

Liderazgo interactivo y responsabilidad social corporativa

Interactive leadership and corporate social responsibility

SAUCEDO-VENEGAS, H.¹, ROCHÍN-SALINAS, J. F.² & MORALES-MARTÍNEZ, A.³

Universidad Autónoma de Zacatecas, Av. Jardín Juárez # 147, Centro Histórico, C.P. 98000 Zacatecas, Zac., México

H. Saucedo. J. Rochín & A. Morales

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). *Gestión de las Organizaciones desde la Responsabilidad Social. Proceedings-©ECORFAN-México, Durango, 2018.*

Resumen

¿Es posible combatir la corrupción y la impunidad en México? Uno de los factores que dañan fuertemente la economía mundial es la corrupción e impunidad, la manera de combatir este cáncer social es mediante la formación de liderazgos interactivos que desarrollen entre sus seguidores buenas prácticas de responsabilidad y bienestar social, saliéndose del escritorio y cuidar ya no solo la casa y la oficina sino los actos de los gobernantes, congresistas, legisladores y funcionarios públicos.

Hoy en día, los problemas que aquejan a México y la humanidad son: bajos niveles de educación, obesidad, pobreza extrema, sobrepoblación, agotamiento de los recursos naturales, falta de equidad de género, estos son los grandes problemas de la agenda mundial que nos involucra a todos y de la que ya no hay mañana para la gestión. La responsabilidad social a través de buenas prácticas corporativas puede ser parte de la solución a los grandes problemas de la humanidad. Liderazgo interactivo y responsabilidad social corporativa es el resultado de una investigación realizada con empresarios socios de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción y Colegio de Ingenieros Civiles de la ciudad de Zacatecas que tuvo como propósito identificar buenas prácticas de responsabilidad social realizadas por las empresas objeto de estudio.

El resultado del estudio reveló que las empresas y sus líderes tienen como única meta el beneficio económico para sus propietarios, dejando de lado el bienestar social de la comunidad a la que se deben; sin embargo, se dejan abiertas líneas de investigación sobre el tema, en razón de que la responsabilidad social puede ser la estrategia para reducir los índices de pobreza extrema, corrupción e impunidad; mediante la gestión de líderes socialmente responsables y comprometidos como lo hace Lorena Ochoa y Leonel Messi que aunque viven de la pelota y la patada son un claro ejemplo de líderes de interacción social.

Principios de Liderazgo, Objetivos, Educación del Futuro, Influencia, Don de Mando

3 Introducción

En mayo del 2015, dictaba una conferencia sobre proyectos de negocios en la Unidad Académica de Agronomía de la Universidad Autónoma de Zacatecas, en el intermedio pregunté a un campesino ¿Cómo ve usted al campo, tiene solución? _ mire amigo nosotros los campesinos lo que necesitamos es un pastor_ ¿Cómo un pastor? Si para que nos guie por donde pastar, que nos oriente que cosechar. Si un humilde campesino dice que el campo es viable y tiene solución, luego entonces nuestro país ranqueado como la décima economía más grande del mundo con un potencial de riqueza primer productor de oro y plata, fauna y flora, reptiles y anfibios, clima favorecedor para cosechar todas las verduras, legumbres y frutas conocidas en el planeta.

Problemática social mexicana

De poco le sirve a México tener la décima economía más grande del mundo por sus riquezas naturales, si el 46.1% de la población total vive condiciones de pobreza según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social; ocupando el primer lugar mundial con personas obesas, con el índice más alto de rezago educativo dentro de los países miembros de la OCDE, así como uno de los países con el índice más alto en corrupción que le cuesta el 9 % del Producto Interno Bruto y falta de equidad de género. Ante la problemática nacional se plantean las siguientes interrogantes: ¿Será posible reducir los índices de pobreza en México?, ¿De qué manera podemos enfrentar los estragos de la corrupción en nuestro país?, ¿Qué nos hace diferentes como persona y como empresas?

3.1 Objetivos

Identificar las prácticas de responsabilidad social en la organizaciones mexicanas que permitan disminuir los índices de pobreza, corrupción y la crisis ambiental mediante la gestión de liderazgo.

Identificar la filosofía de la Responsabilidad Social Empresarial aplicada por las corporaciones que funcionan bajo el distintivo de ESR, de conformidad con los principios de ética y liderazgo.

