

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA**

**FACULTAD DE TURISMO Y MERCADOTECNIA**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN CON ÉNFASIS EN MERCADOTECNIA**



**CATEGORIZACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL  
DE LOS PROVEEDORES DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS DE UABC CAMPUS TIJUANA**

Tesis para obtener el grado de:

Presenta:

**BLANCA ESTELA HERNÁNDEZ SANTANA**

Director:

**DRA. MARGARITA RAMÍREZ TORRES**

Co-Director:

**MTRO. OMAR LEONARDO VALLADARES ICEDO**

Tijuana, Baja California

Junio, 2018

# Contenido

Capítulo I: Introducción.....	7
1.1 Planteamiento del problema .....	7
1.2 Justificación de la investigación .....	10
1.3 Objetivos.....	13
Capítulo II: Marco Teórico .....	14
2.1 Origen de la RSE .....	19
2.2. Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial.....	19
2.3 Áreas que comprenden la responsabilidad social empresarial.....	22
2.4 Principios de la Responsabilidad Social .....	24
2.4.1 El Libro Verde de la Unión Europea.....	27
2.4.2 Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU.....	29
2.4.3 Declaración de los Derechos Humanos.....	30
2.4.4 Organización mundial del trabajo (OIT).....	33
2.4.5 Declaración de Rio sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.....	35
2.4.6 Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción .....	38
2.6 Guías y estándares de RSE .....	42
2.6.1 Global Reporting Initiative (GRI).....	43
2.6.2 ISO 26000 .....	45
2.6.3 Norma SA 8000.....	47
2.6.4 AA 1000.....	48
2.6.5 Norma SGE 21 .....	49
2.6.6 Recomendaciones para Empresas Multinacionales OCDE.....	54
2.6.7 OHSAS 18000.....	55
2.6.8 DJSI Dow Jones Sustainability Index .....	55
2.6.9 Sarbanes-Oxley Act.....	55
2.6.10 Sustainability Accounting Standards Board (SASB) .....	56
2.6.11 Indicadores ETHOS .....	57
2.6.12 Los Principios de “The Caux Round Table” (CRT).....	58
2.6.13 Norma UNE 165010 EX de AENOR.....	58
2.6.14 Los Principios Globales de Sullivan .....	58
2.7 Principales Estándares y Guías de RS en México .....	59
2.8 La Cadena de Valor de la Empresa.....	60

2.8.1 La RS y la cadena de valor.....	65
2.8.2 La necesidad de inclusión de la RSE y el grupo de interés proveedores.....	66
Capítulo III: Metodología .....	71
3.1 Sujeto.....	71
3.2 Materiales .....	71
3.3 Procedimiento.....	71
3.4 Limitaciones del caso práctico.....	73
Capítulo IV: Resultados .....	74
4.1 Representación gráfica de los resultados de la encuesta.....	74
4.2 Cuidado y Preservación del Medio Ambiente .....	75
4.3 Derechos Humanos y Calidad de Vida.....	80
4.4 Condiciones De Trabajo .....	84
4.5 Transparencia.....	86
Capítulo V: Conclusiones .....	91
Capítulo VI: Recomendaciones .....	94
Bibliografía.....	95

## Índice de tablas.

Tabla 1. Clasificación de Grupos de Interés.....	9
Tabla 2. Criterios de selección de proveedores.....	11
Tabla 3. Beneficios para empresa y proveedores de la RSE.....	12
Tabla 4. La responsabilidad social en el Plan de Desarrollo Institucional.....	16
Tabla 5. Conceptos de RSE.....	21
Tabla 6. Principios de los Derechos Humanos. ....	30
Tabla 7. Treinta artículos de la declaración de derechos.....	31
Tabla 8. Declaración de Rio sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo.....	35
Tabla 9. Principales estándares y guías de RSE en México. ....	60
Tabla 10. Categorías del instrumento .....	71
Tabla 11. Número de empleados por empresa.....	74

## Índice de figuras

Figura 1. Actores directamente interesados en la responsabilidad social universitaria.....	8
Figura 2. Organigrama del Departamento de Servicios Administrativos.....	18

Figura 3. Responsabilidad Social Empresarial .....	25
Figura 4. Convenios fundamentales OIT .....	34
Figura 5. El impacto social de la cadena de valor .....	61

## Índice de gráficos

Gráfica 1. Giro de las empresas .....	74
Gráfica 2. Tiene su empresa implementado programa de ahorro de agua .....	75
Gráfica 3. Tiene su empresa implementado programa de ahorro de electricidad .....	76
Gráfica 4. Tiene su empresa implementado programa de ahorro de residuos .....	76
Gráfica 5. La empresa recicla sus residuos ejemplo: cartón, papel, plástico, etc. ....	77
Gráfica 6. Promueve su empresa el uso responsable de insumos de oficina .....	77
Gráfica 7. Está al tanto del impacto que su empresa pudiera tener en el ambiente o cuenta la empresa con alguna certificación ambiental .....	78
Gráfica 8. Conoce en profundidad el origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en su producción o en las operaciones diarias .....	78
Gráfica 9. Se garantiza que en los orígenes de las materias primas, insumos y productos utilizados son respetados los derechos humanos y el medio ambiente .....	79
Gráfica 10. En materia ambiental la UABC ha tenido acercamiento con su empresa .....	79
Gráfica 11. Controla y evita la contaminación producida por vehículos propios .....	80
Gráfica 12. La empresa ha puesto en marcha procedimientos para garantizar que se implementan acciones adecuadas contra la discriminación y violación de los derechos humanos .....	80
Gráfica 13. La empresa cuenta con un programa para la contratación de adultos mayores .....	81
Gráfica 14. La empresa cuenta con un programa para la contratación de personas con capacidades diferentes .....	81
Gráfica 15. La empresa cuenta con programa de prácticas profesionales para estudiantes .....	82
Gráfica 16. Cuentan con algún mecanismo que permita conocer las opciones, sugerencias e iniciativas de todos los trabajadores de la empresa .....	82
Gráfica 17. Han existido reclamos laborales relacionados con despidos en los últimos dos años .....	83
Gráfica 18. Acompaña o evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene políticas para minimizar y mejorar ese indicador .....	83
Gráfica 19. La política salarial de la empresa incluye metas de justicia, equidad de género, seguridad laboral y reconocimiento al desempeño laboral de los trabajadores de todos los niveles .....	84

Gráfica 20. La empresa ha definido de forma clara los valores y normas de conducta que deberán seguir sus empleados.....	84
Gráfica 21. La empresa toma medidas adecuadas para capacitar al personal.....	85
Gráfica 22. La empresa ofrece a sus empleados actividades de integración, cuidado de salud y deportivas.....	85
Gráfica 23. La empresa proporciona prestaciones superiores a las que marca la ley.....	86
Gráfica 24. La empresa tiene definida por escrito su misión, visión y valores.....	86
Gráfica 25. La empresa cuenta con políticas y procedimientos que promuevan que ninguno de sus empleados pueda ser cómplice de corrupción.....	87
Gráfica 26. Aporta su empresa donaciones, patrocinios a la comunidad o participan sus empleados en proyectos sociales.....	87
Gráfica 27. La empresa mantiene alianzas con al menos una organización social para desarrollar un programa de beneficio para la comunidad.....	88
Gráfica 28. Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga.....	88
Gráfica 29. Promueve entre su cadena productiva acuerdos para participar en proyectos de la comunidad.....	89
Gráfica 30. La empresa evita la publicidad engañosa o abusiva que destaque atribuciones ficticias o exageradas de sus productos o servicios.....	89
Gráfica 31. Tiene una política establecida de atención al cliente.....	90
Gráfica 32. Registra los reclamos de sus consumidores o clientes.....	90

## **Resumen**

Pilares fundamentales de la Responsabilidad Social (RS), es el grupo de interés de los proveedores ya que tienen el poder en la cadena de suministro de minimizar o eliminar el impacto ambiental, estar a la vanguardia en este tipo de procesos, así como evidenciar cual es el valor que en términos ambientales y/o sociales ofrecen. Derivado de ello el presente artículo busca la categorización de las prácticas de responsabilidad social de los proveedores del departamento de servicios administrativos de Universidad Autónoma del Estado de Baja California (UABC) Campus Tijuana

La Universidad Autónoma de Baja California en el ámbito de gestión socialmente responsable busca integra criterios de Responsabilidad Social tales como fomentar los valores éticos, aumentar las prácticas de transparencia y rendición de cuentas, promover el respeto a los derechos humanos, adoptar iniciativas a favor de cuidado del medio ambiente, gestionar los impactos sociales y económicos, en este marco busca impulsar en sus proveedores las mejores prácticas de RS (PDI UABC 2015 -2019).

Es por ello que la presente investigación utilizado una metodología descriptiva explicativa busca apoyar a la institución para conocer las prácticas de responsabilidad social que los proveedores del Campus Tijuana llevan a cabo en las categorías de cuidado y preservación del medio ambiente, calidad de vida, derechos humanos y transparencia.

**PALABRAS CLAVES:** Proveedores, mejores prácticas de RS.

## Capítulo I: Introducción

### 1.1 Planteamiento del problema

La Universidad Autónoma de Baja California (UABC) es una Institución de Educación Superior, su compromiso con la responsabilidad social universitaria (RSU) retribuye a la sociedad ciudadanos profesionales, competentes en los ámbitos local, nacional, transfronterizo e internacional, libres, críticos, creativos, solidarios, emprendedores, con una visión global, conscientes de su participación en el desarrollo sustentable global y capaces de transformar su entorno con responsabilidad y compromiso ético; así como promover, generar, aplicar, difundir y transferir el conocimiento para contribuir al desarrollo sustentable, al avance de la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la innovación, y al incremento del nivel de desarrollo humano de la sociedad bajacaliforniana y del país, como está establecido en la misión del Plan de Desarrollo Institucional (2015-2019).

La UABC en su misión deja de manifiesto la importancia de la RS de acuerdo a la definición de Víctor Guédez “La empresa debe adelantar una armónica relación con la comunidad, debe retribuir a la sociedad lo que ésta le ha proporcionado para que la empresa nazca, crezca, se desarrolle y se proyecte hacia el futuro. También la empresa debe compensar lo que le ha quitado a la sociedad durante la dinámica del proceso productivo. Pero además, debe compartir, en el marco de una idea de justicia, parte de las ganancias con los sectores más desfavorecidos. Finalmente, está moralmente obligada a contribuir, junto al resto de las organizaciones que configuran la realidad social, con el desarrollo humano e integral del país donde opera” (2014).

La UABC como parte de la sociedad bajacaliforniana ha adoptado un compromiso público con los intereses generales de su comunidad, como lo plantea en el Apartado II Responsabilidad Social Universitaria PDI 2015-2019, establece los lineamientos que le permiten cumplir con su compromiso a través de atender las necesidades de los grupos de interés que tienen la capacidad de afectar directa o indirectamente al logro de sus estrategias y objetivos.

De acuerdo con Vallaey, (2009) los grupos de interés o “*stakeholders*” que son considerados parte importante de la RSU son, el personal no docente, personal docente investigador, autoridades, estudiantes, egresados, proveedores, empleadores, competidores, comunidades locales, organizaciones sociales y el estado , como se muestra en la Figura 1.

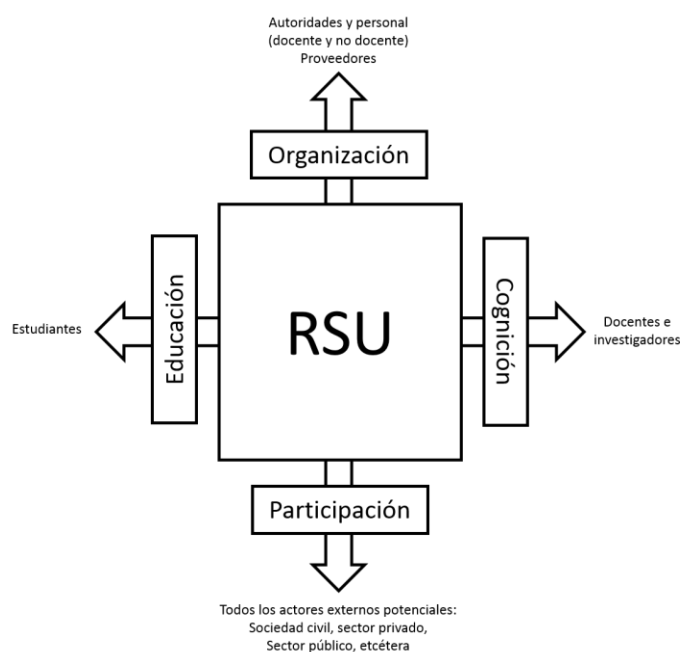


Figura 1: Actores directamente interesados en la responsabilidad social universitaria  
Fuente: Responsabilidad social universitaria: Manual de primeros pasos.

Tabla 1. Clasificación de Grupos de Interés

Grupo de interés	¿Quiénes son?
Personal no docente	Personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas funcionales de la universidad (administración y servicios)
Personal docente investigador	Personas que trabajan bajo contrato laboral en las áreas académicas y/o investigación
Autoridades	Personas con máxima responsabilidad de gestión, encargado de definir políticas y promover los recursos necesarios para la administración de la institución.
Estudiantes	Personas que se benefician de la función docente en la universidad
Egresados	Personas que han obtenido un título académico de la universidad y por lo tanto tienen un interés en la buena reputación social de la universidad.
Proveedores	Personas y organizaciones que aportan trabajos, productos y servicios a la universidad sin pertenecer a ella.
Empleadores	Personas y organizaciones que contratan los servicios de los egresados y/o estudiantes de la universidad, y por lo tanto tienen interés en la calidad académica de su formación.
Competidores	Universidades o centros de enseñanza y/o investigación con funciones que compiten o se complementan con las de la universidad.
Comunidades locales	Grupos con los que la universidad interactúa en diversos programas y proyectos (asociaciones vecinales, comunidades rurales, poblaciones vulnerables, etcétera).
Organizaciones sociales	Entidades públicas y/o con las cuales la universidad interactúa en el marco de convenios o contratos (ONG, empresas, gobiernos locales, etcétera)
Estado	Poderes públicos con potestad para configurar el marco jurídico en el que las universidades desarrollan sus actividades (ministerios de educación, entidades públicas de investigación, etcétera)

Fuente: Responsabilidad Social Universitaria.

La Red Española define que los grupos pueden ser internos o externos, y la influencia es recíproca, por ello en el ámbito de la gestión socialmente responsable la institución, debe implementar mecanismos con cada uno de los grupos de interés que permita un ganar-ganar y además un beneficio para la sociedad, propiciando relaciones basadas en valores, flexibilidad, fomentando las mejores prácticas en temas de derechos humanos, las condiciones de trabajo, el medio ambiente y lucha contra la corrupción Española (2014).

La institución ha hecho esfuerzo por promover la RSU en todos los grupos de interés sin embargo no es una tarea fácil, las acciones pueden inclinarse más hacia un grupo que a otro por ello en este caso práctico se trabajará con el grupo de interés de los proveedores.

Un proveedor es aquel tercero que abastece de materiales u otros suministros a la empresa, los cuales son necesarios para su desarrollo y funcionamiento.

Según la plataforma digital para contadores Reviso (2017); dependiendo del tipo de mercancía o servicio que preste el proveedor, podrán clasificar en tres tipos:

- Proveedor de bienes: éste sería el encargado de proveer a la empresa de artículos y objetos tangibles, por ejemplo, en una carpintería sería el proveedor de la madera.
- Proveedor de servicios: éste tipo de proveedor no aporta material sino que presta un servicio o actividad para que sus clientes puedan a su vez desempeñar sus funciones en la empresa. Por ejemplo, como proveedores de servicios genéricos que toda empresa necesita estarían las compañías telefónicas, de agua y luz.
- Proveedor de recursos: éstos serían los encargados de cubrir las necesidades económicas de la empresa, por ejemplo, bancos y entidades de crédito o financieras.

Cuando se habla de responsabilidad social en la relación con el proveedor, la UABC debe de contar con criterios sociales y ambientales claramente definidos para seleccionarlos y a su vez colaborar con ellos para que estos mismos desarrollen temas de RS y sostenibilidad al interior de sus compañías.

Por lo tanto no se puede decir que la institución cuenta con una gestión responsable cuando no la tiene integrada con su grupo de interés los proveedores.

Derivado de ello el presente caso de estudio busca categorizar el nivel que guardan las prácticas de RS que los Proveedores de UABC implementan en sus organizaciones.

## **1.2 Justificación de la investigación**

El proceso de selección de proveedores es un tema del quehacer diario de una organización, puesto que para operar las empresas requieren adquirir bienes o servicios como son materia



Estabilidad política																			1
Terrorismo																			1
Ayudas de entrenamiento																			1
Total																			1
	23	5	7	8	5	9	13	6	10										

A=Dickson (1966); B=Ghodsypour y O'Brien (1998); C=Yahya y Kingsman (1999); D=Liu y Hai (2005); E=Chen et al., (2006); F=Haq y Kannan (2006); G=Chan y Kumar (2007b); H=Xia y Wu (2007); I=Lee (2008).

Fuente: Un análisis en la selección de proveedores Dickson, W. (1966)

El departamento de compras, de abastecimiento o proveeduría es dentro de la estructura administrativa quien tiene la función de realizar la búsqueda y selección de proveedores que mejor se adecuen a la filosofía de la organización.

