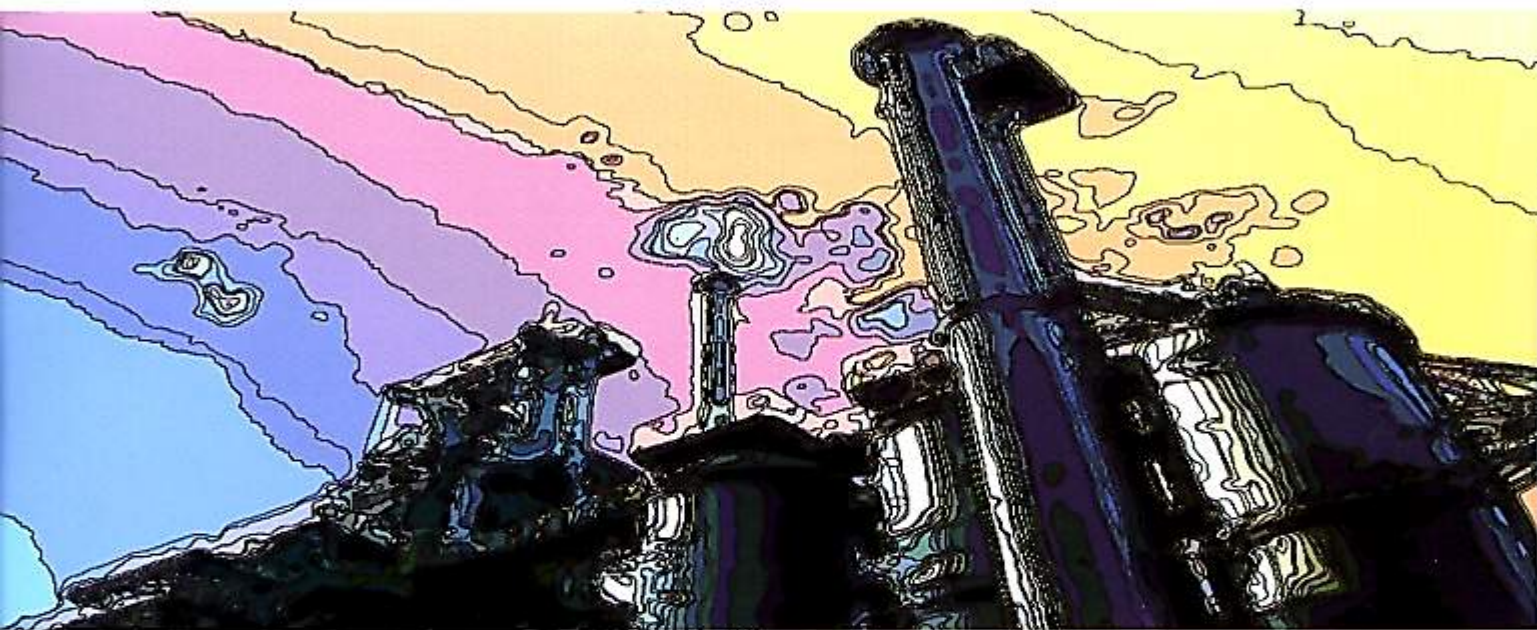


Las Empresas de Monterrey

Siguen desarrollando la Responsabilidad Social

Por Antonio Tamayo Neyra



Las grandes empresas regias siempre se han distinguido por llevar a cabo sus prácticas sociales dentro de su sistema de gestión, por lo que además de ser de alguna manera pioneras de la Responsabilidad Social en México, actualmente realizan innovadores modelos para seguirla desarrollando.

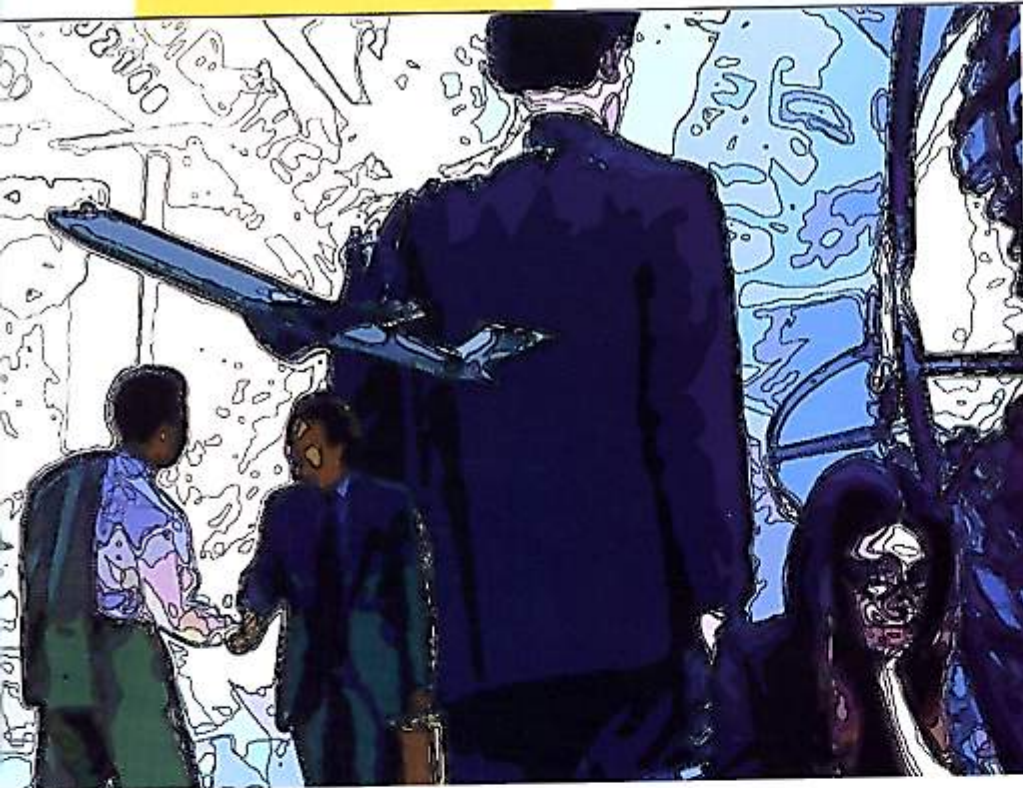
Con presencia en diversas industrias y un enorme peso en la economía y fuerte liderazgo nacional, han mostrado de manera constante un compromiso por el bienestar de sus empleados, la protección del medio ambiente, y el desarrollo de las comunidades en donde operan.