Liderazgo interactivo y responsabilidad social corporativa pretende dar respuesta a las preguntas e hipótesis sobre la falta de líderes socialmente responsables necesarios para erradicar la pobreza, el hambre y la corrupción. Para este propósito se realizó una encuesta con empresarios de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción y Colegio de Ingenieros Civiles de la Ciudad de Zacatecas, Zacatecas.

3.2 Revisión Literaria

Liderazgo Interactivo

En un día de mayo esplendoroso de 1960 en Dublín, Irlanda vio la luz por primera vez el Rockero Bono, Paul Henson, cantante líder de la banda de rock más famosa del planeta después de los Rollin Stones. Varias de sus canciones son virtuales himnos que convocan a la participación social: en sus letras se reflejan lo mismo la preocupación por los conflictos en Irlanda del Norte, la segregación racial y los enconos étnicos. Bono ha impulsado el vistoso esfuerzo de Netwroking Social que ha realizado en los últimos tiempos para combatir la pobreza en África. Este personaje es uno de los individuos más versados en los problemas económicos del orbe, quizá con un conocimiento mayor al de varios funcionarios en gestiones económicas de las naciones industrializadas, (González Lara, 2008).

En febrero de 2016 el Super Bowl edición 50 de futbol americano, la cantante Lady Gaga dio una amplia demostración de liderazgo interactivo con sus seguidores de todo el orbe. Parte de sus temas musicales refieren causas de abuso sexual de menores tema mayor de la agenda mundial, por estas acciones la cantante ha sido nominada como una de las mujeres más influyentes del mundo según la revista Forbes México. El liderazgo es una habilidad clave que tiene un efecto importante sobre la manera como la gente se desempeña y los resultados que obtiene.

La diferencia con el liderazgo tradicional, es que el interactivo se desarrolla en el contacto horizontal del líder con sus seguidores; está siempre en contacto con ellos, utiliza la retroalimentación como herramienta de crecimiento, medición, seguimiento y promoción.

Características del líder interactivo

El líder interactivo consulta al equipo antes de tomar decisiones importantes de la corporación, permite a sus colaboradores participar en el establecimiento de sus objetivos personales y de la organización, delega tareas, reconoce y compensa los logros de sus seguidores, acepta ideas y sugerencias de los colaboradores y en general motiva a la acción.

¿Qué es el liderazgo?

El liderazgo es la habilidad de influir en los seguidores hacia el logro de los objetivos del grupo. Existen dos funciones básicas en el desempeño del liderazgo: la primera se relaciona con las metas que deben cumplirse; por lo tanto aquí entran las habilidades personales para orientar, guiar, dirigir, evaluar tareas, corregir, empujar y alentar a los miembros de la organización.

La segunda se relaciona con el funcionamiento mismo del equipo: habilidades para escuchar, reconocer, unir, integrar, buscar consensos, mediar diferencias, negociar, hacer crecer, capacitar y valorar a las personas, así como celebrar sus logros (Stoner Fregman 1996).

Sun Tzu, en El Arte de la Guerra, dijo: Por influencia moral entiendo lo que hace que el pueblo esté en armonía con sus dirigentes, al punto de acompañarlos en la vida y en la muerte, sin temor de peligro mortal. Cuando se trata al pueblo con benevolencia, justicia y actitud, y se deposita confianza en él, el pueblo estará unido en espíritu y todos se sentirán felices de seguir a sus dirigentes.

Principios del liderazgo

La historia registra grandes personajes que en su paso por este mundo han dejado su legado a la humanidad, dentro de los que destacan Aristóteles, Jesús de Nazaret, Gandhi, Mandela, Juana de Arco, Teresa de Calcuta, líderes actuales Bill Gates, Papa Francisco y Carlos Slim.

Los principios de estos líderes son similares puesto que desde tiempos de Aristóteles, hasta el Papa Francisco y Bill Gates, los principios para ejercer el liderazgo, permanecen en constante bien común, amor y respeto al prójimo, integridad, justicia, equidad y don de mando. Para documentar el presente estudio, se analizó y comparó diversa literatura de destacados investigadores y narradores de liderazgo, entre otros Peter Drucker, Daniel Coleman, Stephen R. Covey, Roberto Wess, Lourdes Munch, James Hunter, sintetizando los principios y cualidades en la tabla 1.