Cada vez más empresas establecen criterios sociales y ambientales para contratar a sus proveedores, mediante los que promueven el interés por la responsabilidad social y motivan el desarrollo de acciones o programas internos, en sus propias organizaciones, que mejoran su desempeño en responsabilidad social. Los beneficios para ambas partes son los siguientes:

Tabla 3. Beneficios para empresa y proveedores de la RSE

	Identificar y evaluar el nivel de sus proveedores
	Destacar las mejores prácticas
	Alinear a los proveedores con la estrategia de organización
	Lograr un mayor acercamiento
Para la organización	Creación de una cultura responsable dentro de los proveedores.
	Adquirir conocimientos de RSE
	Ajustar sus procesos y establecer planes de mejora
Para el proveedor	Demostrar compromiso con la sociedad
	Asegurar su permanencia dentro de la cadena de abastecimiento.

Fuente: Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria OMERSU. ( 2018)

La investigación le servirá a la institución para identificar el nivel de compromiso que tienen sus proveedores con la responsabilidad social, destacar las mejores prácticas, lograr un mayor acercamiento con el grupo de interés.

Así también ayudará a la UABC a integrar al grupo de proveedores dentro de la RSU, partiendo de una categorización para conocer su situación actual. Servirá de impulso para que las instituciones de educación superior fomenten y apoyen a sus proveedores con el desarrollo de prácticas de RS.

Se conocerán las prácticas de responsabilidad social que los proveedores de UABC Campus Tijuana implementan en sus organizaciones y permitirá diseñar un instrumento para evaluar exclusivamente las prácticas de RS que le interese conocer a la institución en relación a sus proveedores.

## **1.3 Objetivos**

### **Objetivo General**

Categorizar el nivel que guardan los proveedores en términos de RS de la UABC Campus Tijuana.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar el nivel de compromiso que tienen las empresas proveedoras con el cuidado y prevención del medio ambiente.
2. Conocer las prácticas de RS que los proveedores implementan en sus empresas con respecto a los derechos humanos, calidad de vida y condiciones de trabajo.
3. Saber los procedimientos y políticas que las empresas proveedoras aplican para su transparencia.

## Capítulo II: Marco Teórico

En el marco del siglo XXI la Responsabilidad Social Universitaria ha sido el tema eje de análisis, debate y formulación de propuestas, en la Declaración Mundial Sobre Enseñanza Superior, acción de la UNESCO estableció en el Artículo 6, Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia, lo siguiente [Incisos *b*) y *d*)]:

- b) La educación superior debe reforzar sus funciones de servicio a la sociedad, y más concretamente sus actividades encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades,
- d) En última instancia, la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría. UNESCO (1998)

La Universidad Autónoma de Baja California, institución de educación superior promueve y fortalece la Responsabilidad Social Universitaria en su Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019, tanto en la misión, ejes rectores, valores, políticas y objetivos. En el mismo documento señala que la responsabilidad social universitaria comprende tres ámbitos de actuación en el marco de las funciones institucionales: 1) de la formación universitaria, 2) del conocimiento y la cultura, y 3) de la institución, campus responsable Plan de Desarrollo Institucional (2015-2019).

En el ámbito de la gestión socialmente responsable la institución considera los siguientes criterios:

- Promover la práctica cotidiana de principios, valores y buenos hábitos comunes que forman a la persona en valores.
- Constituirse en un espacio de aprendizaje abierto al cambio y a la colaboración.
- Fomentar la mejora continua del bienestar de su comunidad.
- Impulsar la equidad en el ejercicio de sus funciones.
- Promover, a través de los resultados obtenidos, la calidad reconocida de los programas y procesos institucionales.

- Anticipar las necesidades del entorno y dar respuesta a ellas de manera oportuna, eficaz y con un alto sentido ético.
- Formular iniciativas adecuadas y con altos niveles de pertinencia y calidad para el diseño y aplicación de políticas públicas que contribuyan a incrementar el nivel de desarrollo humano de la sociedad.
- Incentivar la participación social en el desarrollo institucional.
- Contar con esquemas efectivos, evaluables y reconocidos para la transparencia y rendición de cuentas oportuna.
- Proyectar una imagen responsable.
- Promover el respeto a los derechos humanos.
- Procurar que no exista discriminación por ningún motivo en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar el desarrollo profesional y personal.
- Lograr la satisfacción de los diversos actores institucionales.
- Ofrecer un buen clima laboral.
- Promover el ejercicio de prácticas de sustentabilidad.
- Asegurar una comunicación oportuna y relevante.
- Impulsar procesos participativos de apoyo al desarrollo institucional.
- Respetar los marcos normativos institucionales, así como los externos de aplicación institucional.
- Realizar la selección de proveedores con criterios sociales y ambientales.
- Contar con un sistema de gestión para la mejora continua y el aseguramiento de la calidad de las funciones institucionales. Plan de Desarrollo Institucional (2015-2019).

Como lo menciona *Vallaes F. (2009)* la universidad tiene impactos sociales directos e indirectos que nacen por la naturaleza de la misma, la Universidad Autónoma de Baja California promueve dichos impactos en su gestión cotidiana al formar a sus estudiantes con gran sentido de responsabilidad social, basados en un código de ética y un modelo educativo por competencias profesionales, el cual se basa en la educación integral y humanista, tomando en cuenta los avances científicos y tecnológicos, así como las condiciones socioeconómicas de la

región Baja Californiana. Permitiendo a los estudiantes adaptarse a los cambios científicos, tecnológicos y sociales, que favorezcan el desarrollo de la autonomía personal y el juicio crítico.

La gestión forma parte de la función académica y social de la universidad, la responsabilidad social está inmersa en el quehacer universitario, como se establece formalmente en el Código de Ética, publicado en Gaceta Universitaria número 335, donde se fomentan los valores universitarios: “confianza, democracia, honestidad, humildad, justicia, lealtad, perseverancia, respeto, responsabilidad y solidaridad” (2014).

En materia ambiental, la Vicerrectoría Campus Tijuana, se integró voluntariamente al programa de auditoría ambiental, el cual tiene como objetivo evaluar los procesos de una empresa respecto de la contaminación y el riesgo ambiental, el cumplimiento de la normatividad aplicable, de los parámetros internacionales y de buenas prácticas de operación e ingeniería.

Las auditorías ambientales revisan dos aspectos; el cumplimiento de la ley y la implementación de buenas prácticas ambientales. Como resultado de esta revisión la PROFEPA otorga un certificado ambiental, siempre y cuando las instalaciones operen en óptimas condiciones. La Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería, Facultad de Odontología, así como Facultad de Medicina y Psicología cuentan con dicho certificado, el cual es renovado cada dos años. También se cuentan con líneas de generación y aplicación del conocimiento dedicado a temas ambientales.

A través de las actividades de vinculación busca propiciar mayor comunicación con su entorno para aportar conocimientos y soluciones a problemas sociales. Tiene también un trato laboral con su personal docente y administrativo, un programa de gestión ambiental, la selección de proveedores, etcétera.

La Responsabilidad Social Universitaria ha estado presente en los Planes de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Baja California, como se muestra en la tabla 4.

Tabla 4. La responsabilidad social en el Plan de Desarrollo Institucional

Periodo de PDI	Utilización explícita de frase responsabilidad social en:		Valores	Como eje estratégico
	Misión	Visión		
2003-2006	Si	No	No	Si
2007-2010	Si	No	No	Si

2011-2015	Si	No	Si	Si
2015-2019	No	Si	Si	Si

Fuente: Elaboración propia, consulta de PDI UABC.

En el programa 12. Gestión con transparencia y rendición de cuentas, estrategia 12.23 la Universidad Autónoma de Baja California establece promover la selección de proveedores con criterios sociales y ambientales.

Para lograr esta estrategia planteada en materia de responsabilidad social, la universidad requiere tomar en consideración a las “partes interesadas”, y en este caso concretamente al grupo de los proveedores.

Las partes interesadas (su voz original viene del inglés: *stakeholders*) y refiere a cualquier individuo o grupo que pueda afectar o ser afectado por las políticas, objetivos, decisiones y acciones de una organización, en este caso la universidad.

Los grupos de interés más habituales de la universidad suelen ser según *Vallaes F.* (2009) en lo referente a la organización autoridades y personal, proveedores, por parte de la educación están los estudiantes, por el grupo de cognición docentes e investigadores y el grupo de participación que son la sociedad civil, sector privado, sector público, entre otros.

Dentro de la estructura administrativa de la Universidad Autónoma de Baja California el Departamento de Servicios Administrativos es quien tiene contacto directo con el grupo de interés de los proveedores, ya que allí donde se encuentra la oficina de compras y servicios, la cual se encarga de facilitar a las unidades académicas y dependencias administrativas los insumos, equipo, herramienta y servicios para que estas puedan operar.

Este departamento cuenta con una plantilla de 104 empleados. La estructura organizacional del departamento está integrada por un jefe de departamento y tres jefaturas de oficina. Como se muestra en la figura 2.

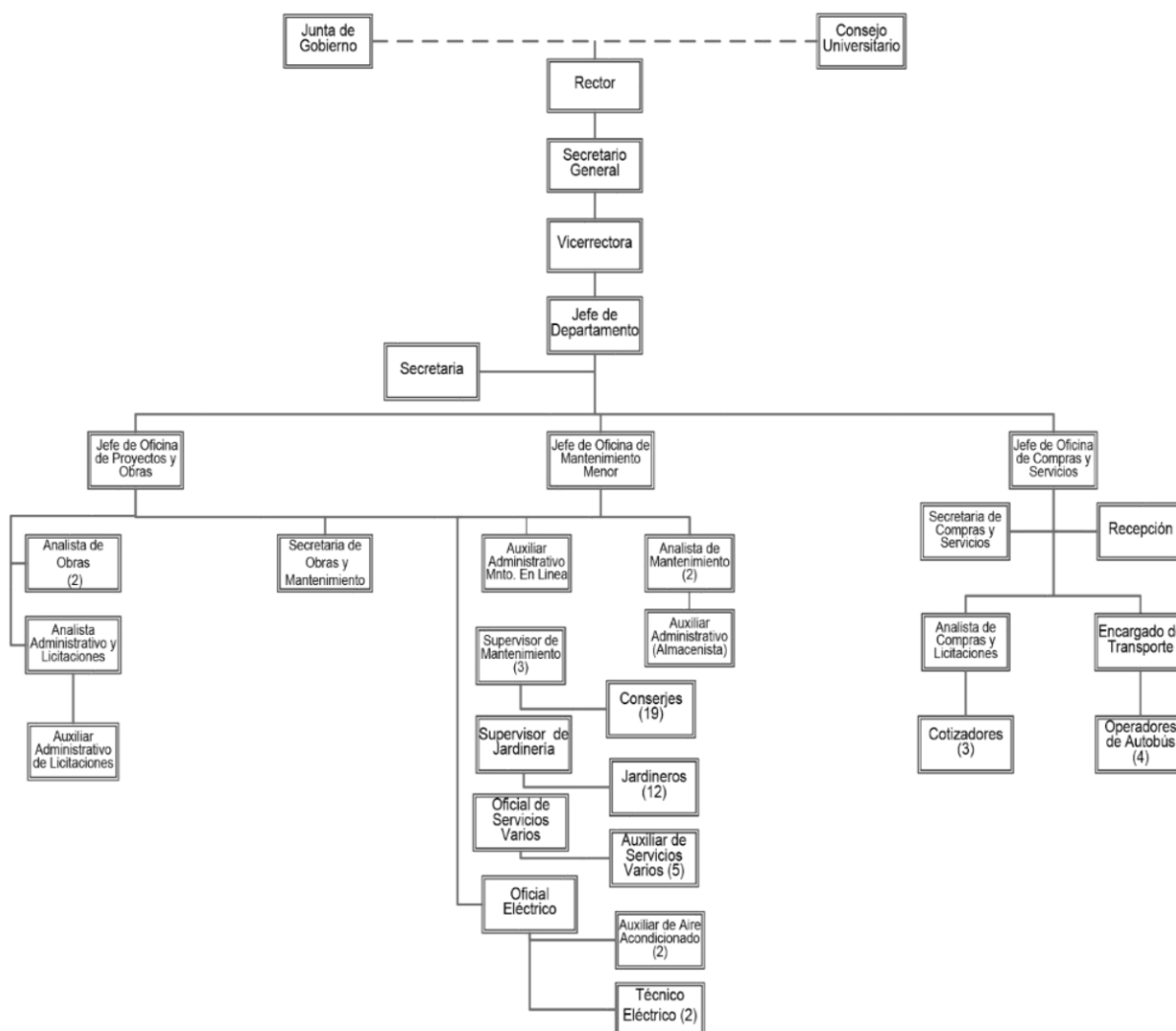


Figura 2: Organigrama del Departamento de Servicios Administrativos.  
Fuente: Elaboración propia.

La jefatura de compras y servicios ha desarrollado un procedimiento de adquisidores bienes y servicios para cubrir las necesidades de las Unidades Académicas y Dependencias Administrativas que integran el Campus Tijuana. El catálogo de proveedores de Tijuana está integrado por 536, proveedores diversos.

Para pertenecer al padrón de proveedores de UABC es necesario registrarse como tal, dependiendo el tipo de producto o servicios a ofertar, el padrón podrá ser de proveedores y

contratistas o bien de proveedores del área de compras. Se deberá llenar una ficha de registro la cual está integrada por datos generales, fiscales, acta constitutiva, registro estatal entre otros.

De acuerdo con Fonética la cadena de suministro se ha convertido en una de las áreas de mayor cuidado por los grupos de interés, desde la manera en que se elaboran los productos y servicios, hasta el impacto social y medioambiental de esta actividad Fonética (2010).

## **2.1 Origen de la RSE**

Con actividades filantrópicas inspiradas en la caridad y beneficencia, algunos autores asocian los orígenes de la responsabilidad social, las cuales se vieron mayormente afianzadas durante el proceso de recuperación de la gran depresión en donde surgieron nuevas leyes que describieron y ampliaron el papel de las empresas para proteger e incrementar el bienestar general de la sociedad, las fatídicas consecuencias económicas de la segunda guerra mundial así como los problemas sociales derivado de ello, se consideran un hecho que marco los orígenes de la RS por todos los cambios reflejados en sistema social, político y económico. Acontecimiento durante los años veinte, treinta y cuarenta.

## **2.2. Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial**

Durante la década de los 50 y las dos décadas posteriores se produjo un gran despliegue entorno al debate sobre la ética de los negocios, aunque su desarrollo como especialidad se remonta a los años sesenta; su evolución se propició a través del pensamiento de teólogos y pensadores religiosos y se concretó en la ética de los negocios en Estados Unidos, a partir de los planteamientos de catedráticos de las áreas de gerencia y gestión de las escuelas de negocios.

Motivadas por los movimientos sociales y el incremento de las demandas institucionales las empresas en los años setentas se vieron obligadas a ocuparse del entorno social donde se desempeñaban. La presión recaía principalmente en las empresas cuyo giro era el negocio de las armas. Vélez (2011)

En 1973, el Foro de Davos reconoció que la maximización de utilidades o ganancias no es el fin último de la acción empresarial, es más bien un medio encaminado al servicio y bienestar social, por eso propuso establecer un "Código de Comportamiento Ético para la Gestión Empresarial". Las normas (ISO) son establecidas por el Organismo Internacional de Estandarización surgen en 1987 en Europa y se crearon con la finalidad de ofrecer orientación, coordinación, simplificación y unificación de criterios a las empresas y organizaciones con el objeto de reducir costos y aumentar la efectividad, así como estandarizar las normas de productos y servicios para las organizaciones internacionales.

El desarrollo y diversificación de las normas ISO han sido muy importantes, desdoblándose en diferentes ramas o familias que tratan aspectos diversos como la calidad, el medio ambiente, la seguridad y riesgos laborales y la responsabilidad social. El proceso es continuo y periódicamente van apareciendo actualizaciones y nuevos ámbitos de tratamiento.

En los noventa Wood y Swanson enfatizan el elemento del voluntariado, y es también en esta década que la competitividad es un factor clave para supervivir, por lo que las empresas empezaron a utilizar la RS como un argumento que las hace diferentes, y lograr con ello la preferencia de sus clientes.

Para Welford en el 2002 la RSE continua siendo una actividad de voluntariado, aparece la sustentabilidad y la preocupación por los recursos naturales.

Los planteamientos Freeman, (1984) lograr impulsar la RSE, ya que la responsabilidad de la empresa con los grupos de interés (*stakeholders*) pasa a ser una realidad inherente a la propia empresa. Lo que provoco una revolución por su forma de percibir la empresa y los derechos de propiedad del capital.

Del 2002 al 2008 el observatorio de responsabilidad social corporativa y Solis, J.L. clasifica los grupos de interés para las empresas. Por otra parte Pérez, García, Rodríguez (2008), destacan los códigos de conducta y la emisión de informes. En el 2008 el Centro Empresarial Mexicano de Filantropía, clasifica las áreas estratégicas de mayor atención. Para el año 2014 Victor Guédez menciona las áreas estratégicas, los grupos de interés y código de conducta empresarial.

