

Responsabilidad Social y Sustentabilidad

ISSN 1665-5567

# GANAR-GANAR



## La Sociedad Civil Organizada **AliaRSE y Cemefi**

Great Place to Work®  
Los mejores lugares  
para trabajar

# 2021

Prácticas  
Ambientales, Sociales  
y Gobernanza (ASG)

CAMEXA  
Sustentabilidad  
Empresarial



[ganar-ganar.mx](http://ganar-ganar.mx)

No. III/ Año 19  
Julio - Agosto 2021

\$70.00 M.N.



# EL VALOR EMPRESARIAL

BAJO LA ÓPTICA DE PRÁCTICAS AMBIENTALES, SOCIALES Y GOBERNANZA (ASG)

POR ORLANDO GARCACANO C.



Consejero Independiente | Profesor de ESG y Estrategia ITAM  
orlando.garciacano@itam.mx

El Diccionario de la Lengua Española da las siguientes definiciones que sirven de punto de partida para entender el término “valor” desde la perspectiva empresarial:

- Grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite.
- Rédito, fruto o producto de una hacienda, estado o empleo.
- Equivalencia de una cosa a otra, especialmente hablando de las monedas.

Tomando las dos últimas definiciones y la perspectiva de lucro de las empresas, existe una de valor financiero tradicional que se puede trasladar a maximizar las utilidades (y potenciales dividendos para los accionistas) y en el caso de empresas listadas, en bolsas de valores al valor de mercado de las acciones.



## NESTLÉ MÉXICO ABRAZA la diversidad y la inclusión

Para Nestlé México la **diversidad** es su fortaleza y la **inclusión** el modelo de pensamiento que rige su **cultura** basada en el **respeto**. Promueve la equidad en un entorno laboral que brinde igualdad de oportunidades a todos sus colaboradores.

### Entre sus acciones e iniciativas destacan:



Políticas para una empresa cada vez más incluyente y diversa, a través de su gente y sus marcas.



Cultura que privilegia la **diversidad**, el **balance de género** y la **inclusión de personas con discapacidad**.



**Comité de Diversidad e Inclusión** integrado por mujeres y hombres de diferentes rangos. En 2021, se creó la posición de **Chief Diversity Officer (CDO)**.



**Partidarios de los Principios de Conducta de Naciones Unidas** para abordar la discriminación contra personas lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.



Plan de Aceleración para **aumentar el número de mujeres en puestos de alta dirección**.



Política interna contra la **discriminación, violencia y el acoso en el trabajo**.



Capacitaciones y entrenamientos sobre cómo reducir **prejuicios inconscientes** y prevenir el **acoso sexual**.



Colabora con el **Grupo de Diversidad e Inclusión de la Comunidad LGBT+** del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y con el **Comité LGBT+ de la Cámara Suiza**, para difundir buenas prácticas y mejores espacios laborales para personas LGBTI+.



**Política de Cuidado Parental** para cuidadores primarios y secundarios, **neutral en cuanto a género**, que reconoce las familias diversas.



Sistema interno de denuncia y preguntas para fomentar la cultura de respeto.



En 2021, fue reconocida como la **Mejor Empresa para Trabajar en México**.



El **balance de género es una prioridad...**  
Desde hace más de 10 años trabaja para **aumentar el número de mujeres** en toda la organización.

**38% del personal** está compuesto por **mujeres**.

Las **mujeres ocupan el 41%** de las posiciones de **liderazgo**.



¡La **Diversidad nos une**, continuaremos **sin detenernos** en este camino!

Anteriormente, no había consideraciones mayores al potencial efecto colateral que la búsqueda de utilidad por sí misma podía generar a los grupos de interés e involucrados (voluntaria o involuntariamente) con la empresa. Estamos hablando de empleados, clientes, proveedores y comunidades entre otros. De hecho, con la tecnología y comunicaciones creadas en este siglo, ya no solo los dueños influyen en las decisiones de las empresas, también los grupos de interés tienen un impacto en el devenir de las organizaciones.

Ante esta realidad, el concepto de valor se vuelve multidimensional. Las organizaciones deben entender y definir qué “valoran” los grupos de interés (incluidos los accionistas) y en su caso, cómo entregar resultados al respecto.