Tabla 1 Modelos de liderazgo centrado en principios: Destacados investigadores y narradores de liderazgo

Papa Francisco	Hunter James	Roberts Wess	Carlos Slim	Lourdes Munch
Visionario del futuro	Visionario del futuro	Visionario del futuro	Visionario del futuro	Visionario del futuro
Autoridad Moral	Autoridad	Autoridad	Autoridad	Autoridad o don de mando
Coherencia	Coherencia	Coherencia	Creatividad	
Amor y servicio al prójimo	Amor y servicio al prójimo	Amor y servicio al prójimo	Simplicidad organizacional	
Confianza	Confianza	Confianza		Confianza
Comunicación y Dialogo	Comunicación	Comunicación	Comunicación	Comunicación
Bien común	Bien común	Bien común	Toma de decisiones rápidas y flexibles	Sentido común
Integridad	Integridad	Integridad		
Solidaridad	Responsabilidad		Responsabilidad	Responsabilidad
Fraternidad	Fraternidad	Fraternidad		Unidad de la gente
Cambio transformador	Cambio transformador			Cambio Transformador
Pro actividad	Pro actividad	Pasión	Pro actividad	Pro actividad
Defensor, Derechos humanos	Humildad			Respeto
Justicia	Justicia	Justicia		Lealtad
Disciplina	Disciplina	Disciplina	Disciplina	Disciplina

Fuente: Elaboración propia tomada de Modelos de liderazgo centrado en principios

De los modelos de liderazgo desarrollados por los grandes líderes, se identifican diez habilidades fundamentales para liderar.

1. Visión de futuro
2. Autoridad o don de mando
3. Comunicación y dialogo con la gente
4. Disciplina
5. Coherencia
6. Confianza
7. Pro actividad
8. Bien común
9. Responsabilidad
10. Amor y servicio al prójimo

Dirigir consiste, paradójicamente, en servir a los demás. Un buen líder está pendiente de sus subordinados; atiende sus legítimas necesidades, les ayuda a lograr sus metas y aprovecha sus capacidades al máximo.

Leonel Messi y Lorena Ochoa vividores de la patada y de la pelota están en el salón de la fama por su carácter visionario, su disciplina, comunicación y dialogo con sus líderes formadores, por su pro actividad y confianza en sí mismos y en los demás.

Saberes básicos del líder

Un líder se hace, se forma, no nace como muchos creen, formarse como líder implica desarrollar cuatro saberes fundamentales basados en los objetivos de la educación del futuro recomendados por la UNESCO.

- Saber ser
- Saber Hacer
- Saber aprender
- Saber convivir

El saber ser consiste en conocerse así mismo, potencialidades y debilidades, aprovecharlas y mejorarlas, es desarrollar la propia inteligencia emocional, mental, física y espiritual.

Saber hacer consiste en desarrollar habilidades para influir en las personas, capacidades para resolver problemas sociales del entorno y de la agenda mundial, habilidades de negociación, desarrollar proyectos económicos y sociales, aplicar las tecnologías de la información y comunicación en la gestión corporativa, así como para interactuar en el mundo interior y exterior. Desarrollar actividades de primeros auxilios, oficios domésticos y demás cosas que necesita la gente y la comunidad.

Saber aprender implica adquirir múltiples conocimientos en ciencias exactas matemáticas, estadística, química biología, económica y mercados internacionales, contabilidad, ciencias sociales psicología, liderazgo, mercadotecnia, gestión de negocios, legislación impositiva y normatividad ambiental, habilidades de investigación y diversidad cultural mundial.

Saber convivir significa tener la habilidad de adaptarse a la convivencia humana para interactuar con personas, es desarrollar la inteligencia social y corporativa. Practicar actitudes éticas y morales para el bien comunitario, trabajo colaborativo, habilidad de escucha y comunicación virtual y presencial. Saber convivir fortalece la armonía de la familia como célula básica de los pueblos y primera escuela de aprendizaje para la vida.

Parafraseando a Sofía Macías, para la sobrevivencia humana si al menos se desarrollan los saberes de comprar, vender, cobrar, negociar y chambear serían suficientes para mejorar la condición económica personal; por lo tanto estos saberes son básicos para la formación de los jóvenes.

Retos del líder del futuro. Según informes de la Organización de las Naciones Unidas para 2050, el mundo se estima contabilice una población de 9,000 millones de personas y escasez de recursos naturales por los que los retos del líder serán mayores. ¿Porque hacen falta líderes? El primer desafío consiste en desprendernos de enseñanzas tradicionales y mitos populares del error y la ilusión; admitir que el mundo ha dado un giro de más de 180 grados, así como la manera de pensar de la gente y cambio constante organizacional.