La tabla 5 muestra como la RS ha venido cambiando de enfoque según el contexto en que se desarrollían los diferentes autores:

Tabla 5. Conceptos de RSE

Autores	Evolución del concepto de Responsabilidad Social
Wood (1991)	La simplificación de la RS no puede ser aprehendida sino a través de la interacción de tres principios: la legitimidad, la responsabilidad pública y la discrecionalidad de la gestión; principios que derivan de tres modelos de análisis: institucional, organizacional e individual.
Swansun (1995)	La RSE integra una doble perspectiva de control de la sociedad sobre la empresa y de respeto voluntario por parte de las empresas de un conjunto de labores. Estas dos orientaciones de trasladan a nivel de macro principios institucionales y organizativos y al de micro principios puestos en la práctica en los procesos de toma de decisiones.
Welford, (2002)	La RSE establece que las empresas se deben integrar voluntariamente a la actuación socialmente responsable, desarrollando técnicas sustentables en la producción y el uso de los recursos naturales
Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (2004)	La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.
Rodríguez, M. (2005)	Para que las empresas logren cumplir con los criterios a los que voluntariamente se compromete, debe ser coherente lo que dice hacer y con su actuación, tanto al interior de la empresa como al exterior ante los grupos con los que se relaciona, por lo se empiezan a organizar estos diferentes grupos como proyecto de la sociedad civil, para presionar a los gobiernos y parlamentos tratando de conseguir leyes que garanticen los derechos mínimos de los ciudadanos en los países menos desarrollados
Solís, J.L. (2008).	La RSE se convirtió en un factor fundamental de las empresas, al tratar de mejorar su imagen externa ante sus clientes y proveedores, fortalece también su posición de mercado frente a sus competidores.
Pérez, García, Rodríguez, (2008)	La RSE es considerada como elemento inherente en la actividad de cualquier empresa desarrollando índices de sostenibilidad en los mercados bursátiles, por lo que se establecen códigos de conducta, se emiten informes sociales, se integran voluntariamente a declaraciones y normas internacionales
Centro Empresarial Mexicano de Filantropía, (2008).	La RSE comprende y se ejerce de acuerdo a cuatro áreas estratégicas: ética empresarial, calidad de vida, vinculación y compromiso con la comunidad, así como, desarrollo, cuidado y preservación del medioambiente.
Vélez, (2011)	La Responsabilidad Social Empresarial es necesaria en el actuar de las empresas porque, las acciones de éstas pueden afectar los intereses de otros, por lo que se no se debe contradecir la actuación ética de la que son parte las empresas con RSE
Luna y Rodríguez (2012)	La RSE se convierte en una nueva forma de hacer negocio y gestionar para cualquier empresa.
CEMEFI (2013)	La RSE es el compromiso consciente y congruente de cumplir integralmente con la finalidad de la empresa, tanto en lo interno como en lo externo, considerando las expectativas económicas, sociales y ambientales de todos sus participantes, demostrando respeto por la gente, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente, contribuyendo así a la construcción del bien común.

---

Victor Guédez (2014)	La empresa debe adelantar una armónica relación con la comunidad, debe retribuir a la sociedad lo que ésta le ha proporcionado para que la empresa nazca, crezca, se desarrolle y se proyecte hacia el futuro. También la empresa debe compensar lo que le ha quitado a la sociedad durante la dinámica del proceso productivo. Pero además, debe compartir, en el marco de una idea de justicia, parte de las ganancias con los sectores más desfavorecidos. Finalmente, está moralmente obligada a contribuir, junto al resto de las organizaciones que configuran la realidad social, con el desarrollo humano e integral del país donde opera.
-------------------------	--

---

Fuente: Elaboración propia.

Por lo tanto la responsabilidad social ha estado presente de manera voluntaria en las organizaciones en su inicios con actividades filantrópicas de caridad, posteriormente se incorporó la ética en los negocios, nace la figura de grupo de interés, también se crean las normas estándares de calidad las cuales se diversificaron en la calidad, el medio ambiente, la seguridad y riesgos laborales y la responsabilidad social, diferentes autores manejan conceptos de la RS dependiendo la época en la que les tocó vivir y finalmente se crean las áreas estratégicas de la RS.

### **2.3 Áreas que comprenden la responsabilidad social empresarial**

La RSE, se ejerce de acuerdo a cuatro áreas estratégicas: ética empresarial, calidad de vida, vinculación y compromiso con la comunidad, así como, desarrollo, cuidado y preservación del medioambiente. Social (2008)

- Ética empresarial se refiere a la forma por la cual la empresa toma sus decisiones integrando un conjunto de principios para las mismas, sus procesos y objetivos estratégicos. Estos principios se refieren a los ideales y creencias que sirven como marco de referencia para la organización. Esto incluye el reconocimiento y respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. En suma, los Derechos Humanos.

Esto se conoce como “enfoque de los negocios basados en los valores” y se refleja en general en la Misión y Visión de la empresa; los diferentes códigos de ética o conducta,

declaración de valores o de principios de actuación que pueda tener la empresa y su aplicación.

El sistema de gobierno de la empresa debe permitir supervisar y poner en práctica la RSE así como establecer los procesos de comunicación con otros actores de la sociedad.

- La Calidad de vida, comprende todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo que se realiza dentro, por, o en nombre de la organización, incluyendo el trabajo subcontratado así como la promoción de relaciones laborales transparentes basadas en el diálogo y el respeto.

Abarca las políticas de gestión humana que afectan a los trabajadores, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, capacitación y desarrollo personal, el ambiente y condiciones en donde trabajan, salud, seguridad e higiene, la diversidad, equidad de género y promoción de vida sana entre otros; asimismo incluye temas tales como el balance trabajo-tiempo libre y la preocupación por el trabajador y su familia, etc.

- La vinculación y compromiso con la comunidad es el amplio rango de acciones que la empresa realiza para maximizar el impacto de sus contribuciones, ya sean en dinero, tiempo y recursos (programas de voluntariado, etc.), productos, servicios, conocimientos u otros para mejorar la calidad de vida y el desarrollo de las comunidades en las cuales opera, sea en forma individual o en colaboración con otros actores; esto implica asimismo el brindar oportunidades de pasantías, tutorías y la incorporación de personas con discapacidad, etc. Incluye el apoyo al espíritu emprendedor y la inclusión de pequeños emprendimientos en la cadena de valor, apuntando a un mayor desarrollo y crecimiento económico de la sociedad.
- El Desarrollo o preservación del medio ambiente, es el compromiso de la empresa con el medio ambiente e implica una inclinación permanente y consciente del empresario para evaluar el impacto medio ambiental que tienen sus acciones así como los impactos generados en el ciclo de vida de los productos y servicios acompañando iniciativas que minimicen o compensen dichos impactos; abarca temas tales como la prevención de contaminación, optimización en el uso de los recursos naturales, su preocupación por el

manejo de residuos, la reducción de emisiones, el uso de energías limpias, la capacitación y concientización tanto de su personal como de otros actores.

La cadena de valor viene a integrarse a las áreas estratégicas de la responsabilidad social y se refiere a la política que involucra un conjunto de decisiones de la empresa relacionadas con su cadena de valor (proveedores, trabajadores subcontratados, contratistas, clientes, consumidores y otros). Implica información sobre la integridad del producto, los procesos de atención y reclamos, la información transparente respecto a las características del producto así como su uso adecuado y los eventuales riesgos; incluye políticas respecto al marketing y la publicidad; las políticas y ética respecto a las prácticas comerciales y en la relación de la empresa con sus proveedores, los precios, la distribución incluyendo temas tales como políticas de anticorrupción, competencia justa y la promoción de la responsabilidad social en la cadena de valor. DERES(2018)

## **2.4 Principios de la Responsabilidad Social**

La definición de los principios de la RSE es un tema amplio y discutido desde diversos puntos de vista en la literatura, pero en definitiva se puede decir que los principios ayudan a las organizaciones desenvolverse en el día a día, sirven de guía ante ciertos patrones a la hora de tomar decisiones. Así mismo, gracias a estos principios las empresas pueden dar pasos importantes en su trayectoria, utilizándolo en algunos casos para beneficio en imagen, clima laboral, como una ventaja competitiva de diferenciación, mayor lealtad del consumidor.

Por lo que implementar y fomentar los principios de RS en las organizaciones es una tarea realmente importante. Los principios deben de socializarse en toda la estructura administrativa, cuidando de no omitir ningún grupo de interés.

Lozano (2014) detecta dos grupos de interés en la RS los que se encuentran en el entorno interno, que son accionistas, consejo de administración y empleados, y el grupo de interés externo, al que pertenecen los acreedores, clientes, consumidores, sociedad, gobierno, proveedores y competidores. Todos ellos se rigen por los principios de la RSE según el ámbito en que se desenvuelvan y de estos a su vez se derivan las materias fundamentales, como son los derechos humanos, gobernanza de la organización, prácticas laborales, medio ambiente, practicas

justas de operación, asuntos de consumidores, participación activa y desarrollo de la comunidad, tal como lo muestra la Figura 3.

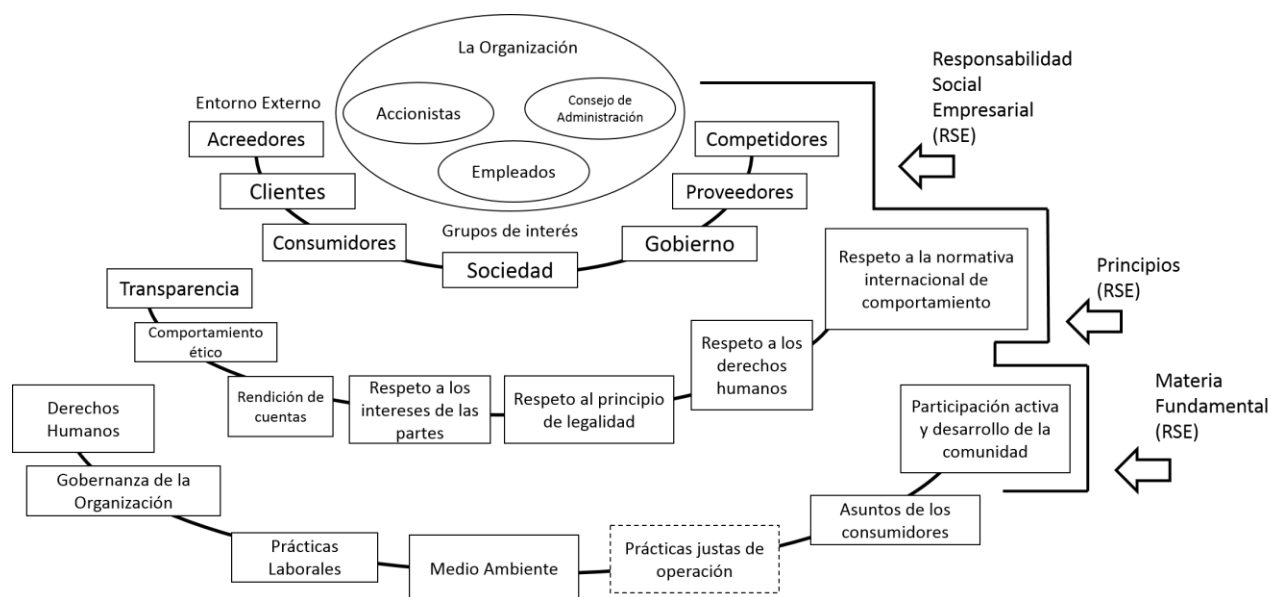


Figura 3: Responsabilidad Social Empresarial

Fuente: Sustentabilidad, empresa y agroindustria: reflexiones y aplicaciones (Lozano, 2014).

Para la norma ISO 26000 los principios de responsabilidad social son rendición de cuentas, transparencia, comportamiento ético, respeto a los intereses de las partes interesadas, respeto al principio de legalidad, respeto a la normatividad internacional de comportamiento y respeto a los derechos humanos.

A. Rendición de cuentas; la capacidad de una organización de acostumbrarse a dar información sobre los impactos sociales, económicos y ambientales de su operación, que conlleva evidentemente no sólo positivos, sino también negativos y por ende asumir la responsabilidad de generar las medidas correctivas y establecer los candados necesarios para mitigarlos o evitarlos.

B. Transparencia, esta práctica implica la costumbre de una organización de ser transparente en aquellas acciones que pueden vulnerar a la sociedad y al ambiente y por lo cual deberían brindar toda la información que requieran las partes interesadas en un lenguaje sencillo y en formatos accesibles.

C. Comportamiento Ético, la forma en la que una organización es lo que es, hace lo que hace y decide lo que decide, está directamente vinculada a los criterios de honestidad, equidad e integridad que establece la gobernanza organizacional para conducirse. Una estructura ética que moldee las decisiones y acciones, permite establecer que el fin no justifica los medios y por lo tanto que maximizar las ganancias debe conversar con la capacidad de incrementar los impactos positivos, y minimizar los negativos, en su entorno social y medioambiental.

D. Respeto a los intereses de las partes interesadas, las organizaciones deben entender que los intereses de las partes involucradas son legítimos y deben ser atendidos y respetados, así sean distintos a los propios. Si bien es cierto, los objetivos de una empresa responden a sus dueños, existe un conjunto de partes interesadas que se ven afectadas por las actividades, acciones y decisiones, por lo que tomar en cuenta dichas expectativas es condición básica para operar de manera legítima y asegurar el éxito en el mediano y largo plazo. Porque valgan verdades, las partes interesadas tienen también y, felizmente, un potencial enorme de afectar una operación.

E. Respeto al principio de legalidad, es el reconocimiento básico que ningún individuo y/u organización están por encima de la ley y, por ende, no tienen la potestad de actuar por fuera de sus marcos. Así, todas las instituciones deben cumplir las leyes y regulaciones aplicables, también en materia de responsabilidad social.

F. Respeto a la normatividad internacional de comportamiento, una organización debería respetar la normativa internacional de comportamiento, a la vez que acatar el principio de respeto a la ley. Hoy los negocios son, sobre todo, globales, y con las cadenas de valor extendidas, es muy frecuente que subcontraten servicios en países donde las leyes laborales son bastante más laxas, por lo que la vulneración de derechos también es más plausible. Por ende, una organización debería contemplar respetar la normativa más exigente aun cuando la normativa nacional a la que esté sujeta no contemple las salvaguardas sociales y medioambientales.

G. Respeto a los derechos humanos, una organización debería respetar los derechos humanos reconociendo, tanto su importancia y su universalidad. Es decir, son aplicables a todos los individuos en todos los países y culturas. Sobre todo, allí donde ya sea por un vacío legal, o

por prácticas inadecuadas, pueden ser vulnerados, la organización debería hacer un esfuerzo adicional por velar por ellos, respetarlos y protegerlos.

A continuación se enlistan de acuerdo a Juan Felipe Cajiga Calderón los principios empresariales universales de la Responsabilidad Social Empresarial así mismo afirma que el conocimiento y la profundización continúa de esos principios en la empresa es lo que asegura su implementación exitosa. Calderón (2008)

Respeto a la dignidad de la persona

- Empleo digno
- Solidaridad
- Subsidiariedad
- Contribución al bien común
- Corresponsabilidad
- Confianza.
- Ética en los negocios
- Prevención de negocios ilícitos.
- Vinculación con la comunidad.
- Transparencia.
- Honestidad y legalidad
- Justicia y equidad.
- Empresarialidad
- Desarrollo social

#### **2.4.1 El libro verde de la Unión Europea**

En el año 2000, la Cumbre de Lisboa establece como objetivo convertir a Europa en una economía competitiva capaz de lograr un crecimiento económico sostenible con una mayor cohesión social.

Con el fin de cumplir este objetivo, se acuerda iniciar un proceso de diálogo entre todas las partes interesadas y se publica en julio de 2001 el llamado “Libro Verde”, que plasma las líneas de la política gubernamental europea en RSC.

La consulta se centró en las siguientes cuestiones: 1) problemas prioritarios de los Estados miembros; 2) Mejorar la situación del empleo, 3) medios para favorecer el desarrollo de los recursos humanos, 4) fomento de la solidaridad y de la integración, y convergencia de las políticas sociales; 5) lucha contra la pobreza y la exclusión; 6) mercado único y libre circulación de personas; 7) fomento a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; 8) reforzamiento del diálogo social; y 9) cohesión económica y social, papel del Fondo Social Europeo. Izquierdo M. (2003)

A continuación se presentan algunas de las aportaciones realizadas las cuales se mencionan en el anexo I del libro verde de la Unión Europea:

- Las políticas sociales deben desarrollarse conjuntamente con la política económica y deben fundamentarse en la calidad de los bienes y servicios.
- Debe incrementarse la adopción de medidas de acceso al empleo, especialmente para los jóvenes, desempleados de larga duración y otros grupos desfavorecidos.
- La Comunidad Europea tiene un papel vital que desempeñar en el fomento de la libre circulación de trabajadores. Debe considerarse la provisión de seguridad social y la igualdad de acceso a la atención sanitaria para los inmigrantes procedentes de terceros países.
- La comunidad desempeña un importante papel en la coordinación de los regímenes de seguridad social de los Estados miembros, con el fin de conseguir el más alto nivel posible de protección transfronteriza y la convergencia de sus objetivos.
- Es necesario abordar el problema de la pobreza y de la exclusión social. Se debe desarrollar una política social para mantener y reforzar la cohesión social. Las medidas deben de incluir ingreso mínimo garantizado, los derechos a la salud y a la educación, a la vivienda y acciones de integración laboral. La lucha contra la exclusión social es una responsabilidad de los Estados miembros y el papel de la Comunidad debe limitarse a un intercambio de información.