Todas tienen su origen en una o varias empresas enlazadas por una misma cultura corporativa, que consideraba desde sus inicios la denominada actualmente Responsabilidad Social Empresarial (RSE).

Una de las primeras es Cervecería Cuauhtémoc fundada a fines del siglo XIX, al crear en 1918 la Sociedad Cooperativa y de Ahorros e Inversión, a través de la cual se impulsaban programas de salud, ahorro, apoyos para vivienda y de educación para los trabajadores y sus familias. La cual todavía existe y es conocida como Sociedad Cuauhtémoc y Famosa.

Todos estos programas fueron creados muchos años antes a la fundación de instituciones como el IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) y el INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), desarrollando así una sólida relación entre el empleado y la empresa.

La desaparecida **Fundidora de Fierro y Acero de Monterrey**, en su momento contribuyó al desarrollo de esta peculiar cultura empresarial, pues desde principios



del siglo XX creó escuelas para los hijos de sus obreros, y además financió vivienda y otorgó servicios de salud.

SU DESARROLLO

Así, con base en ésta y otras empresas creadas en el transcurso de los pasados cien años, se generó un modelo de gestión considerado en la actualidad muy por encima del promedio nacional.

La capacitación por ejemplo, es concebida en términos del desarrollo personal de los empleados. Para ello cuentan con programas de educación continua de diversa índole (aprendizaje en línea, diplomados, talleres, cursos y convenios con universidades).

Por otra parte, algunas han establecido programas de integración laboral de personas con capacidades diferentes o de un mayor número de mujeres, buscando así la equidad de género.

Vale resaltar que el precepto de "calidad de vida en la empresa", está cimentado en una política integral enfocada al bienestar y desarrollo de los trabajadores y sus familias, con programas de salud, educación,

fomento del ahorro, cultura, recreación y, en algunos casos, crédito para vivienda.

Parte de estos servicios son ofrecidos por la misma empresa, a través de instituciones propias creadas para dicha finalidad como son las clínicas de salud, parques, centros recreativos y escuelas.

Todo esto genera un sentido de pertenencia a la empresa, transformándola de un centro de trabajo a un centro de vinculaciones múltiples, alrededor del cual se articulan varias actividades del trabajador y de su familia.

Además la atención al medio ambiente es parte de los programas de desarrollo de la comunidad, debido a que el impacto ambiental y el social van de la mano.

En cuanto a la atención específica a la comunidad, la consigna ha sido la creación de instituciones para diversos fines, ya sean educativos, culturales y de otro tipo; ejemplos específicos de éstos son el **Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM)**, la **Cruz Roja de Nuevo León**, y el **Salón de la Fama del Béisbol Mexicano**, por mencionar algunos.

SITUACIÓN ACTUAL

Ahora las empresas nortteñas están evolucionando a la creación de indicadores para medir lo que están haciendo, señala Leonardo Cárdenas, Director de la Maestría de Responsabilidad Social de la Universidad Regiomontana.

Esta evolución se está viendo en algunos de los programas establecidos en **Cervecería Cuauhtémoc-Moctezuma**, **Prolec** y **Metalsa**; *Ya no se trata de decir qué están haciendo, como se menciona en los diferentes Informes o Reportes, sino cómo lo están haciendo, menciona y agrega: Ya se tiene un código de ética, pero; ¿Lo usa la gente, le sirve? ¿Los programas establecidos han cambiado el clima organizacional?*

Continúa el profesor: Ya no se trata de ser bueno porque me sirve ser bueno y me gusta ser bueno. Ahora las empresas ya no buscan ser cazadoras de distintivos o certificados, que en una época se vio mucho, y realmente sí son buenos, pero ahora se busca empezar a medir.

Este impulso en la creación de sistemas particulares de medición, se inició prácticamente con la aparición de la tercera generación de la **Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad, del Global Reporting Initiative (GRI)**, que si bien este Reporte no está hecho para crear indicadores, éstos se están generando a partir de los elementos contenidos en dicha Memoria de Sostenibilidad. *Son indicadores muy básicos, adaptables posteriormente a la parte financiera, ambiental y de recursos humanos; agrega Leonardo Cárdenas.*

Lo anterior sirve para saber cómo están haciendo lo mencionado en la memoria, como por ejemplo, en balance de género, las empresas maquiladoras tienen muchas mujeres,