Los líderes contemporáneos han perdido su credibilidad por la crisis de instituciones la familia, la iglesia, la partidocracia convertida en negocio de unos cuantos y los sistemas gubernamentales, por estas razones los líderes del futuro cercano enfrentarán cuatro retos principales:

- Mirar hacia adelante asumiendo una causa y los riesgos que el destino presente.
- Ser competentes para perseverar ante cualquier adversidad ante un mundo globalizado utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Servir de inspiración y liderar con el ejemplo.
- Liderar de acuerdo a los principios de ética y de responsabilidad social corporativa.

Los retos anteriores requieren visualizar un futuro esperanzador y noble, experimentar, asumir riesgos y aprender de los errores; así como buscar oportunidades desafiantes para cambiar, crecer, innovar y mejorar (Kouzer2010).

¿Cómo aprovechar el potencial de los jóvenes en la economía Mexicana?

La respuesta requiere profundas investigaciones. Este estudio deja más preguntas que respuestas; sin embargo, una pregunta quizá llame más la atención que cien respuestas. En relación con la pregunta vale la pena recordar un proverbio religioso “dale un pez a un hombre y comerá un día; enséñale a pescar y comerá siempre”. La experiencia indica la existencia de muchas parejas o matrimonios jóvenes subsidiados con parte de los gastos de manutención mensual por los papás, ¿Qué pasaría si en lugar de la manutención mensual se integrara un fondo de capital para emprender un proyecto de un pequeño negocio que generara fuentes de empleo y riqueza económica por el joven subsidiado?.

Responsabilidad Social Corporativa

“He dedicado toda mi vida a la lucha del pueblo africano. He luchado contra el dominio blanco, y el dominio negro. He abrigado el ideal de una sociedad democrática y libre en la que todas las personas vivan juntas en armonía y con igualdad de oportunidades, es un ideal por el que estoy dispuesto a morir”. (Richard Stengel, Legado de Nelson Mandela).

Mandela siempre será recordado por su liderazgo en favor de la paz mundial, de la defensa de los derechos humanos, por el reclamo de las injusticias de los genocidios y las guerras y la lucha por la libertad del hombre. Madiba, seudónimo popular de Mandela, propuso ante la Organización Mundial de las Naciones Unidas, en 2009, animar a todos los ciudadanos del mundo a dedicar 67 minutos de su tiempo a cosas sociales, o sea un minuto por día.

En los tiempos que corren, donde la clase política se está convirtiendo en un problema para la sociedad (crea problemas en lugar de soluciones), la lección que, por otra parte, deja Mandela a la humanidad es que uno puede ser un gran ser humano y, a la vez, un gran líder, que los grandes valores compartidos por todas las culturas en todos los tiempos, el respeto, la generosidad, el perdón, son compatibles con la eficacia política.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE))

La Organización Internacional para la Estandarización ISO crea un criterio referencial de RSE, definiendo a la Responsabilidad como el compromiso asumido por una organización para responder a las expectativas de la sociedad respecto de temas como justicia laboral, desarrollo sustentable, calidad de vida y en general promoción del bien común.

Ejes de gestión para prácticas de responsabilidad social

La cultura de gestión de Responsabilidad Social incluye cuatro ejes principales:

1. Calidad de vida mediante un desarrollo integral. Educación para la vida, balance estudio, desarrollo personal, trabajo, familia, compromisos, seguridad, tolerancia y respeto a la diversidad.
2. Ética organizacional y social. Implica la práctica en el quehacer cotidiano de conformidad con la misión, visión, valores y códigos de conducta de la organización por y para clientes internos y externos a la misma, autoridades, gobierno corporativo y respeto a la legalidad.
3. Vinculación y compromiso con la comunidad y su desarrollo. Implica buenas prácticas para la sociedad y su entorno, balance social (cultura del ahorro, combate a las adicciones, prevención de enfermedades biodegenerativas, etc.), alianzas, inversión social, voluntariado y mercadotecnia social.
4. Cuidado y preservación del ambiente. Este eje conlleva a desarrollar buenos hábitos de la población para el cuidado y preservación de los recursos naturales, desarrollando y aplicando políticas ambientales y manejo del impacto ambiental.

La gestión del liderazgo en las corporaciones generará mejores resultados mediante la práctica de acciones que tengan como fin el bienestar de la comunidad.