- La Comunidad debe respetar el principio de subsidiariedad, ha de circunscribirse los problemas que presentan una dimensión comunitaria; debe actuar para definir requisitos mínimos, por ejemplo en la salud, la promoción de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, el tratamiento de los menores, la protección del embarazo y los derechos de maternidad, la no discriminación por motivos de sexo, raza, edad, religión o nacionalidad y el empleo de las personas con discapacidad.
- Debe garantizar que las personas mayores tienen una protección social adecuada y que se integren plenamente en la sociedad europea. El envejecimiento de la población no sólo tiene implicaciones por el costo de pensiones, sino en la prestación de cuidados.
- Se han producido cambios significativos en el papel de la mujer en los últimos 20 años, con más mujeres que trabajan, disminución de natalidad e incremento de los hogares monoparentales. Sin embargo, muchas mujeres siguen contratadas en empleos de salarios bajos, con condiciones de trabajo deficientes. La igualdad de oportunidades no es sólo un problema para las mujeres, sino también para los hombres y la organización social.
- La política familiar no se menciona en los Tratados; debería ser incluida en las posteriores reformas de éstos. Debe ser reconocida la competencia de los Estados miembros en el ámbito de la política familiar, así como el papel de la Comisión en el intercambio de información y en la promoción de la cooperación. La política familiar se refiere a todas las familias y no sólo a aquellas que se encuentran en dificultades.

#### **2.4.2 Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU**

Los Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU se derivan de la Declaración Universal de los Derechos Humanos , la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo , la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo , y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción .

En 1999 en el Foro Económico Mundial llevado a cabo en Davos, Suiza y en donde la ONU a través del entonces Secretario General de la Naciones Unidas, Kofi Annan propuso en el Pacto Mundial (United Nations Global Compact) una iniciativa por primera vez a los líderes empresariales, en la que se manifestaba la necesidad de adoptar y promover principios

universalmente aceptados con valores y objetivos éticos alienados a políticas y prácticas corporativas.

Mediante la incorporación de los principios del Pacto Mundial en las estrategias, políticas y procedimientos, y el establecimiento de una cultura de integridad, las empresas no sólo están defendiendo sus responsabilidades básicas de las personas y el planeta, sino también preparando el escenario para el éxito a largo plazo.

El Pacto Mundial pide a las empresas que hagan suyos, apoyen y lleven a la práctica, en sus ámbitos de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las esferas de los derechos humanos, las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción:

Tabla 6. Principios de los Derechos Humanos

Área	Principio	Concepto
Derechos Humanos	1	Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales internacionalmente reconocidos dentro de su ámbito de influencia.
	2	Deben asegurarse de no ser cómplices en la vulneración de los derechos humanos.
Relaciones laborales	3	Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
	4	La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
	5	La erradicación del trabajo infantil; y
	6	La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
Medio ambiente	7	Las empresas deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental;
	8	Adoptar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
	9	Favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Lucha contra la corrupción	10	Las empresas deben luchar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente: United Nations Global Compact.

### 2.4.3 Declaración de los Derechos Humanos

Se compone de un preámbulo y treinta artículos, algunos de ellos subdivididos hasta en cuatro apartados que agrupan derechos de carácter civil, político, social, económico y cultural.

Una parte importante de los compromisos asumidos por las iniciativas o estándares internacionales de la RSE concordar en que las empresas tiene la responsabilidad de hacer respetar los derechos humanos más allá del lugar de trabajo.

Tabla 7. Treinta artículos de la declaración de derechos

Artículo 1	Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.
Artículo 2	Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.
Artículo 3	Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona
Artículo 4	Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.
Artículo 5	Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes
Artículo 6	Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.
Artículo 7	Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.
Artículo 8	Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.
Artículo 9	Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.
Artículo 10	Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.
Artículo 11	1) Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa. 2) Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito
Artículo 12	Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.
Artículo 13	1) Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado. 2) Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.
Artículo 14	1) En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.
Artículo 15	1) Toda persona tiene derecho a una nacionalidad. 2) A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de

	nacionalidad.
Artículo 16	<p>1) Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.</p> <p>2) Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.</p> <p>3) La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.</p>
Artículo 17	<p>1) Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.</p> <p>2) Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.</p>
Artículo 18	Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.
Artículo 19	Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión
Artículo 20	<p>1) Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.</p> <p>2) Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.</p>
Artículo 21	<p>1) Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.</p> <p>2) Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.</p> <p>3) La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.</p>
Artículo 22	Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.
Artículo 23.	<p>1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.</p> <p>2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p> <p>3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.</p> <p>4) Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.</p>
Artículo 24	Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.
Artículo 25	<p>1) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.</p> <p>2) La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social</p>
Artículo 26	1) Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los

estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2) La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3) Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

---

Artículo 27	<p>1) Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.</p> <p>2) Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.</p>
Artículo 28	Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.
Artículo 29	<p>1) Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.</p> <p>2) En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás, y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.</p> <p>3) Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.</p>
Artículo 30	Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 1948).

#### 2.4.4 Organización mundial del trabajo (OIT)

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son "fundamentales". Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. OIT (1998)

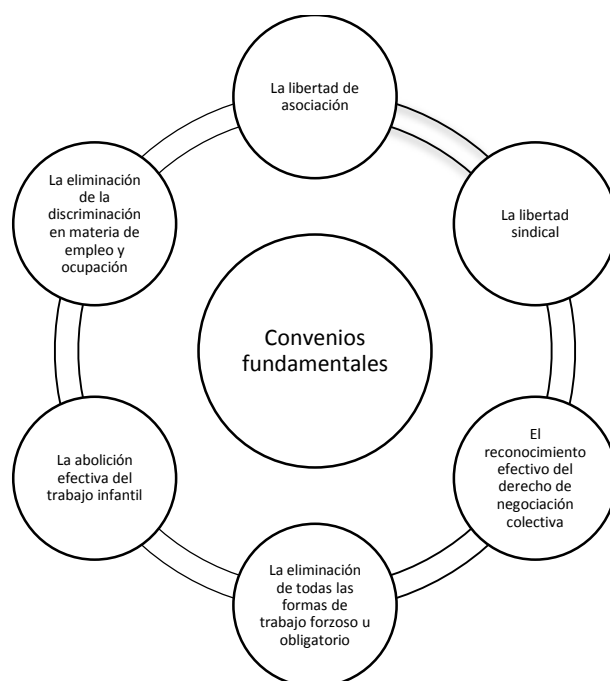


Figura 4: Convenios fundamentales OIT

Fuente: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## 2.4.5 Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo

En Río, 172 gobiernos, incluidos 108 Jefes de Estado y de Gobierno, aprobaron tres grandes acuerdos que habrían de regir la labor futura: el Programa 21, un plan de acción mundial para promover el desarrollo sostenible; la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, un conjunto de principios en los que se definían los derechos civiles y obligaciones de los Estados, y una Declaración de principios relativos a los bosques, serie de directrices para la ordenación más sostenible de los bosques en el mundo. Se abrieron a la firma además dos instrumentos con fuerza jurídica obligatoria: la Convención Marco sobre el Cambio Climático y el Convenio sobre la Diversidad Biológica. Al mismo tiempo se iniciaron negociaciones con miras a una Convención de lucha contra la desertificación, que quedó abierta a la firma en octubre de 1994 y entró en vigor en diciembre de 1996.

En la tabla 8 se aprecian los 27 principio de la declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. Proclama en sus veintisiete principios:

Tabla 8. Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo

Principio 1	Los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el desarrollo sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.
Principio 2	De conformidad con la Carta de las Naciones Unidas y los principios del derecho internacional, los Estados tienen el derecho soberano de aprovechar sus propios recursos según sus propias políticas ambientales y de desarrollo, y la responsabilidad de velar por que las actividades realizadas dentro de su jurisdicción o bajo su control no causen daños al medio ambiente de otros Estados o de zonas que estén fuera de los límites de la jurisdicción nacional.
Principio 3	El derecho al desarrollo debe ejercerse en forma tal que responda equitativamente a las necesidades de desarrollo y ambientales de las generaciones presentes y futuras.
Principio 4	A fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente deberá constituir parte integrante del proceso de desarrollo y no podrá considerarse en forma aislada.
Principio 5	Todos los Estados y todas las personas deberán cooperar en la tarea esencial de erradicar la pobreza como requisito indispensable del desarrollo sostenible, a fin de reducir las disparidades en los niveles de vida y responder mejor a las necesidades de la mayoría de los

	pueblos del mundo.
Principio 6	Se deberá dar especial prioridad a la situación y las necesidades especiales de los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados y los más vulnerables desde el punto de vista ambiental. En las medidas internacionales que se adopten con respecto al medio ambiente y al desarrollo también se deberían tener en cuenta los intereses y las necesidades de todos los países.
Principio 7	Los Estados deberán cooperar con espíritu de solidaridad mundial para conservar, proteger y restablecer la salud y la integridad del ecosistema de la Tierra. En vista de que han contribuido en distinta medida a la degradación del medio ambiente mundial, los Estados tienen responsabilidades comunes pero diferenciadas. Los países desarrollados reconocen la responsabilidad que les cabe en la búsqueda internacional del desarrollo sostenible, en vista de las presiones que sus sociedades ejercen en el medio ambiente mundial y de las tecnologías y los recursos financieros de que disponen.
Principio 8	Para alcanzar el desarrollo sostenible y una mejor calidad de vida para todas las personas, los Estados deberían reducir y eliminar las modalidades de producción y consumo insostenibles y fomentar políticas demográficas apropiadas.
Principio 9	Los estados deberían cooperar en el fortalecimiento de su propia capacidad de lograr el desarrollo sostenible, aumentando el saber científico mediante el intercambio de conocimientos científicos y tecnológicos, e intensificando el desarrollo, la adaptación, la difusión y la transferencia de tecnologías, entre estas, tecnologías nuevas e innovadoras.
Principio 10	El mejor modo de tratar las cuestiones ambientales es con la participación de todos los ciudadanos interesados, en el nivel que corresponda. En el plano nacional, toda persona deberá tener acceso adecuado a la información sobre el medio ambiente de que dispongan las autoridades públicas, incluida la información sobre los materiales y las actividades que encierran peligro en sus comunidades, así como la oportunidad de participar en los procesos de adopción de decisiones. Los Estados deberán facilitar y fomentar la sensibilización y la participación de la población poniendo la información a disposición de todos. Deberá proporcionarse acceso efectivo a los procedimientos judiciales y administrativos, entre éstos el resarcimiento de daños y los recursos pertinentes.
Principio 11	Los Estados deberán promulgar leyes eficaces sobre el medio ambiente. Las normas, los objetivos de ordenación y las prioridades ambientales deberían reflejar el contexto ambiental y de desarrollo al que se aplican. Las normas aplicadas por algunos países pueden resultar inadecuadas y representar un costo social y económico injustificado para otros países, en particular los países en desarrollo.
Principio 12	Los Estados deberían cooperar en la promoción de un sistema económico internacional favorable y abierto que llevara al crecimiento económico y el desarrollo sostenible de todos los países, a fin de abordar en mejor forma los problemas de la degradación ambiental. Las medidas de política comercial con fines ambientales no deberían constituir un medio de discriminación arbitraria o injustificable ni una restricción velada del comercio internacional. Se debería evitar tomar medidas unilaterales para solucionar los problemas ambientales que se producen fuera de la jurisdicción del país importador. Las medidas destinadas a tratar los problemas ambientales transfronterizos o mundiales deberían, en la medida de lo posible, basarse en un consenso internacional.
Principio 13	Los Estados deberán desarrollar la legislación nacional relativa a la responsabilidad y la indemnización respecto de las víctimas de la contaminación y otros daños ambientales. Los Estados deberán cooperar asimismo de manera expedita y más decidida en la elaboración de nuevas leyes internacionales sobre responsabilidad e indemnización por los efectos adversos de los daños ambientales causados por las actividades realizadas dentro de su

	jurisdicción, o bajo su control, en zonas situadas fuera de su jurisdicción.
Principio 14	Los Estados deberían cooperar efectivamente para desalentar o evitar la reubicación y la transferencia a otros Estados de cualesquiera actividades y sustancias que causen degradación ambiental grave o se consideren nocivas para la salud humana.
Principio 15	Con el fin de proteger el medio ambiente, los Estados deberán aplicar ampliamente el criterio de precaución conforme a sus capacidades. Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente.
Principio 16	Las autoridades nacionales deberían procurar fomentar la internalización de los costos ambientales y el uso de instrumentos económicos, teniendo en cuenta el criterio de que el que contamina debe, en PRINCIPIO, cargar con los costos de la contaminación, teniendo debidamente en cuenta el interés público y sin distorsionar el comercio ni las inversiones internacionales.
Principio 17	Deberá emprenderse una evaluación del impacto ambiental, en calidad de instrumento nacional, respecto de cualquier actividad propuesta que probablemente haya de producir un impacto negativo considerable en el medio ambiente y que esté sujeta a la decisión de una autoridad nacional competente.
Principio 18	Los Estados deberán notificar inmediatamente a otros Estados de los desastres naturales u otras situaciones de emergencia que puedan producir efectos nocivos súbitos en el medio ambiente de esos Estados. La comunidad internacional deberá hacer todo lo posible por ayudar a los Estados que resulten afectados.
Principio 19	Los Estados deberán proporcionar la información pertinente y notificar previamente y en forma oportuna a los Estados que posiblemente resulten afectados por actividades que puedan tener considerables efectos ambientales transfronterizos adversos, y deberán celebrar consultas con esos Estados en una fecha temprana y de buena fe.
Principio 20	Las mujeres desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo. Es, por tanto, imprescindible contar con su plena participación para lograr el desarrollo sostenible.
Principio 21	Debería movilizarse la creatividad, los ideales y el valor de los jóvenes del mundo para forjar una alianza mundial orientada a lograr el desarrollo sostenible y asegurar un mejor futuro para todos.
Principio 22	Las poblaciones indígenas y sus comunidades, así como otras comunidades locales, desempeñan un papel fundamental en la ordenación del medio ambiente y en el desarrollo debido a sus conocimientos y prácticas tradicionales. Los Estados deberían reconocer y apoyar debidamente su identidad, cultura e intereses y hacer posible su participación efectiva en el logro del desarrollo sostenible.
Principio 23	Deben protegerse el medio ambiente y los recursos naturales de los pueblos sometidos a opresión, dominación y ocupación.
Principio 24	La guerra es, por definición, enemiga del desarrollo sostenible. En consecuencia, los Estados deberán respetar las disposiciones de derecho internacional que protegen al medio ambiente en épocas de conflicto armado, y cooperar en su ulterior desarrollo, según sea necesario.
Principio 25	La paz, el desarrollo y la protección del medio ambiente son interdependientes e inseparables.
Principio 26	Los Estados deberán resolver pacíficamente todas sus controversias sobre el medio ambiente por medios que corresponda con arreglo a la Carta de las Naciones Unidas.

---

Principio 27	Los Estados y las personas deberán cooperar de buena fe y con espíritu de solidaridad en la aplicación de los principios consagrados en esta Declaración y en el ulterior desarrollo del derecho internacional en la esfera del desarrollo sostenible
--------------	---

---

Fuente: Asamblea General Cumbre de Río da Janeiro (1992).

## **2.4.6 Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción**

Desde 1996, la corrupción empezó a ser un tema de interés de los más diferentes países que, de modo regional, iniciaron procesos de acuerdos de acción conjunta en este ámbito. Sin embargo, las primeras convenciones firmadas no abarcaban todas las regiones del mundo, ignorando a la mayor parte de los países de Asia y del Medio Oriente. Otros acuerdos también se referían a abordajes específicas, como el soborno, por ejemplo. Así, la comunidad internacional manifestó el interés en delinear un acuerdo verdaderamente global y capaz de prevenir y combatir la corrupción en todas sus formas. De esta manera, nació la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

### **Prevención a la corrupción**

En el capítulo que trata de la prevención a la corrupción, la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción prevé que los Estados Partes implemente políticas efectivas contra la corrupción que promuevan la participación de la sociedad y demuestren los principios del Estado de Derecho, tales como la integridad, la transparencia y la responsabilidad, entre otros.

Los Estados Parte deben adoptar sistemas de selección y reclutamiento con criterios objetivos de mérito. También deben tomar medidas para aumentar la transparencia en el financiamiento de campañas de candidatos y partidos políticos. Deben desarrollar códigos de conducta que incluyan medidas de estímulo a denuncias de corrupción por parte de los servidores, y de desestímulo al recibimiento de regalos o de cualquier acción que puede causar un conflicto de intereses. Los procesos licitatorios deben propiciar la amplia participación y disponer de criterios pre-establecidos, conjuntos e impersonales.

También deben adoptar medidas para ampliar el acceso de cuentas públicas a los ciudadanos y estimular la participación de la sociedad en ese proceso, además de adoptar medidas preventivas al lavado de dinero. Finalmente, subraya que la independencia del poder judicial y de la fiscalía es fundamental para el combate a la corrupción.

La Convención contempla medidas de prevención a la corrupción no sólo en el poder público, pero también en el sector privado. Entre ellas: desarrollar estándares de auditoría de contabilidad para las empresas; proveer sanciones civiles, administrativas y penales efectivas y que tengan un carácter inhibitorio para futuras acciones; promover la cooperación entre los aplicadores de la ley y las empresas privadas; prevenir el conflicto de intereses, prohibir la existencia de contabilidades paralelas en las empresas; y desestimular la exención o reducción de impuestos a gastos considerados como soborno u otras conductas similares.

