamente la falta de información sobre políticas y resultados.

Además, todo el sistema de gestión de RSC está más avanzado en el Norte que en el Sur. En el Norte hay incentivos para que la empresa implante tales sistemas. En el Sur, hay urgencia de sistemas de RSC, pero no incentivos. Hay un fuerte desequilibrio entre incentivos y necesidad que debe ser corregido si queremos acabar con la pobreza.

Resulta chocante, además, que las empresas analizadas estén en índices bursátiles éticos y ocupen, en algunos casos, las primeras posiciones en los *benchmark best in class*. No hay relación entre este buen desempeño aparente y los pobres resultados obtenidos en este estudio. Esta diferencia se explica por la construcción de los índices. Las agencias de *social rating* otorgan la puntuación a la empresa basándose en los resultados de su matriz principal, no de las filiales en países del Sur. Solo se tienen en cuenta graves escándalos de derechos humanos en el Norte. Así, el analista puede dar una buena puntuación a la empresa en materia laboral porque, entre otros factores, la empresa tenga un plan de conciliación laboral-personal. Sin embargo, este estudio ha permitido poner de manifiesto que la puntuación se otorga sin tener en cuenta si todas sus filiales en países del Sur cuentan también con un plan análogo y con análogos derechos.

La empresa energética española en los países analizados de América Latina está más orientada a minimizar las externalidades negativas derivadas de sus actividades empresariales que a potenciar impactos positivos. Se observa una estrategia de evitación antes que de promoción de

los *arrastrés* positivos, uno de los potenciales beneficios de la inversión extranjera directa. Lo criticable para la mayoría de las empresas analizadas y la mayor parte de las unidades analizadas es la ausencia de políticas, antes que los resultados negativos.

Por otro lado, no parece que la ASE esté generando resultados económicos y sociales. Se colabora con varias actividades, pero en la memoria no se explica el alcance de la colaboración de la empresa, la descripción del proyecto y, lo más importante, los resultados sociales que se derivan del mismo. Salvo raras excepciones, no parece que haya un plan sistematizado para la mejora de las comunidades locales, sino acciones aisladas, no orientadas a problemas estructurales, y muchas de ellas sin continuidad. No hay evidencia tampoco que las acciones estén alineadas con las prioridades del país ni con los planes de desarrollo local. Tampoco hay evidencias de que las acciones elegidas resulten de procesos de diálogo con representantes locales, en los que se subraye la urgencia o la necesidad de atacar esas causas.

En conclusión, este estudio pone de manifiesto la necesidad de sensibilizar a la empresa sobre la estrategia global de lucha contra la pobreza. Las empresas desconocen la existencia de esta estrategia y la necesidad de aunar esfuerzos para conseguir el objetivo propuesto en 2015. Naciones Unidas cuenta con iniciativas dirigidas a sensibilizar a ciudadanos, pero no existe ninguna iniciativa específica organizada para fomentar el compromiso de la empresa, ni desde Naciones Unidas, ni desde el PNUD ni desde el Pacto Mundial. Urge, pues, que organismos multilaterales como Naciones Unidas, Unión Europea o la OCDE, implanten este tipo de programas, ya que como señalaban el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, si el sector privado no se involucra, no se cumplirán los Objetivos en la fecha prevista.

Sin embargo, como ha puesto de manifiesto este estudio, no basta con estos esfuerzos aislados. El compromiso de reducir la pobreza debe permear la cultura interna de la empresa; es necesario un cambio de enfoque. Las empresas deben orientar sus operaciones empresariales con este fin, no hacer acciones aisladas de filantropía. Solo así estaremos en condiciones de cumplir los Objetivos en 2015.

Notas

[1] Opinión del Consejo Europeo Económico y Social, SOC/192 "Information and measurement instruments for CSR in a globalised economy", Bruselas, 8 de junio de 2005

[2] DC2005-0008/Add.

1, [http://siteresources.worldbank.org/DEVCOMMINT/Documentation/20449410/DC2005-0008\(E\)-FinMod%20Add1.pdf](http://siteresources.worldbank.org/DEVCOMMINT/Documentation/20449410/DC2005-0008(E)-FinMod%20Add1.pdf) (acceso 15 de abril de 2007)

[3] <http://www.oecd.org/dataoecd/61/2/30880682.pdf> (acceso 15 de abril de 2007)