Principios de responsabilidad social

Desde los tiempos más antiguos como en la época Socrática y Aristotélica, la mejor práctica de convivencia humana ha sido la que se basa en buenos hábitos y costumbres del ser humano. Retomando los principios Aristotélicos hoy en día es viable aplicar en la gestión de la responsabilidad social los siguientes principios.

1. Compromiso ético y valores.
2. Transparencia, rendición de cuentas y erradicar la corrupción.
3. Derechos humanos permeando el estatus de la mujer.
4. Cultura de la legalidad y respeto a las normas.

5. Sustentabilidad, cuidado y protección del ambiente.
6. Participación ciudadana.
7. Abolir las prácticas de discriminación en el empleo y la sociedad.

La sociedad contemporánea necesita de la práctica de acciones que mejoren la calidad de vida.

Filosofía de Responsabilidad Social Empresarial

La filosofía de Responsabilidad Social Empresarial comprende tres elementos:

- Visión de futuro. Declaratoria para promover bienestar, bien común y mejor calidad de vida para las personas.
- Misión. Desarrollar buenas prácticas de bien común para una mejor calidad de vida, así como de formación integral del ser.
- Ética y valores. Realizar la gestión empresarial en base a un Código de ética, valores corporativos de orden superior, permeando la integridad, respeto a los derechos humanos, observancia de los derechos laborales, justicia, equidad de género y estatus de la mujer, respeto a leyes e instituciones, estableciendo política de transparencia y rendición de cuentas, combate a la corrupción e impunidad.

Corporaciones Socialmente Responsables admirables

La gestión organizacional en base a la Responsabilidad Social paga y paga bien al buscar e impulsar el bien comunitario que se traduce en resultados económicos sostenibles para las empresas por la permanencia de los clientes y estabilidad del personal generando beneficios económicos para los socios. Está demostrado que cuando se elige entre dos marcas de la misma calidad y precio, la cuestión de responsabilidad social es la que más favorece en la decisión de compra 41%; ello por encima del diseño e innovación (32% y la lealtad de la marca (26%). Por si fuera poco, el 70% de los consumidores dice estar dispuesto a pagar más por una marca que apoya causas sociales o medioambientales.

De acuerdo al último Censo Económico, El Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, en la República Mexicana en 2009 existen 5'144,056 unidades económicas que ocupan a 27'727,406 personas.

De este universo de empresas en el año 2012 según datos del Centro Mexicano para la Filantropía, A. C. (CEMEFI), únicamente 688 empresas cuentan con el distintivo de Responsabilidad Social Empresarial de acuerdo a los lineamientos de la Norma ISO 26,000.

Corporativos empresariales y profesionales admirados por su gestión bajo el distintivo ESR.

En el sector económico destacan las corporaciones Mexicanas Corporativo Bimbo. S. A de C.V., por la práctica de políticas eliminación de barreras sociales, culturales y físicas, así como una nueva cultura laboral humanista.

Corporativo General Motors de México, tiene como políticas sociales beneficiar a la niñez con balones para deporte, apoyo a personas vulnerables, becas para estudiantes, cuidado y protección del medio ambiente.

Oprah Winfrey (2015) conductora de TV en Estados Unidos que ocupa el lugar décimo tercero como la mujer más influyente en el mundo por la revista Forbes, por fundar una escuela para formar líderes niños en Sudáfrica.

Instituto Mexicano de Contadores Públicos que agrupa a sesenta Colegios y más de veinte mil contadores públicos en todo el país; liderado por una mujer, es la red social profesional más grande de México, posiblemente del mundo, por impulsar fuertemente el Código de ética del Contador Público y la práctica del mismo con la creación de Comisiones de Éticas en sus federadas por la certificación profesional de sus miembros en el ejercicio profesional.

En el marco de la Responsabilidad Social impulsa la generación de riqueza, asegurando la permanencia y crecimiento de la empresa, fomento de la ética empresarial para todas las partes relacionadas, calidad de vida en las empresas que fomenten un ambiente de trabajo sano, estimulante, seguro, creativo no discriminatorio, incluyente. También, apoya a la educación mediante becas, salud con servicios médicos en comunidades alejadas y justicia mediante la incorporación de pequeños delincuentes de primera falla.

3.3 Metodología

El estudio sobre “Liderazgo interactivo y responsabilidad social corporativa” representa un amplio tema de investigación en el ámbito social y económico.