### **Penalización y aplicación de la ley**

En el capítulo sobre penalización y aplicación de la ley, la Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción pide a los Estados Partes que introduzcan, en sus ordenamientos jurídicos, tipificaciones penales que incluyan no solamente las formas básicas de corrupción, como el soborno o desvío de recursos públicos, pero también a actos que contribuyan para la corrupción, tales como la obstrucción de la justicia, el tráfico de influencias y el lavado de recursos provenientes de la corrupción. La penalización de la corrupción está condicionada por la existencia de mecanismos que permitan que el sistema de justicia penal realice acciones de detención, juzgado, punición y reparación al país.

Los Estados Partes deben obligatoriamente tipificar como delito: el soborno a funcionarios públicos, la corrupción activa a oficiales extranjeros, el fraude y la apropiación indebida, el lavado de dinero y la obstrucción a la justicia. También deben, si posible, buscar la tipificación de los delitos de corrupción pasiva de oficiales extranjeros, tráfico de influencias, abuso del poder, enriquecimiento ilícito, soborno en el sector privado y desvíos de recursos del sector privado.

La Convención orienta los Estados Partes a considerar el soborno como delito y lo define como la promesa, oferta o entrega, directa o indirectamente, a un servidor público u otra persona o entidad, de una ventaja indebida, a fin de actuar o no en el ejercicio de sus funciones oficiales. Del mismo modo, quienes solicitan los acepta esas mismas ventajas indebidas, y también comete el crimen de soborno.

Los Estados Partes deben establecer como delito, cuando cometido internacionalmente, la fraude, la apropiación indebida o cualquier otro desvío de recursos por parte de un funcionario

público, en su beneficio, o en beneficio de terceros, de cualquier propiedad, fondos públicos o privados o cualquier otra cosa de valor a él confiada en virtud de su función. Lo mismo se aplica a los actos de convertir, transferir, ocultar o disimular productos oriundos del crimen, y también a quienes adquieran, posean o se utilizan de esos productos.

Así mismo cuenta con un artículo que aborda dos delitos como obstrucción a la justicia: influenciar testigos en potencial en capacidad de promover evidencias, por medio del uso de la fuerza, de amenazas o intimidación; e interferir en el ejercicio de la función de oficiales o miembros de la justicia por los mismos medios.

### **Cooperación internacional**

La Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción en el capítulo sobre cooperación internacional enfatiza que todos los aspectos de los esfuerzos anticorrupción necesitan de cooperación internacional, tal como asistencia legal mutua en la coleta y transferencia de pruebas, en los procesos de extradición y acciones conjuntas de investigación, rastreo, congelamiento de bienes, aprensión y confisco de productos de la corrupción. La Convención innova en relación a tratados anteriores al permitir la asistencia legal mutua mismo en la ausencia de doble incriminación, cuando no haya medidas coercitivas. El principio de la doble incriminación prevé que un país no necesita extraditar a personas que cometan actos que no son considerados crímenes en su territorio. Sin embargo, a partir de la Convención, esos requisitos se tornan más maleables, una vez que la Convención prevé que mismo crímenes que no son definidos con los mismos términos o categorías pueden ser considerados como equivalentes, posibilitando la extradición.

La extradición debe ser garantizada en los casos de delitos citados por la Convención, y cuando los requisitos de doble incriminación son satisfechos. Los Estados Partes no deben considerar los crímenes de corrupción como crímenes políticos. Los Estados que condicionan la extradición a la existencia de acuerdos pueden utilizar la Convención como base legal. Si un país no extradita a sus nacionales, se debe hacer un pedido de otro país como fundamento para un proceso interno. La Convención también prevé que Estados Partes busquen armonizar sus leyes con los tratados existentes.

Los Estados Partes pueden recusar el pedido de extradición si es observada la persecución por género, raza, religión, nacionalidad, etnia u opiniones políticas. Aún que no sea obligatorio, la Convención recomienda una consulta al país solicitante antes de que se haga una recusa, a fin de posibilitar la presentación de informaciones que puedan llevar a un resultado diferente.

La Convención prevé medidas más amplias de asistencia legal mutua en investigaciones, juzgado y procedimientos legales en relación a crímenes previstos en la propia Convención. Entre esas medidas, se destacan la designación de una autoridad central para recibir, ejecutar y transmitir pedidos de asistencia legal mutua; la prohibición a la recusa de asistencia legal mutua en el área de sigilo bancario; y la posibilidad de que la asistencia legal mutua sea ofertada en la ausencia de doble criminalización, desde que no hayan medidas coercitivas. Los Estados Partes deberán cooperar entre sí para aumentar la eficiencia de la aplicación de la ley y establecer canales de comunicación para asegurar el rápido intercambio de informaciones sobre todos los aspectos de los delitos de que trata la Convención. También se deben promover investigaciones conjuntas relacionadas a la investigación, acusación y juzgado, bien como crear organismos comunes de investigación. También deben permitir el monitoreo y otras técnicas especiales de investigación, tales como las electrónicas y otras formas de vigilancia y operaciones en disfraz, permitiendo la admisibilidad de esos tipos de prueba en tribunales.

### **Recuperación de activos**

La recuperación de activos es una importante innovación y un principio fundamental de la Convención. Los Estados Partes se deben con extensas medidas de cooperación y asistencia en este campo, para que se hagan valer los intereses de las víctimas y dueños legítimos de estos recursos.

Los Estados Partes deben solicitar sus instituciones financieras a: verificar la identidad de sus clientes; determinar la identidad de beneficiarios de cuentas con volumen considerable; aplicar un control reforzado a cuentas mantenidas por altos funcionarios públicos; reportar transacciones sospechosas a las autoridades competentes; y prevenir el establecimiento de bancos sin presencia física.

Un artículo sobre la recuperación directa foca en la posibilidad de los Estados Partes de tener un régimen que permita a otro Estado Parte iniciar un proceso civil para la recuperación de

activos o para intervenir o apelar en el proceso domestico para reforzar su pedido por compensación. De esta forma, los Estados Partes pueden iniciar una acción civil en las cortes de otra parte para establecer derecho a la propiedad de bienes adquiridos por medio de la corrupción. Las cortes deben poder ordenar culpados por corrupción a resarcir otro Estado Parte y reconocer, en decisiones de confisco, pedido de otra parte como legitima dueña de los bienes. La ventaja del proceso civil se muestra útil cuando el proceso penal no es posible, porque la muerte o ausencia del sospechoso permite el establecimiento de culpa con base en los estándares civiles con diferentes procedimientos procesuales.

Los Estados Partes deben permitir que sus autoridades cumplan un orden de confisco o de congelamiento por un tribunal de otro Estado Parte solicitante. Del mismo modo, se deben considerar medidas que permitan el confisco, aunque sin una condenación en el ámbito penal, cuando el acusado ya no puede ser procesado por motivo de su muerte o ausencia.

Como principio general, los Estados Partes deben alienar los bienes confiscados, devolviéndolos a sus legítimos dueños, tanto en lo que se relaciona a la fraude y al desvío de recursos públicos, cuanto al lavado de dinero de esos recursos obtenidos legalmente. Para otros delitos de corrupción, los mismos procedimientos deben ser adoptados, cuando sea razonablemente establecida la legitimidad del dueño. En todos los otros casos, será dada prioridad al retorno de bienes confiscados a la parte solicitante, el retorno de bienes a sus legítimos dueños o a la utilización para compensación de víctimas (ONU, 2004).

## **2.6 Guías y estándares de RSE**

En los últimos años, diversas organizaciones internacionales como nacionales han ido construyendo múltiples instrumentos de evaluación de responsabilidad social, existen más de 200 normas o principios de RSE, hecho que dificulta la comparación entre las distintas compañías, aunque no todos tienen el mismo grado de difusión y notoriedad.

A continuación se presentan los estándares más destacados a nivel mundial

## 2.6.1 Global Reporting Initiative (GRI)

Es una institución independiente creada en 1999 cuya misión es proporcionar un marco fiable y creíble para la elaboración de memorias de sostenibilidad, que pueda ser utilizado por las organizaciones cualquiera sea su tamaño, su sector o su ubicación.

Hoy en día la guía GRI es el principal estándar internacional para la elaboración de memorias de sostenibilidad.

La elaboración de memorias de sostenibilidad ayuda a las organizaciones a marcarse objetivos, medir el desempeño y gestionar el cambio con el propósito de que sus operaciones sean más sostenibles. Las memorias de sostenibilidad contienen información sobre la incidencia de las organizaciones, ya sea esta positiva o negativa, en el medio ambiente, la sociedad y la economía. De ese modo, las memorias convierten lo abstracto en tangible y concreto y, por tanto, ayudan a comprender y gestionar las consecuencias que las novedades en materia de sostenibilidad tienen sobre las actividades y la estrategia de cada organización.

La serie 100 de los Estándares GRI está compuesta por tres Estándares Universales aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad. Estos orientan a los informantes acerca del uso de los Estándares, la información contextual de interés de la organización y cómo esta gestiona sus temas materiales.

GRI 101: Fundamentos

GRI 102: Contenidos generales

GRI 103: Enfoque de gestión

La serie 200 de los Estándares GRI está compuesta por los Estándares temáticos que informan de los impactos materiales de una organización en cuanto a temas económicos

GRI 201: Desempeño económico

GRI 202: Presencia en el mercado

GRI 203: Impactos económicos indirectos

GRI 204: Prácticas de adquisición

GRI 205: Lucha contra la corrupción

GRI 206: competencia desleal

La serie 300 de los Estándares GRI está compuesta por los Estándares temáticos que informan de los impactos materiales de una organización en cuanto a temas ambientales.

Estándares ambientales

GRI 301: Materiales

GRI 302: Energía

GRI 303: Agua

GRI 304: Biodiversidad

GRI 305: Emisiones

GRI 306: Efluentes y residuos

GRI 307: cumplimiento ambiental

GRI 308: Evaluación ambiental de los proveedores

La serie 400 de los Estándares GRI está compuesta por los Estándares temáticos que informan de los impactos materiales de una organización en cuanto a temas sociales.

GRI 401: Empleo

GRI 402: Relación trabajador-empresa

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

GRI 404: Formación y educación

GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades

GRI 406: No discriminación

GRI 407: Libertad de asociación y negociación colectiva

GRI 408: Trabajo infantil

GRI 409: Trabajo forzoso u obligatorio

GRI 410: Prácticas en materia de seguridad

GRI 411: Derechos de los pueblos indígenas

GRI 412: Evaluación de los derechos humanos

GRI 413: Comunidades locales

GRI 414: Evaluación social de los proveedores

GRI 415: Política pública

GRI 416: Salud y seguridad de los clientes

GRI 417: Marketing y etiquetado

GRI 418: Privacidad del cliente

GRI 419: Cumplimiento socioeconómico

## **2.6.2 ISO 26000**

El 3 de noviembre de 2010 la International Standard Organization (ISO) presentó públicamente en Ginebra la Guía ISO 26000 sobre responsabilidad social, una guía que pretende guiar tanto a compañías como al sector público en responsabilidad social. ISO, proporciona orientación sobre los principios básicos de responsabilidad social y sobre la manera de integrar el comportamiento socialmente responsable en las estrategias, sistemas de prácticas y procesos de las empresas. La orientación de la guía está basada en las buenas prácticas ya existentes tanto en el sector público como privado, y desde la organización de estandarización se considera como coherente y complementaria a las declaraciones y convenciones de las Naciones Unidas y sus organismos.

Los principios de la ISO 26000 son los siguientes

- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Respeto al principio de legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- Respeto a los derechos humanos

Una vez presentes los principios de la Responsabilidad Social que deben aplicarse de forma horizontal en todos los procesos de la organización, ISO 26000 presenta 7 materias fundamentales que forman 7 ejes verticales de actuación:

1. Gobernanza de la organización
2. Derechos humanos
3. Prácticas laborales
4. El medio ambiente
5. Prácticas justas de operación
6. Asuntos de consumidores
7. Participación activa y desarrollo de la comunidad

ISO 26000 pretende ayudar a todo tipo de organización a operar de una manera socialmente responsable, al proporcionar orientación sobre:

- Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social.
- Antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social.
- Principios y prácticas relativas a la responsabilidad social.
- Materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social.
- Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable a través de toda la organización y a través de sus políticas y prácticas, dentro de su esfera de influencia.
- Identificación y compromiso con las partes interesadas.
- Comunicación de compromisos, desempeño y otra información relacionada con la responsabilidad social.

ISO 26000 contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la ISO 9001 y la ISO 14001. Por lo tanto, no es una norma de sistema de gestión, y no es adecuada, ni pretende servir para propósitos de certificación, o uso regulatorio o contractual.

Cualquier oferta o petición para obtener una certificación conforme a la norma ISO 26000 se consideraría una mala interpretación del propósito e intención de esta norma y una utilización inadecuada de la misma. Al no contener requisitos, ninguna certificación constituiría una demostración de conformidad respecto a esta norma. Ecolinteligencia (2014)

### 2.6.3 Norma SA 8000

La obtención de un certificado SA8000 acreditado es una certificación del cumplimiento por parte de una organización del estándar SA8000 durante tres años. Una certificación acreditada SA8000 proporciona una garantía continua y confiable de que una organización mantiene las expectativas de desempeño social, al tiempo que mejora continuamente sus sistemas de gestión para abordar y prevenir los riesgos sociales y laborales.

SA8000 establece normas básicas las siguientes:

1. Trabajo infantil.
2. Trabajo forzado.
3. Salud.
4. Seguridad
5. Libertad de asociación.
6. Derecho de intercambio colectivo.
7. Discriminación.
8. Prácticas disciplinarias.
9. Horas de trabajo.
10. Compensaciones laborales.

Una organización debe tener además de las normas de funcionamiento un Sistema de Gestión Social para garantizar el acatamiento de las normas y el perfeccionamiento sostenido en el desempeño social de las prácticas mencionadas. El Sistema de Gestión Social de SA 8000 está basado en el sistema de gestión ISO 9000/ 14000.

Los beneficios de aplicar esta certificación son los siguientes:

Código mundial que se puede aplicar en cualquier país y sector.

Verificación externa o auditoria externa; esto les permite a los stakeholders identificar claramente a aquellas empresas que logran condiciones de trabajo básicamente humanas.

Acata las recomendaciones de:

- Organización Internacional del Trabajo.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.
- Convención de las Naciones Unidas para Eliminar Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer.
- Basado en las normas ISO 9000 (calidad) y 14000 (medioambiente).
- Incluye requisitos de desempeño y de sistema de gestión.

Aspectos a considerar de la SA 8000:

- La certificación es cara.
- SA8000 no brinda recompensas a aquellas empresas que superen los niveles mínimos de cumplimiento.
- Sin requisitos sobre el salario mínimo acorde a los costos de vida. Las normas SA8000 sólo exigen que a los trabajadores se les pague el salario mínimo o el básico industrial.
- Esta norma es muy interesante para las compañías que desarrollan sus actividades en países con un entorno social y cultural menos exigente que el occidental y por ello con un menor desarrollo que los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, y por ello actualmente es el estándar de gestión más extendido en los países emergentes, especialmente en el área del sudeste asiático. Social Accountability International (2014)

#### **2.6.4 AA 1000 Accountability Principles 2018**

El principio de inclusión se introdujo por primera vez en la Norma Marco de AA1000 Accountability Principles publicada en 1999. La inclusión es la participación de los grupos de interés en el desarrollo y la consecución de una respuesta responsable y estratégica ante la sostenibilidad. El compromiso de los grupos de interés es un enfoque que las organizaciones utilizan para que les ayude a lograr la inclusión.

La inclusión es el principio básico imprescindible para alcanzar los otros dos principios de AA1000 de Relevancia y Capacidad de Respuesta. Los tres principios en conjunto posibilitan la materialización de la norma.

Para apoyar la consecución de la inclusión, se introdujo una guía sobre cómo diseñar y llevar a cabo un proceso de compromiso los grupos de interés en la Norma Marco AA1000. Para el año 2005, esta primera guía se había transformado en el borrador de la norma AA1000SES (2005): Compromiso de los grupos de interés, la primera norma internacional a publicar sobre el compromiso de los grupos de interés.

Esta es la segunda edición de la norma AA1000: Compromiso de los grupos de interés. Se fundamenta en las revisiones de la AA1000APS (2008) y en los avances en la aplicación práctica de procesos de compromiso durante los últimos seis años.

La serie AA 1000 surge en el Reino Unido en el año 1999 desarrollada por Accountability con vocación de integrar la gestión, auditoría y comunicación en los aspectos relativos a la Responsabilidad Social de las empresas.

La principal característica de la AA 1000 es el desarrollo de una elaborada metodología, que comienza con la identificación de las demandas de los stakeholders y sigue por la redefinición de los valores. Managing a Sustainable Business, S.L.( 2004)

### **2.6.5 Norma SGE 21**

Es la primera norma europea que permite implantar, auditar y certificar un sistema de gestión ética y socialmente responsable. Constituye una herramienta clave para la integración de los aspectos ambientales, sociales y de buen gobierno (ASG, por sus siglas) en la gestión de empresas y organizaciones de todo tipo.