El uso de prácticas, factores, indicadores y/o métricas ambientales, sociales y de gobierno corporativo<sup>1</sup> para evaluar a las organizaciones en cuanto a su avance en lo que a sustentabilidad se refiere, es una herramienta que ayuda a comprender y lograr las diferentes facetas que conforman el valor empresarial.

Esto no sólo aplica a las grandes empresas listadas o no en las bolsas de valores. Es relativamente sencillo, aun para empresas medianas o pequeñas que no hacen públicos sus estados financieros o información general que pueda determinar su accionar a través de diversos mecanismos como pueden ser: concursos donde se solicite información acerca del cumplimiento económico (pago de impuestos), información en redes sociales hechas por clientes y/o empleados, e incluso el uso de análisis y ciencia de datos. De esta manera, los grupos de interés podrán decidir si llevan a cabo transacciones o no, afectando así la estrategia, y eventualmente, la entrega de valor.

En base a lo anterior, no hay una definición universal de valor, pero este no debe, ni puede ser generado a costa de la sociedad y la naturaleza. Por tanto, la medición de valor se puede dar en diversas formas, y no es constante.

Como conclusión, cada organización debe identificar a sus grupos de interés, conocer qué valoran para ser incorporada en una estrategia y objetivos sustentables, ayudando con ello a su permanencia en el largo plazo. ●

# CREANDO VALOR EN CUATRO PASOS

## 1. DEFINICIÓN

En base a la percepción de dueños, administración, clientes, inversionistas y otros grupos de interés.

## 2. CREACIÓN

A través del propósito, estrategia y modelo de negocios considerando y usando todos los elementos, activos, recursos y relaciones en forma integral.

## 3. ENTREGA

Cumplir con lo prometido en productos y servicios a los grupos de interés.

## 4. CONSERVACIÓN

Al retener y proteger el valor interno, y por la correcta reinversión y distribución a los accionistas y la sociedad en general.

1.- Esto se conoce como “Ambiental, Social y Gobernanza” (ASG) o ESG por sus siglas en inglés.



Conmemoramos el natalicio de la profesora Eva Rodríguez de Camou, inspiración de una importante tradición, primero familiar y ahora comunitaria. La profesora Eva de Camou siguió el ejemplo de su madre la profesora Balvanera Mendivil, trabajó por mejorar la calidad educativa y abrir espacios para jóvenes con pocas oportunidades, de esta tradición como una iniciativa de sus hijos se continúa su labor a través de la Fundación Eva de Camou, en la cual se reflejan las acciones por la educación con la motivación de ayudar, obteniendo de 2014 a 2020 resultados que reflejan en jóvenes universitarios un verdadero cambio de competencias profesionales así como de integración social comunitaria logrando su egreso y generando un impacto en su comunidad, teniendo impacto en 15 estados principalmente en el estado Sonora.

### MISIÓN

Buscamos promover el cambio social en comunidades marginadas del país.

### VISIÓN

Promover y formar líderes, al impulsar acciones y programas que fomentan la educación y la cultura en México.

### RESULTADOS | 2014-2020

44% Mujeres

**91,876**

BECAS OTORGADAS

56% Hombres

2,049  
Becas Manutención

1,883  
Becas Colegiatura

84,771  
Becas Inglés

3,173  
Becas Capacitación Técnica

### PRESENCIA EN 15 ESTADOS DE LA REPÚBLICA MEXICANA



### ÁREAS DE IMPACTO

40%  
Ingeniería y ciencias exactas

32%  
Economía y administración

17%  
Ciencias sociales y humanidades

9%  
Ciencias de la salud

2%  
Arquitectura y diseño

1%  
Maestría y doctorado

### ESTRATEGIAS DE APOYO

- Club de tareas
- Aula digital
- BiblioFEC
- Cursos y certificaciones de inglés en línea
- Cursos de emprendimiento y prevención de violencia.

- Taller de pintura
- Exposiciones de pintura
- Concurso "Colorea tus derechos" UNICEF, CNDH, CINU
- Editorial cultural
- Conferencias
- Voluntariado