Liderazgo corporativo, base del estudio

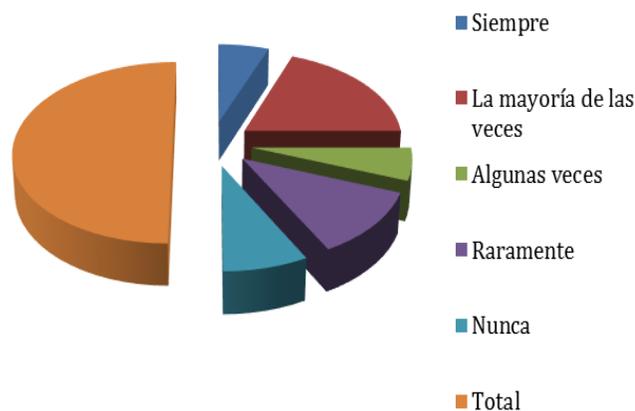
La investigación se realizó en las empresas afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, delegación Zacatecas, para lo cual se realizó una encuesta, donde se les preguntó que cual es la frecuencia con la que aplican el liderazgo económico financiero: Las respuestas por ellas expresadas fueron que el 11.5% “siempre” y “algunas veces” lo realizan; y el 38.5% de las empresas encuestadas adujeron que “la mayoría de las veces” como puede observarse en la tabla 2 y se confirma en la gráfica 1.

Tabla 2 Frecuencia del liderazgo económico financiero

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	11.5
La mayoría de las veces	10	38.5
Algunas veces	3	11.5
Raramente	6	23.1
Nunca	4	15.4
Total	26	100

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1 Frecuencia del liderazgo económico financiero



Fuente: Elaboración propia

Se compararon los resultados de la encuesta con la revisión bibliográfica analizada de destacados estudiosos del liderazgo para dar respuesta a la pregunta de investigación ¿La corrupción e impunidad y combate de la pobreza tiene solución?, objetivo central de este estudio.

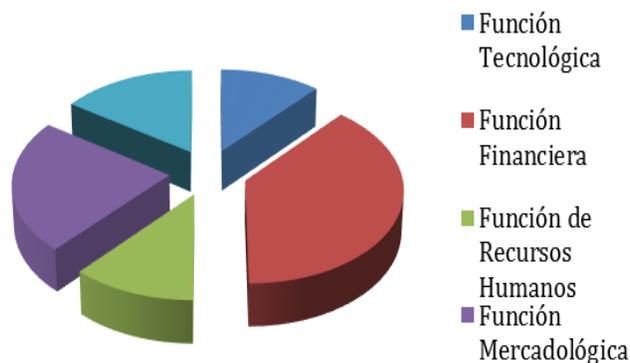
Resultados del Estudio: Funciones del Liderazgo Económico-Financiero

En el siglo XX, el liderazgo tuvo un enfoque en la industria y por lo tanto, en torno al capital, en el siglo XXI, el ejercicio del liderazgo se basa en la función tecnología con un 11.5%; en la función financiera un 38.5%; en la función de recursos humanos un 11.5%; en la función mercadológica un 23.1%; y en otras funciones un 15.4%; como se observa en la tabla 3 Liderazgo Económico-Financiero y gráfica 2 Funciones del Liderazgo Económico-Financiero.

Tabla 3 Liderazgo Económico Financiero

	Frecuencia	Porcentaje
Función Tecnológica	3	11.5
Función Financiera	10	38.5
Función de Recursos Humanos	3	11.5
Función Mercadológica	6	23.1
Otras Funciones	4	15.4
Total	26	100

Fuente Elaboración propia

Gráfica 2 Liderazgo Económico Financiero

Fuente Elaboración propia

La tabla 3 y gráfica 2 revelan que la función principal del Liderazgo corporativo se basa en la función financiera; esto es, en el aspecto económico por ser el fin principal de los empresarios.

Funciones del Liderazgo Corporativo

El estudio reveló como las empresas centran la gestión del liderazgo: el 38.5% en la función financiera; el 23.1% en la función mercadológica; el 15.4% en funciones diversas; un 11.5% en la función tecnológica; y un 11.5% en la función de recursos humanos, véase grafica 3.

3.4 Resultados

El estudio de las empresas sobre las funciones en que basan el ejercicio del liderazgo empresarial, hoy por hoy, sigue siendo igual que el siglo pasado; basado en la función económico-financiera, dejando a un lado el enfoque social y mucho menos humanitario que contrasta con el liderazgo de los altos funcionarios públicos, legisladores y congresistas, partidos políticos y demás burócratas, que solo les interesa fortalecer su economía personal; así lo demuestran los altos índices de corrupción que a México le cuesta el 9 % del Producto Interno Bruto.