La SGE 21 desarrolla los requisitos que permiten establecer, implantar y evaluar en las organizaciones el Sistema de Gestión ética y Socialmente Responsable, propuesto por Forética. Implantar este sistema supone para la dirección de la organización un convencimiento de su capacidad de generar un liderazgo responsable. La norma tiene un alcance en los países de Colombia, España, Chile, Portugal y Perú.

## **Gobierno de la organización**

Es el área de gestión central de la norma, ya que implica la involucración de la alta dirección en el proceso y es clave para trasladar el mensaje y definir las directrices de la gestión responsable a todos los niveles organizativos.

Los requisitos solicitados en esta área son:

- Elaborar una Política de Gestión Ética y darla a conocer.
- Definir un Código de Conducta que sirva de guía en las decisiones corporativas.
- Constituir un Comité de Responsabilidad Social que coordine la integración de la RSE en la organización.
- Designar un responsable del sistema de gestión ética de la organización.
- Establecer una metodología que permita identificar y gestionar los riesgos ambientales, sociales y de buen gobierno.
- Definir un plan de Responsabilidad social, con objetivos e indicadores de avance
- Identificar los grupos de interés.
- Elaborar una Política anticorrupción.
- Realizar auditorías internas anuales.
- Llevar a cabo anualmente un proceso de Revisión por la Dirección de los aspectos principales del sistema.
- Divulgar la información no financiera a través de los canales disponibles y, en concreto, publicar una memoria de sostenibilidad/RSE.

## **Proveedores y cadena de suministro**

Tener unos proveedores alineados con la filosofía de gestión responsable es un factor fundamental para garantizar la coherencia de las acciones así como una producción y consumo sostenible.

La SGE 21 establece los siguientes requisitos en relación a los proveedores y la cadena de suministro:

- Definir unos criterios de compra responsable, que consideren aspectos sociales, ambientales y de buen gobierno.

- Establecer un sistema que permita evaluar y clasificar a los proveedores en función de su nivel de relevancia para el negocio o actividad.
- Homologar a los proveedores en función de los criterios de compra y la evaluación realizada.
- Fomentar la comunicación con los proveedores y su conocimiento de las prácticas responsables.

### **Personas que integran la organización**

Es el área Uno de los principales valores de las organizaciones son sus empleados. Es por ello que garantizar sus derechos, sus oportunidades, su capacidad de desarrollo profesional y personal y su bienestar, es esencial para el éxito de las organizaciones.

En esta área de gestión la SGE 21 establece los siguientes requisitos:

- Garantizar el cumplimiento de los derechos humanos.
- Establecer políticas y procedimientos para asegurar la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Conocer los perfiles de diversidad existentes y establecer planes de acción para ellos.
- Diseñar y mantener medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Informar a los empleados sobre el diseño y la estructura de la organización y sobre sus funciones, responsabilidades y líneas de reporte.
- Evaluar de manera periódica el clima laboral y poner en marcha acciones para su mejora.
- Garantizar la salud y el bienestar de las personas que trabajan para o en nombre de la organización.
- Evaluar las necesidades de formación y favorecer la empleabilidad de los empleados.
- Considerar las necesidades, intereses y demandas en casos de reestructuración.

### **Clientes**

Los clientes, entendiéndolo como tal a todos compradores, consumidores o usuarios de los productos o servicios de una organización, son esenciales para la sostenibilidad del negocio. Por ello, es imprescindible considerar y dar una respuesta adecuada a sus necesidades e intereses.

En la relación con los clientes, la SGE 21 establece los siguientes requisitos:

- Considerar criterios ambientales, sociales y de buen gobierno en el diseño y desarrollo de productos y servicios, fomentando la innovación responsable.
- Garantizar la calidad en la actividad de la organización.
- Trasladar de forma clara y honesta la información sobre los productos y servicios ofertados
- Facilitar el acceso a los productos y servicios.
- Establecer unos principios responsables que guíen las acciones de publicidad y marketing de la organización.
- Desarrollar acciones de sensibilización, que fomenten el uso y consumo responsable de productos y servicios.

### **Entorno social e impacto en la comunidad**

Las organizaciones y empresas han de ser conscientes de su impacto y nivel de influencia en el entorno social en el que operan y tratar de contribuir de manera positiva.

La relación de la organización con su entorno social se estructura en la SGE 21 a través de los siguientes requisitos:

- Identificar los impactos sociales positivos y negativos actuales y potenciales que la organización tiene sobre su entorno social.
- Desarrollar acciones sociales y solidarias en la comunidad que, idealmente, favorezcan la participación de sus empleados.

### **Inversores**

Los inversores tienen un papel muy relevante en la financiación, operación, gestión y control de una empresa u organización. La norma SGE 21 pretende, en este punto, fortalecer la gobernanza de la organización a través del cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Establecimiento de un Código de Buen Gobierno o protocolo de relaciones con inversores, que contenga información relevante sobre la gestión de la organización.

- Hacer públicas y accesibles las cuentas anuales de la organización, mediante los mecanismos que cada una considere oportunos.

### **Competencia**

Una empresa u organización con una gestión responsable ha de velar por un comportamiento íntegro y respetuoso con sus competidoras, fomentando incluso la colaboración en pro de la sostenibilidad y la RSE del sector o mercado en el que se encuentra. Con estos objetivos, la norma establece los siguientes requisitos en la relación con la competencia:

- Respetar a los competidores en lo que respecta a captura y difusión de información o derechos de propiedad, entre otros, empleando fórmulas de arbitraje en caso de conflictos
- Establecer alianzas y cooperación en el desarrollo de acciones de interés común e intercambio de experiencias, entre otros aspectos.

### **Administraciones públicas**

La principal responsabilidad de una organización o empresa es cumplir la legislación y normativa establecida desde los entes públicos. Se considera importante además mantener un entendimiento y comunicación con las administraciones públicas en lo que respecta al fomento de la sostenibilidad y la RSE.

La norma SGE 21 establece los siguientes requisitos en la relación con las administraciones públicas:

- Dar seguimiento y cumplir con la legislación y la normativa aplicable para cada organización, actualizando los requerimientos periódicamente.
- Ser transparentes en lo que respecta a la satisfacción de impuestos.

Mantener canales de comunicación y diálogo abiertos con las Administraciones Públicas y cooperar con ellas. Forética (2008)

## 2.6.6 Recomendaciones para Empresas Multinacionales OCDE

Las Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) aplicables en materia de precios de transferencia a empresas multinacionales y administraciones tributarias ofrecen pautas para la aplicación del “principio de plena competencia” que constituye el consenso internacional sobre los precios de transferencia, es decir, sobre la valoración, a efectos fiscales, de las operaciones internacionales entre empresas asociadas.

En una economía globalizada en la que las empresas multinacionales desempeñan un papel preponderante, los precios de transferencia ocupan un lugar destacado en la agenda tanto de las administraciones tributarias como de los contribuyentes. Los gobiernos necesitan asegurarse de que las rentas imponibles de las multinacionales no se desvían artificialmente fuera de sus jurisdicciones y de que la base imponible que declaran las multinacionales en sus respectivos países refleja la actividad económica efectuada en cada uno de ellos. Para los contribuyentes, es esencial limitar el riesgo de la doble imposición económica que puede tener su origen en una controversia entre dos países respecto de la determinación de la contraprestación de plena competencia correspondiente a sus operaciones internacionales con empresas asociadas.

Las Directrices de la OCDE aplicables en materia de precios de transferencia recibieron la aprobación del Consejo en su versión original en 1995. En 2009 se llevó a cabo una pequeña actualización tendente básicamente a reflejar la adopción de un nuevo apartado 5 en el artículo 25 en la actualización del Modelo de Convenio Tributario de 2008 que trata sobre el arbitraje, así como los cambios efectuados en los comentarios a dicho artículo 25 referidos a los procedimientos amistosos para la resolución de controversias fiscales de ámbito internacional.

En la edición de 2010 se ha procedido a una importante revisión de los Capítulos I a III, en los que se ofrecen nuevas pautas para la selección del método de determinación de precios de transferencia más apropiado en función de la casuística, sobre la aplicación práctica de los métodos basados en el resultado de las operaciones (el método del margen neto operacional y el método de distribución del resultado) y el funcionamiento de los análisis de comparabilidad. Se ha añadido, además, un nuevo Capítulo IX que trata aquellos aspectos de las reestructuraciones empresariales que están relacionados con cuestiones de precios de transferencia. A lo largo de

todas las Directrices de la OCDE aplicables en materia de precios de transferencia se han efectuado cambios tendentes a dotarlas de coherencia. Organización Para la Cooperación y Desarrollo Económico (2014).

### **2.6.7 OHSAS 18000**

La norma OHSAS (Occupational Health and Safety Management Systems, Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad Laboral) está basada en la norma británica original British Standard - BS 8800. Consiste en una serie de especificaciones sobre la salud y seguridad en el trabajo, que se implantan con el fin de disminuir la siniestralidad laboral y aumentar la productividad, cumplir la legislación en materia de prevención y fomentar una cultura preventiva.

La norma OHSAS 18000 es compatible con ISO 9001 e ISO 14001 a fin de ayudar a las organizaciones a cumplir de forma eficaz con sus obligaciones relativas a la salud y la seguridad (Responsable, 2008).

### **2.6.8 DJSI Dow Jones Sustainability Index**

Creado en 1999, el índice Dow Jones de Sostenibilidad fue el primer índice para intentar evaluar la capacidad de las empresas en la creación de valor añadido a largo plazo para los accionistas al abarcar oportunidades y riesgos que se derivan de la gestión del desarrollo de aspectos medioambientales, sociales y económicos.

La metodología busca al “mejor de la clase” en sectores específicos. Está enfocado con miras al futuro con el propósito de evaluar no solo resultados del desempeño, sino también las conductas que establecen los líderes en sostenibilidad y las diferencian en su capacidad de conseguir valor para el accionista a largo plazo. RobecoSAM, (2017).

### **2.6.9 Sarbanes-Oxley Act**

La Ley Sarbanes-Oxley es una Ley de Estados Unidos que ha generado una gran controversia, y que supuso la respuesta a los escándalos financieros de algunas grandes

corporaciones americanas. Estos escándalos también hicieron caer la confianza de la opinión pública en las empresas de auditoría y contabilidad.

La Ley data de 2002 y fue aprobada por amplia mayoría y abarca y establece nuevos estándares de actuación para los consejos de administración y dirección de las sociedades así como los mecanismos contables de todas las empresas que cotizan en bolsa en Estados Unidos. Introduce también responsabilidades penales para los consejos de administración y unos requerimientos por parte de la SEC (Securities and Exchanges Commission), organismo encargado de regulación del mercado de valores de Estados Unidos.

Su importancia para la RSE reside en que la ley incluye aspectos de riesgos y la elaboración de informes no financieros, aunque tienen un perfil bajo, serían un factor clave en el desarrollo de la información no financiera. United States Inter-American Community Affairs, (2002)

#### **2.6.10 Sustainability Accounting Standards Board (SASB)**

The Sustainability Accounting Standards Board (SASB) es una organización sin ánimo de lucro que proporciona estándares para ser utilizados por empresas estadounidenses que cotizan en bolsa en el desarrollo de sus declaraciones en materia de sostenibilidad, en relación con los temas relevantes para sus inversores y el público. Las normas SASB están diseñadas para la preparación de los informes que están obligadas a presentar en la Securities and Exchange Commission (SEC), tales como los formularios 10-K y 20-F.

Los inversores se benefician de la disposición de datos que pueden utilizar para comparar el desempeño empresarial en temas relevantes en materia de sostenibilidad a nivel industrial. Las empresas disponen de una metodología para preparar un informe integrado utilizando el formulario 10-K y de gestionar su desempeño en las cuestiones más relevantes. El público se beneficia de una mayor transparencia y competitividad de la industria estadounidense. WIKIEOI (2004)

## 2.6.11 Indicadores ETHOS

Los Indicadores “ETHOS – IARSE para Negocios Sustentables y Responsables” configuran una herramienta de gestión, de uso gratuito, que busca apoyar a las empresas en la incorporación de la Sustentabilidad y la Responsabilidad Social en sus estrategias de negocios.

Esta generación de Indicadores presenta un nuevo abordaje para la gestión de las empresas, que procura integrar los principios y comportamientos de Responsabilidad Social orientados hacia la Sustentabilidad.

Los indicadores posibilitan la realización de un auto diagnóstico que tiene como objetivo: evaluar cuánto de sustentabilidad y de responsabilidad social ha sido incorporado en los negocios y actividades cotidianas, auxiliando a definir estrategias, políticas y procesos.

Los mismos se diseñaron de forma convergente con diversas iniciativas, dando mayor énfasis a la Norma ISO 26000 - RS, a las Directrices para la Elaboración de Reportes de Sustentabilidad de Global Reporting Initiative (GRI) y el Carbon Disclosure Project (CDP), como una forma de contemplar los avances de la Responsabilidad Social y la Sustentabilidad en la Región y en el mundo.

De acuerdo al tamaño y grado de evolución en la temática de la empresa, se puede elegir entre 4 niveles de complejidad para la de auto aplicación.

El cuestionario de los Indicadores Ethos está organizado en siete temas:

- Valores, Transparencia y Gobernanza
- Público Interno
- Medio Ambiente
- Proveedores
- Consumidores y Clientes
- Comunidad
- Gobierno y Sociedad

Cada uno de esos rubros se divide en un conjunto de indicadores, cuya finalidad es plantear cómo puede la empresa mejorar su desempeño en los temas correspondientes desde distintas perspectivas. ETHOS (2006).

### **2.6.12 Los principios de “The Caux Round Table” (CRT)**

The Caux Round Table está formada por empresarios líderes de Europa, Japón y Estados Unidos, y tiene la misión de activar el papel de la empresa y la industria como impulsoras de un movimiento innovador mundial para buscar soluciones equitativas a asuntos globales fundamentales.

Los principios de Caux están fundados sobre los ideales éticos del Kyosei y la dignidad humana. Kyosei es una palabra Japonesa que significa “espíritu de cooperación”. Alienta a los individuos y a las organizaciones a vivir y trabajar juntos por el bien común. Caux (2017)

### **2.6.13 Norma UNE 165010 EX de Asociación Española de Normalización (AENOR)**

Uno de los estándares sobre la gestión de la RSE es la norma UNE 165010:2009 EX "Ética. Sistema de gestión de la responsabilidad social en la empresa", desarrollada por AENOR en 2009. Esta guía establece los criterios para el mejor ejercicio de la Responsabilidad Social de la Empresa y puede ser utilizada por cualquier organización independientemente de su tamaño o sector. Asociación Española de Normalización (2009).

### **2.6.14 Los Principios Globales de Sullivan**

Los Principios Globales de Sullivan apoyan los derechos humanos universales, particularmente los de los empleados y sus comunidades, así como los colaboradores de negocios.

Estos principios promueven lo siguiente:

- Promover igualmente oportunidad para los empleados a todos los niveles sin discriminación de color, raza, género, edad, grupo étnico o creencias religiosas.
- Operar con buenas condiciones para los empleados, sin trabajo infantil, sin castigo físico, sin ninguna forma de abuso o esclavitud.

- Respetar la libertad de asociación de los empleados.
- Ofrecer condiciones que mínimo permiten a los empleados de cubrir sus gastos básicos y de tener la oportunidad de crecer socialmente y económicamente.
- Proporcionar un lugar de trabajo sano y seguro, protegiendo la salud y el medioambiente y promoviendo el desarrollo sustentable.
- Promover competencia justa que incluye respecto a la propiedad intelectual y que prohíbe la oferta, el pago o la aceptación de sobornos.
- Trabajar con los gobiernos y comunidades en donde está el negocio para incrementar la calidad de vida de estas comunidades (su bienestar en términos de educación, cultura, economía y vida social) y buscar proporcionar capacitación y oportunidades a los trabajadores de contacto desfavorecido.
- Promover estos principios con las organizaciones con quienes se trabajan.

ResponSable (2008) .

## **2.7 Principales Estándares y Guías de RS en México**

El carácter voluntario de la implementación de programas de responsabilidad corporativa al interior de las organizaciones y el constante debate sobre los tópicos que una empresa debe atender para poder ser llamada responsable ha dificultado la existencia de un único parámetro que pueda ser aceptado a nivel mundial; aunque sí han surgido algunas iniciativas que buscan fungir como guías para medir el desempeño de cada organización.

Estas iniciativas buscan facilitar la comparación del proceso evolutivo de las empresas y servir como herramientas de mejora continua en cada uno de los aspectos fundamentales de la sustentabilidad: ambiental, social y económico; así mismo algunas se convierten en herramientas estratégicas para la realización de informes de sustentabilidad que contribuyen a comunicar las diferentes prácticas a los grupos de interés de forma puntual. En la tabla 9 se aprecian los estándares y guías más usados en México.

Tabla 9. Principales estándares y guías de RSE en México

Principales estándares y guías de RSE en México	Objetivo
Líneas Directrices en la OCDE	Son recomendaciones dirigidas a empresas multinacionales, que incluyen conceptos generales, principios y políticas sobre responsabilidad social empresaria.
Global Reporting Initiative	Se ha convertido en un estándar para la elaboración de memorias o reportes de sustentabilidad corporativa.
El Pacto Mundial de las Naciones Unidas	Es un llamado a las empresas en el mundo para que de forma voluntaria alineen sus operaciones y estrategias con los 10 principios universales aceptados.
ISO 26000	Es una guía que propone líneas en materia de RS establecidas por la Organización Internacional para la Estandarización.
ESR distintivo	Es un reconocimiento otorgado anualmente en México por el Centro Mexicano para la Filantropía CEMEFI y Alianza por la Responsabilidad Social Empresarial por México AliaRSE.
Grupo BMV	En diciembre del 2011 la Bolsa Mexicana de Valores, lanzó al mercado el índice IPC Sustentable el cual aglutina a las empresas que estando listadas en esta bolsa, destacan en materia de sustentabilidad de acuerdo a los principios definidos en el Pacto Mundial de la ONU.

Fuente: Principales estándares y guías de RSE en México. Acosta (2014)

## 2.8 La cadena de valor de la empresa

Últimamente la cadena de suministro se ha convertido en una de las áreas más vigiladas por los grupos de interés, desde la manera en que se elaboran los productos y servicios, hasta el impacto social y medioambiental de esta actividad. Foretica (2010).

Los proveedores son de importancia para las empresas socialmente responsables, ya que la calidad de sus productos o servicios está vinculados con la calidad de sus insumos. Por ello las empresas responsables deben adquirir los insumos de proveedores éticos que implementen

buenas prácticas, con ello se busca la consolidación de una cadena de valor sustentable. Consorcio Ecuatoriano para la Reponsabilidad Social (2005).

Al iniciar las relaciones con los proveedores deben cuidarse aspectos como: que sus trabajadores se desempeñen en condiciones favorables (salario, higiene y seguridad), protección al medio ambiente, etiquetado, información clara al consumidor, valor justo, etc. (Idem).

La cadena de valor representa todas las áreas funcionales de una empresa, independientemente del giro al que pertenece, puede servir como un marco de impactos positivos o negativos a la hora de llevar acabo las actividades primarias o de apoyo, en cada una de ellas se encuentran áreas de oportunidad como se muestra en la figura 5.

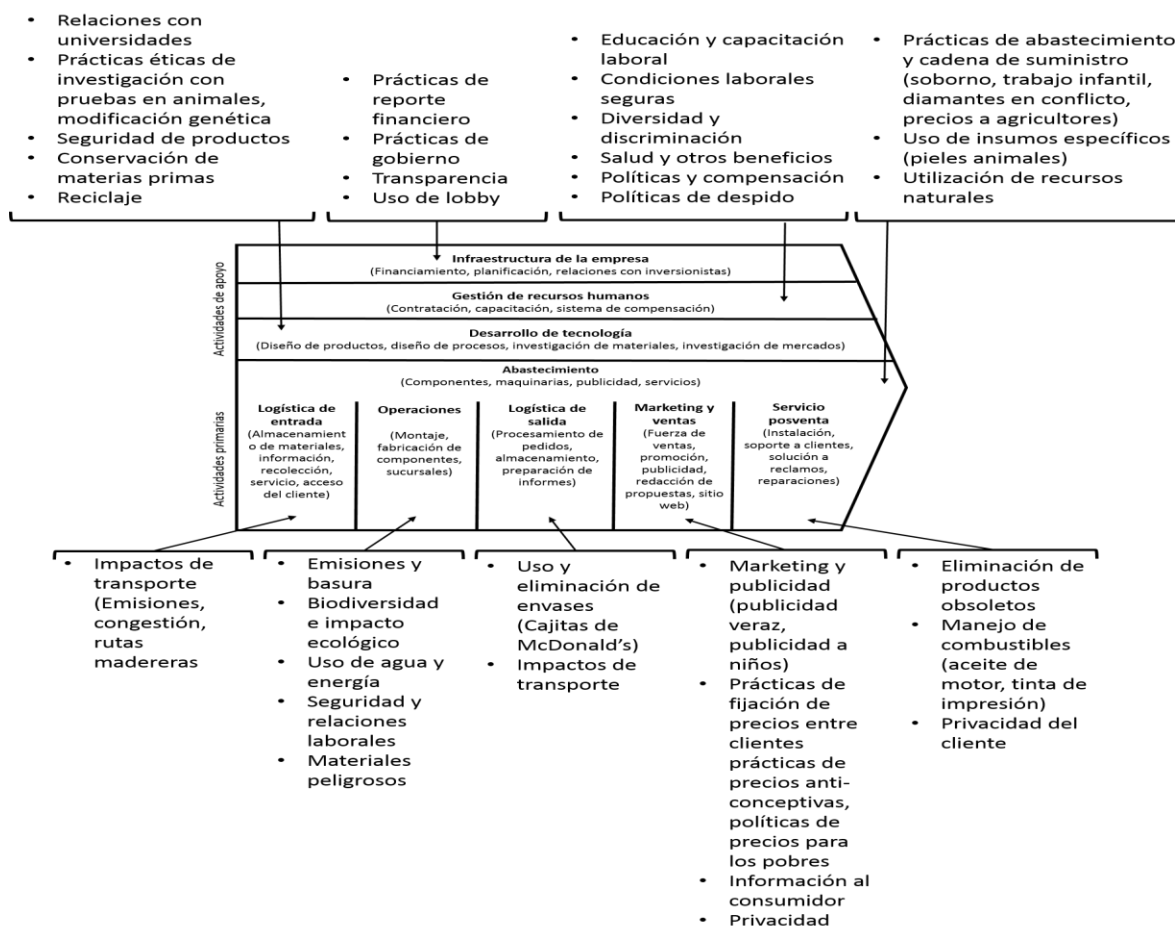


Figura 5: El impacto social de la cadena de valor.

Fuente: Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior Porter (1985)

Los proveedores son un grupo de interés importante dentro la RSU , motivo por el cual , Huang y Keskar plantean que el elemento fundamental para garantizar el éxito de un proceso de selección de proveedores se sustenta en determinar cuidadosamente aquellos criterios que responden a la estrategia y a los objetivos de la organización; de igual manera, sugieren revisar continuamente los criterios y analizar su grado de concordancia con las condiciones del mercado y de la competencia, de forma tal que se puedan actualizar constantemente. Huang & Keskar, (2007)

Para la década de los ochenta una investigación de reveló que existía un buen grado de acuerdo entre los empresarios estadounidenses sobre la existencia de cuatro prioridades competitivas básicas: costos, flexibilidad, calidad y entregas Schroeder, Anderson, & Cleveland, (1986); posteriormente, una revisión de literatura publicada en 1991, basada en el análisis de 74 artículos científicos, estableció que las prioridades más importantes eran la calidad y la fiabilidad en la entrega Weber , Current, & Benton, (1991). A finales de los años ochenta y durante la década de los noventa, los trabajos de Leong, Snyder y Ward en 1990 y sucesivamente Miltenburg en 1995 detectaron la aparición de dos nuevas prioridades competitivas: el servicio y la innovación.

Terminando los años noventa y a principios del presente siglo, se detectó la existencia de una nueva prioridad: la responsabilidad social y ambiental Asone y Noci, (1998); Sarkis, (2001). Sin embargo, algunos autores demostraron que el costo y el desempeño de las entregas seguían siendo prioritarios.

En un trabajo reciente, Modi y Mabert resaltan la importancia de la calidad y del costo no sólo como reflejo de las capacidades competitivas de una firma, sino también de su red de proveedores Modi & Mavert, (2006). En esta misma vía, Goffin y Lemke destacan cómo las relaciones cercanas con los proveedores pueden permitir a los manufactureros reducir costos, mejorar la calidad y mejorar el desarrollo de nuevos productos. Goffin & Lemke, (2006).

Como parte de su responsabilidad social, se espera que las empresas intenten ofrecer de manera eficaz, ética y ecológica los productos y servicios que los consumidores necesitan y desean. Se espera que las empresas que establecen relaciones duraderas con sus clientes, centrando toda su organización en la comprensión de lo que estos desean y ofreciéndoles una

calidad, seguridad, fiabilidad y servicio superiores, obtengan mayores beneficios. La puesta en práctica del principio según el cual los productos se diseñan pensando en que puedan ser utilizados por el mayor número de personas posible, incluidos los consumidores afectados por una discapacidad, es un ejemplo importante de la responsabilidad de las empresas en el ámbito social.

Por lo tanto ante un mercado más sostenible las empresas se han visto en la necesidad de transparentar sus procesos internos, presionados por las ONG'S o por el propio cliente. Quien tiene la decisión final de una compra es el consumidor quien puede exigir al fabricante un producto o servicios de procedencia de un comercio justo, biodegradable, reciclado o reusado.

Las empresas ejercen el mismo poder de decisión que tiene el consumidor estas definen los criterios bajo los cuales se asignara la orden de compra a un proveedor. Entonces la cadena de valor se vuelve importante para ambas partes.

La actividad compradora del sector público puede llegar a superar el 15% del PIB, por lo que se le considera el consumidor más grande, que ejerce una fuerte influencia sobre los proveedores de bienes o servicios, y posee una gran responsabilidad de compra sostenible.

Existe una fuerte tendencia a nivel mundial hacia la implementación de compras públicas sostenibles, impulsada tanto por los países como por entes internacionales como Naciones Unidas. Este último organismo reporta al 2013, iniciativas de compra pública sostenible en todas las regiones del mundo, incluyendo nueve países en América Latina. Las compras públicas sostenibles abarcan tanto las compras públicas verdes (que buscan la reducción del impacto ambiental en las diferentes etapas del ciclo de vida de un bien), como las compras públicas sociales (que buscan el cumplimiento de criterios sociales básicos, tal como condiciones laborales, así como otros beneficios sociales: compra a Pymes, minorías, entre otros) CEGESTI, (1990)

La RS es también un instrumento muy eficaz para reducir los riesgos potenciales asociados a las actividades que desarrollan las empresas. La creación de códigos éticos y de conducta, el establecimiento de estándares responsables en la selección de proveedores o la incorporación de consideraciones medioambientales o de Derechos Humanos a lo largo de la

cadena de valor, reduce significativamente la probabilidad de que las compañías incurran en «malas praxis».

Al reforzar el control de las operaciones que realiza una empresa, esta logra minimizar los conflictos con las comunidades en las que opera; disminuir quejas y procesos judiciales, mejorar las relaciones con clientes, empleados, sindicatos, administraciones públicas y otros grupos de interés y reducir drásticamente la posibilidad de sufrir riesgos como publicidad negativa o boicots a sus productos o servicios. Jiménez, (2017)

Casos como el del edificio Rana Plaza en Bangladesh en el año 2013, dónde muchas conocidas Marcas de moda “descubrieron” las condiciones de explotación y esclavitud en las que trabajaban las personas que elaboran las prendas para sus colecciones, están presentes en diferentes tipos de industrias y sectores y sin lugar a dudas perjudican la reputación de las empresas con las que se relaciona a estos “proveedores”. Y es que en la gran mayoría de los casos de escándalos de reputación de Marca, el problema viene de la falta de control y medidas insuficientes en la cadena de valor de la compañía.

Son las empresas las que tienen que asegurar que sus productos cumplen con unos requisitos elementales, y por eso, la responsabilidad no está restringida al dominio de la empresa, sino que comprende toda la cadena de valor. “Una cadena de valor sostenible es un sistema de actividades de negocio, alineadas a lo largo de todo el ciclo de vida del producto, que crean valor para todos los interesados, que aseguran un éxito constante y que mejoran el bienestar de las personas y del medio ambiente.” (La Responsabilidad Corporativa en la Cadena de Valor: Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo – IESE)

Integrar la RSC en la estrategia implica que las políticas responsabilidad corporativa lleguen a toda la cadena de valor, incluida por supuesto, la gestión y relación con los proveedores. La responsabilidad social cubre la producción y, dada la externalización, también implica a toda la cadena de valor. Sea una cadena amplia o pequeña, nacional o internacional, los actores tienen que poder asegurar unos niveles básicos en todo el proceso. El aspecto de la externalización e internacionalización tiene que ser tenido cada vez más en cuenta, en un mundo interconectado y un mercado global como el nuestro, las empresas buscan abaratar costes en la producción para

mejorar su ventaja competitiva, esto entraña riesgos en cuanto a las diferentes legislaciones en los países y sobre todo en la vulneración de los Derechos Humanos. Por eso es frecuente escuchar que la RSC es recomendable y resulta rentable aunque sólo sea por los problemas y gastos que evita al prever los riesgos.

Podemos recordar algunos casos de escándalos empresariales que tuvieron relación con la cadena de proveedores como:

- a. El caso Nike en los años 90 y la relación de sus proveedores con el trabajo infantil.
- b. Mattel, y el problema de la deforestación que causaban las empresas que proveían sus embalajes.
- c. Ikea y el vínculo de sus proveedores con el trabajo infantil para elaborar sus alfombras en la India.

Cada uno de estos casos ha traído consecuencias “positivas” a posteriori. Aunque desgraciadamente, tarde, y cuando ya no queda más remedio, las empresas anteriormente citadas han revisado los acuerdos con sus proveedores, sus políticas de compras, y se han preocupado de elaborar Códigos éticos que contemplen medidas vinculantes para su cumplimiento.

Las compañías que hacen lo correcto en este sentido exigen a sus proveedores la adhesión a su Código de conducta, y la alineación con los valores empresariales para formar parte de su cadena de valor. Además cuidan de que las auditorías y los controles sean estrictos, frecuentes y rigurosos. Román, (2018)

### **2.8.1 La RS y la cadena de valor**

Es indudable que las empresas grandes pueden influir en la actuación de sus empresas proveedoras. Es por ello que la RS no se limita a la empresa en sí misma, sino que abarca su cadena de suministro.

RS ha aplicado esto al ámbito de la discapacidad, la empresa, en sus relaciones con proveedores y subcontratistas, puede constituirse en una referencia fundamental, favoreciendo las relaciones comerciales con aquellas empresas que cumplan la normativa en materia de empleo de personas con discapacidad. Asimismo, la accesibilidad de los productos y servicios

que la empresa ofrezca conllevará el necesario respeto del diseño para todos por parte de aquellos proveedores que formen parte de la cadena de elaboración del producto o servicio.

Finalmente, la empresa podrá contribuir también a la creación de empleo de personas con discapacidad a través de la inclusión, entre sus proveedores habituales, de centros especiales de empleo que, obviamente, deberán cumplir con requisitos de calidad exigidos a los demás proveedores. Medina, (2017)

### **2.8.2 La necesidad de inclusión de la RSE y el grupo de interés proveedores**

El tema de proveedores ha sido considerado históricamente como uno de los factores claves en el éxito de la gestión de una organización, de hecho en la mayoría de las normativas tradicionales relativas a Sistemas de Gestión siempre existe un elemento específico relativo al control que debe ejercerse sobre el proveedor por el impacto que este tiene en las actividades de una organización.

Sin embargo, cuando se trata de Responsabilidad Social, la relación cliente proveedor debe ser vista en dos direcciones, una relativa al control que las organizaciones deben ejercer sobre los proveedores y otra sobre la responsabilidad que una organización puede tener en las actividades y decisiones de un proveedor y como esta puede influir o ayudarlo en el desarrollo de programas que tiendan a mejorar su desempeño en materia de RS.

En las normativas relativas a responsabilidad social de vigencia actual el tema de proveedores se trata de forma muy diversa, por ejemplo mientras que la Norma SA 8000 se refiere solamente al control que se debe hacer sobre un contratista o proveedor, la Norma SGE21 Sistema de Gestión Ética y Socialmente responsable presenta un capítulo de proveedores visto desde dos ángulos, donde no solo se mencionan las compras responsables a través de la fijación de criterios en los aspectos éticos, laborales, sociales y ambientales sino que se menciona expresamente el apoyo que las organizaciones pudieran dar a sus proveedores para el desarrollo de “buenas prácticas, medidas de apoyo y mejora”.

En el caso de la Norma ISO 26000 Guía de Responsabilidad Social, el tema de los proveedores por su relevancia es tratado en cada una de las materias definidas como

fundamentales. En la materia de derechos humanos y practicas laborales las actividades de los proveedores pueden tener un alto impacto en la responsabilidad social de la organización, ya que por ejemplo una organización aunque no sea responsable directa de posibles abusos de los derechos humanos por parte de sus proveedores, o aplicación de prácticas laborales injustas a sus trabajadores, pudiese llegar a considerarse como cómplice de los mismos, por lo cual, la organización debería tomar todas las medidas necesarias para que estas situaciones se evitaran y debería influir considerablemente en estos aspectos bien sea a través de sus decisiones de compras o a través de supervisiones.

En el área específica del ambiente ocurre algo similar, pero con respecto a los impactos que un proveedor pudiese tener en el ambiente producto de sus acciones y decisiones, una forma de controlar esta situación es contratando por ejemplo empresas que estén certificadas con normas ambientales como la ISO 14001 o dando recomendaciones a los mismos en lo que respecta a las medidas a tomar para evitar o mitigar estos impactos negativos. Otra forma de disminuir el impacto ambiental de sus proveedores es a través de la exigencia de especificaciones claras en el etiquetado de productos.

En materia de prácticas justas de operación, se requiere un equilibrio en las negociaciones entre las partes y la protección de los intereses tanto de los proveedores como de los clientes por lo cual no solo es necesario exigir a los proveedores el cumplimiento con requerimientos de calidad y tiempos de entrega sino que se requiere una contraprestación de parte de la organización como es el facilitar los requerimientos claros y un pago justo y a tiempo.