De acuerdo a las respuestas de las empresas se presume un desconocimiento de la problemática social de las personas que las lideran y de la filosofía y buenas prácticas de políticas de responsabilidad social; que al implementarlas, su gestión empresarial puede mejorar. El estudio también revela desactualización de los líderes empresariales en habilidades de gestión relacionadas con liderazgo interactivo, de inteligencia organizacional y emocional para encarar los retos que enfrentan las empresas ante la globalización.

Correlación de resultados del estudio con las interrogantes y objetivo materia del estudio

En el quehacer del investigador, es frecuente escuchar que cuando se conoce y plantea adecuadamente el problema, se tiene un alto porcentaje de la respuesta. El estudio se centró en tres preguntas principales ¿Es posible reducir los índices de pobreza en México?, ¿De qué manera podemos enfrentar los estragos de la corrupción en nuestro país? y ¿Qué nos hace diferentes como personas y como empresas?.

Las preguntas de investigación se sustentan en la problemática social que enfrenta México rezago educativo, personas que viven en estado de pobreza, problemas de salud (obesidad), corrupción e impunidad y falta de equidad de género entre otros. El estudio revela la necesidad de fortalecer los lazos de vinculación entre las escuelas de negocios y de nivel superior con las empresas como estrategia prioritaria para enfrentar y mejorar los índices educativos de nuestro país y con ello, abatir la pobreza extrema en la que viven millones de mexicanos, desarrollando emprendedores socialmente responsables y comprometidos con los derechos del hombre y del cuidado y protección del medio ambiente.

A las personas nos hace diferentes nuestros hechos de trascendencia benefactora a la humanidad, y las empresas las hace diferentes la transparencia, la sostenibilidad y trascendencia generacional, la observancia, práctica y respeto a los derechos humanos y no dañar el medio ambiente; así como reconocer y poner en acción la equidad de género en su gestión. El estudio muestra ausencia de todas estas prácticas en las empresas objeto de estudio presumiéndose que en una gran mayoría se debe a la falta de sensibilización por parte de sus líderes.

El estudio demostró que las buenas prácticas de responsabilidad social, en un alto porcentaje de las empresas mexicanas, aún están en pañales tal vez por desconocimiento o convicción, y si no se conocen, tampoco se practican. De acuerdo a estos resultados, se concluye, que para combatir la corrupción, y con ella el hambre existe un enorme trecho por caminar; y por lo tanto, la función del liderazgo socialmente responsable es la alternativa, impulsando la educación, creando fuentes de empleo para aprovechar los recursos potenciales de nuestro México; si es que verdaderamente aspiramos a una mejor calidad de vida.

3.5 Conclusiones

Reza un proverbio popular “a grandes males, grandes remedios”, si en el mundo no hubiera personas; el mundo no tendría problemas. Luego entonces, en las personas esta la solución, el mundo contemporáneo no tiene mañana, es hoy, cuando se requiere el cambio, empezando con el reconocimiento y aceptación de la problemática social para enfrenar las causas, sus efectos con todo y los riesgos que ello implique. Los resultados del estudio llaman a los lectores de este estudio a crear conciencia en lo siguiente:

1. Fomentar la cultura de buenas prácticas de responsabilidad social en las Escuelas de Negocios y de Educación Superior incluyendo asignaturas de ética y responsabilidad social en los planes y programas de estudio aunque sea de carácter optativo
2. Desarrollar habilidades de liderazgo socialmente responsable y de emprendedurismo con responsabilidad social en los estudiantes de las escuelas de negocios.
3. Sensibilizar a las Escuelas y Universidades de Educación Superior en la adopción y práctica de los principios y buenas acciones de responsabilidad social en la gestión educativa.
4. Fortalecer la vinculación entre las Escuelas y Universidades de Educación Superior y el Sector Empresarial, así como de Colegios de Profesionistas, Fundaciones Educativas y demás organizaciones y asociaciones privadas para conocer de cerca la problemática social y posibles soluciones.
5. El liderazgo organizacional requiere desarrollar habilidades de inteligencia emocional interactiva y funcional cercana y de frente con los seguidores y la sociedad, así como de responsabilizarse con la problemática social, sus causas, riesgos y soluciones.

Las empresas y organizaciones están urgidas de una renovación de liderazgos de jóvenes y de mujeres comprometidas y responsables ante la pasividad de los líderes varones y adultos que predomina en las corporaciones de hoy. El potencial de la juventud y el talento de las mujeres están desaprovechados.

3.6 Referencias

- Alva, S. (2010). *Tu vida tú mejor negocio*. México, D. F: Editorial Mexicana.
- Bennett, W. (2001). *El libro de las virtudes*. México. DF: Ediciones B.S.A.

- Bernal, M. Del C., & Taracena, E. (2012). *Talento femenino en la alta dirección en México*. México, DF: LID Editorial Mexicana.
- Cázares, A. D. (2011). *Líderes y educadores*. México, DF: Editorial Limusa, S. A. de C. V.
- Cázares, A. D., Siliceo, A. (2011). *Planeación de vida y carrera*. México, DF: Editorial Limusa, S. A. de C. V.
- Cóvey, S. R. (1990). *Los 7 Hábitos de la gente altamente efectiva*. México, DF: Ediciones Paidós Ibérica.
- Cohen, E., Franco, R. (2010). *Gestión social, como lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales*. México, DF: Siglo XXI editores.
- Drucker, P. (1999). *La gerencia de empresa*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana S. A. de C. V.
- Drucker, P. F. (2014). *La administración en una época de grandes cambios*. México, D F: Penguin Random House Grupo Editorial.
- Grandes Pensadores (2001). *Aristóteles Érica*. México: Grupo Editorial Diana, México.
- González, M. (2008). *Responsabilidad social empresarial una guía para comprender el fenómeno que está revolucionando a las empresas de Latinoamérica y el mundo*. México, DF: Norma Ediciones, S. A. de C. V.
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones B Argentina, S. A. de C. V.
- Gutiérrez, E., González, É., Solís, J. Luis, P., Quintanilla, J. C., y Macha, G. L. (2009). *México democracia participación social y proyecto de nación*. México, DF: Siglo XXI editores, S. A. de C. V.
- Hesselbein, F., Goldsmith, Marsall, B. (2004). *El líder del futuro*. Barcelona: Ediciones Deusto Planeta De Agostine Profesional y Formación.
- James, M., Kours, B., Posner, Z. (2010). *El desafío del liderazgo*. Buenos Aires Argentina: Editorial Peniel.
- López, I., Otterbach, D. H. (2013). *Grandes Personajes*. México, DF: Irma López Martínez y Dr. Dieter H. Otterbach.
- Macías, S. (2011). *Pequeño cerdo capitalista, Finanzas personales para hippies, yuppies y bohemios*. México, DF: Santillana Ediciones, S. A. de C. V.
- Morín, E. (2011). *Los siete saberes necesarios para de la educación del futuro*. México, DF: Dower Internacional, S. A. de C. V.
- Münch, L. (2006). *Liderazgo y dirección*. México, DF: Editorial Trillas, S. A. de C. V.
- Ochoa, L. (2012). *Soñar en grande*. Méxcio, DF: Random House Mondadori, S. A. de C. V.
- Rogak, L. (2009). *El optimista impaciente Bill Gates*. México, DF: Santillana Ediciones Generales, S. A, de C. V.
- Stengel, R. (2012). *El legado de Mandela*. México, DF: Grupo Editorial Planeta, S. A, de C. V.
- Trejo, R. (2012). *Carlos Slim vida y obra*. México, DF: Ediciones Quién es Quién, S. A. de C. V.
- Tzu, S. (2012). *El arte de la guerra*. México, DF: Ediciones Coyoacán, S. A. de C. V.
- Wess, R. (2010). *Secretos del liderazgo de Atila*. México, DF: Laser Press.

Responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas de la industria manufacturera en Aguascalientes

Social responsibility in small and medium enterprises in the manufacturing industry in Aguascalientes

LEAL-MEDINA, F. S.¹, GONZÁLEZ-ACOLT, R.² & ROMO-ROJAS, L.³

Universidad Autónoma de Aguascalientes, Avenida Universidad # 940, Ciudad Universitaria, C. P. 20131, Aguascalientes, Ags. México

F. Leal. R. González & L. Romo

M. Moreno & D. Arrieta (eds.). *Gestión de las Organizaciones desde la Responsabilidad Social. Proceedings-©ECORFAN-México, Durango, 2018.*