Y por último en el tema de desarrollo e involucramiento con la comunidad, el tema de los proveedores tiene un rol muy importante ya que las organizaciones pueden no solo apoyar el fortalecimiento de los proveedores a través de desarrollo de proveedores locales, dar preferencia en las compras a proveedores locales sino contribuir con estos a la mejora de su desempeño social Diario Responsable, (2001).

### **Toyota y su política de Responsabilidad Social**

La política de Toyota en cuanto a RSC se engloba bajo el título "Contribución al desarrollo sostenible". Establece los principios fundamentales que guían la forma en la que la compañía lleva a cabo sus actividades para satisfacer las expectativas de todos los grupos de

interés. Además Toyota basa su política RS en tres pilares fundamentales: medio ambiente, seguridad vial y formación.

Su chairman en España, Katshuhito Ohno, explica en su Informe de Sostenibilidad 2011-2012 que: “Nuestra Visión Global es ofrecer coches y soluciones de movilidad cada vez mejores y más seguros, respetando el entorno y enriqueciendo a las comunidades en las que trabajamos y vivimos”.

Dando cumplimiento a con los principios de la filosofía Toyota Way se ha trabajado con proveedores en Formación, dentro del Plan de Formación se imparten programas específicos para proveedores como son Responsabilidad y compromiso con el medio ambiente: desde 2008, Toyota España trabaja con la finalidad de que los proveedores se comprometan por escrito a cumplir con su Política de Medio Ambiente.

Como parte del Sistema de Gestión de Calidad se lleva a cabo una evaluación anual por parte de cada usuario sobre la calidad de servicio de los proveedores. Toyota exige a sus proveedores unos requisitos medioambientales que se concretan en el cumplimiento de los criterios de la ISO 14001, el reglamento REACH, la eliminación de las sustancias peligrosas, la gestión de un transporte y almacenaje seguro, y el uso de envases reciclables.

Por tercer año consecutivo en el reconocimiento internacional a los proveedores más eficaces que cada año realiza Toyota Motor Europe, se ha reconocido, al fabricante español de componentes para automóviles Ficosa en la categoría de Suministro.

Además, el 87% de los concesionarios de Toyota España cuentan con la certificación ISO 14001. Bureau Veritas Certification ha renovado la certificación ISO 14001 a la red de concesionarios Toyota, lo que confirma el compromiso de mejora continua en relación a la gestión de los recursos, residuos, vertidos y emisiones de la red de concesionarios Toyota, así como con la gestión centralizada de todos parámetros ambientales. CompromisoRSE, (2010)

### **Apple y responsabilidad de proveedores**

Una cadena de suministro que favorece a las personas y protege el planeta. En la cadena de suministro, exigen a sus proveedores y a ellos mismos los estándares más altos en materia de derechos humanos, protección del medio ambiente y responsabilidad empresarial. En

colaboración con sus socios, superan con creces los requisitos del sector para mejorar la vida de los empleados de sus proveedores, al tiempo que conservan los recursos del planeta para las generaciones futuras. Comparten públicamente su visión, procesos y resultados, ya que creen que la transparencia permite rendir cuentas internas y ante el mundo, además de ofrecer a los demás la posibilidad de aprender y beneficiarse de su experiencia. Tienen estándares de ética laboral muy altos y están en constante incremento.

El Código de Conducta para Proveedores de Apple detalla las medidas de protección de los empleados que trabajan para sus proveedores. Por ejemplo, condiciones de alojamiento adecuado, horarios laborales justos y seguridad en el lugar de trabajo. Los proveedores tienen la obligación de informar a sus empleados sobre estas protecciones en el momento de la contratación, y los trabajadores tienen garantizadas vías anónimas y seguras para expresar sus preocupaciones. Las políticas y los estándares del Código se aplican a sus socios a todos los niveles, desde el abastecimiento de materiales hasta la fabricación, y son de obligado cumplimiento incluso si exceden los requisitos legales en el ámbito local, regional o nacional. Además de estas protecciones básicas, han adoptado otras medidas a través de programas diseñados para educar a los trabajadores y ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional (2018).

### **Ikea y la Responsabilidad Social**

Ikea es un claro ejemplo de empresa global preocupada por la responsabilidad en toda su cadena de valor, por eso ha desarrollado su IWAY- Ikea Way on Purchasing Home Furnishing Products. Es el código de conducta de IKEA, presentado por primera vez en el año 2000. Especifica los requisitos que exigen a los proveedores y detalla lo que ellos pueden esperar de IKEA. El Código abarca temas como: las condiciones laborales, la prevención del trabajo infantil, el medio ambiente, la gestión forestal responsable, etc.

Ikea rechaza un gran número de proveedores cada año por no estar a la altura de sus estándares de calidad y de ética, este hecho prueba el compromiso de la compañía con el buen gobierno y su coherencia (2018).

### **Mahou San Miguel y su caso de Responsabilidad Social**

También es interesante el caso de Mahou San Miguel y su portal de proveedores inscrito en el programa Avanzamos juntos. Mahou San Miguel, está trabajando sobre la base de la confianza y el diálogo con sus proveedores, apostando por consolidar con ellos una relación a largo plazo. Para esto, la compañía ha invertido en la formación a sus proveedores, en encuentros para intercambiar y fomentar casos de buenas prácticas... Por supuesto también exigen que sus proveedores se adhieran a su Código de conducta para garantizar y estar seguros de que todos reman en la misma dirección. Mahou San Miguel (2016). Los proveedores son “socios” del negocio y como tal es responsabilidad de la empresa conocer muy bien lo que hacen y cómo lo hacen.

## Capítulo III: Metodología

### 3.1 Sujeto

El sujeto de estudio en la presente investigación se centra en el grupo de interés proveedores de UABC Campus Tijuana.

### 3.2 Materiales

Se utilizó un instrumento de recolección de datos, el cual consta de 29 reactivos, y evalúa aspectos de medio ambiente, derechos humanos, condiciones de trabajo y transparencia. La base de datos de proveedores de Tijuana UABC consta de 524, se manejó una muestra de 84 proveedores con un nivel de confianza 95% y margen de error del 10%.

El instrumento está dividido por categorías como se muestra en la tabla 10 a continuación

Tabla 10. Categorías del instrumento

<b>Categoría</b>	<b>Cantidad de reactivos</b>
Cuidado y Preservación del Medio Ambiente	8
Derechos Humanos y Calidad de Vida	8
Condiciones de Trabajo	4
Transparencia	9

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Procedimiento

El estudio será descriptivo explicativo porque reportará los resultados del nivel de RS que manejan los proveedores en los ámbitos anteriormente mencionados. El estudio es relevante porque servirá a la institución para identificar si los proveedores de la UABC pueden ser reconocidos como verdaderos actores sociales y no solamente como organizaciones que

asumimos actúan de manera consiente, así como evaluar el nivel de compromiso que tienen con la RS.

El instrumento de aplicación evaluará acorde a los ejes principales de la RS en una escala tipo Likert. Principalmente el instrumento indaga en el aspecto de cuidado y preservación del medio ambiente con 8 reactivos de opción lineal, los cuales responden afirmaciones sobre la implementación en las empresas de programas para el ahorro de agua, electricidad o residuos, así como descubrir si la empresa recicla los residuos que genera. También en este eje buscan saber si se promueve el uso responsable de insumos o si se tiene alguna certificación ambiental, el instrumento también busca conocer si los proveedores tienen claro el origen de sus insumos así como garantizar que en sus orígenes se respetan los lineamientos ambientales establecidos por la ley, esto incluyendo la revisión periódica de vehículos de la empresa. Por último, la UABC pregunta si se ha tenido acercamiento en materia ambiental con la empresa.

En cuanto al eje de derechos humanos y calidad de vida se busca aclarar el estatus de las empresas en temas como la discriminación y violación de derechos humanos, programas de apoyo para adultos mayores, personas con capacidades diferentes, estudiantes, así como verificar la postura de la empresa en cuanto a la inclusión de opiniones y el trato adecuado de reclamos laborales o rotación de empleados.

Las condiciones de trabajo son otro eje importante para el instrumento de aplicación y en este apartado, 4 reactivos buscan esclarecer información sobre la identidad corporativa de la empresa y asegurarse que las prestaciones ofrecidas a sus empleados sean las óptimas de acuerdo con la ley, que las capacitaciones, programas de salud y programas de integración social sean los adecuados.

Por último en materia de transparencia se busca conocer el compromiso que tiene la empresa con la comunidad y con su entorno, los reactivos cubiertos definen si se tiene una filosofía definida o no en la empresa, sus políticas anti corrupción y si los proveedores aportan ya sea de manera monetaria o con acuerdos que busquen la participación ciudadana en proyectos comunitarios. El diseño de investigación será no experimental debido a que evalúa el resultado de las prácticas de responsabilidad social que los proveedores de UABC Campus Tijuana implementaron en sus organizaciones.

### **3.4 Limitaciones del caso práctico**

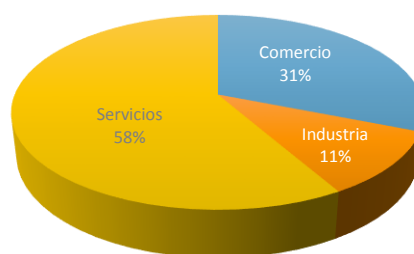
La falta de actualización del padrón de proveedores del Campus Tijuana al momento de la aplicación del instrumento de evaluación y el estudio se limitó solamente a los proveedores de Campus Tijuana.

## Capítulo IV: Resultados

### 4.1 Representación gráfica de los resultados de la encuesta.

Los resultados gráficos que se exponen a continuación señalan las cuatro categorías utilizadas en la encuesta, cuidado y preservación del medio ambiente, derechos humanos y calidad de vida, condiciones de trabajo y transparencia.

**Gráfica 1. Giro de las empresas**



Fuente: Elaboración propia (2018).

A la pregunta ¿Cuál es el giro de la empresa? en la gráfica 1, indica el 58% de los proveedores son empresas de servicios, el 31% dedicado al comercio y el 11% enfocado a la industria.

Los proveedores son una fuente importante de empleo y su fuerza laboral se integra desde un empleado a más de doscientos cincuenta, como se aprecia en la tabla 11

**Tabla 11. Número de empleados por empresas**

Rango de empleados	Cantidad de empresas
Hasta 10	43
11 a 50	35
60 a 210	5
Más de 250	1

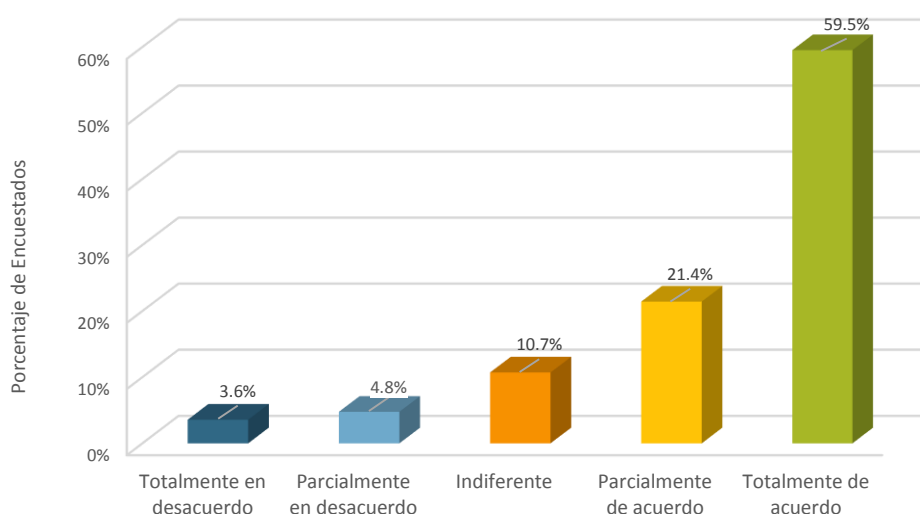
Fuente: Elaboración propia (2018).

La tabla 11 muestra el rango de empleados se mueve de 1 a más de 250, siendo el más frecuente el rango de 1 a 10, con un total de 43 empresas, seguido del rango de 11 a 50, en donde 35 empresas entran en dicho rango y 5 proveedores están en el rango de 60 a 210 empleados y por ultimo solo 1 tiene más de 250 empleados.

La presentación de los resultados se hará con enfoque fundamentalmente descriptivo, posponiendo las conclusiones y recomendaciones a un apartado posterior.

## 4.2 Cuidado y Preservación del Medio Ambiente

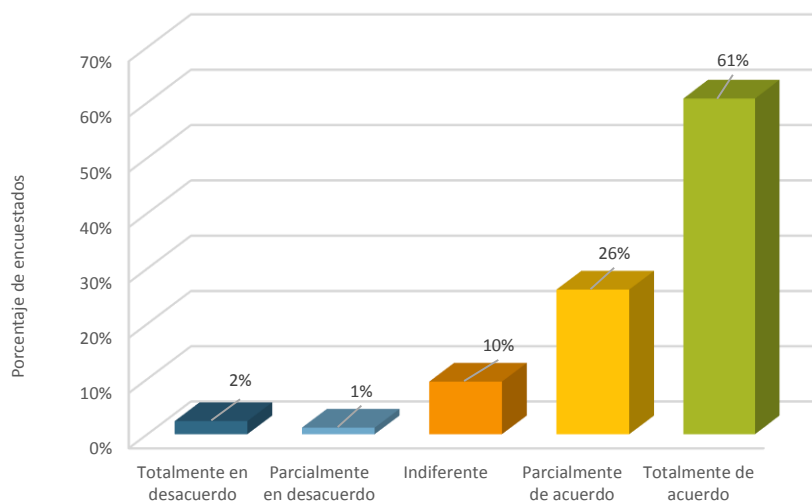
**Gráfica 2. Tiene su empresa implementado programa de ahorro de agua**



Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 2 se observa la implementación de un programa de ahorro, se identificó que el 59.5% de las empresas cuenta con él, de igual forma el 21.4% ha implementado algunos cambios en relación a ello, mientras que el 10.7% se mostró indiferente, un 4.8% parcialmente en desacuerdo y el 3.6% no cuenta con un programa de ahorro de agua.

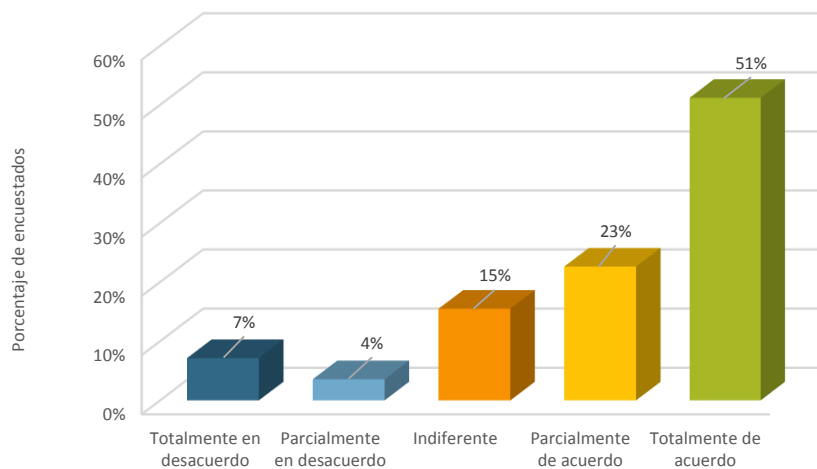
**Gráfica 3. Tiene su empresa implementado programa de ahorro de electricidad**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La implementación de un programa de ahorro de electricidad; la gráfica 3 señala que el 61% de los proveedores afirmó contar con un programa de ahorro de la misma, así mismo el 26% comentó contar con algunas acciones de ahorro, el 10 se mostró indiferente, el 1% parcialmente en desacuerdo y el 2% carece de un programa de ahorro de electricidad.

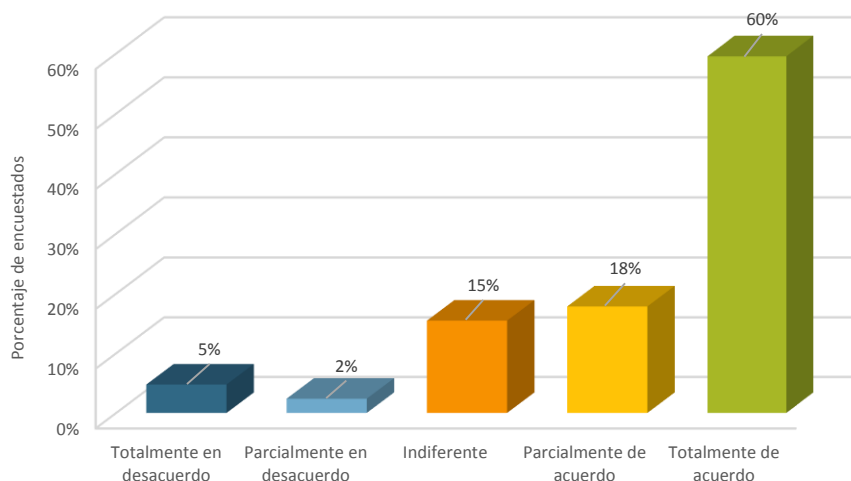
**Gráfica 4. Tiene su empresa implementado programa de ahorro de residuos**



Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 4, el 51% de los proveedores manifestaron contar con un programa de ahorro de residuos, el 23% ha tomado acciones, el 15 se manifestó indiferente, mientras que el 4% parcialmente en desacuerdo y el 7% no cuenta con un programa de ahorro.

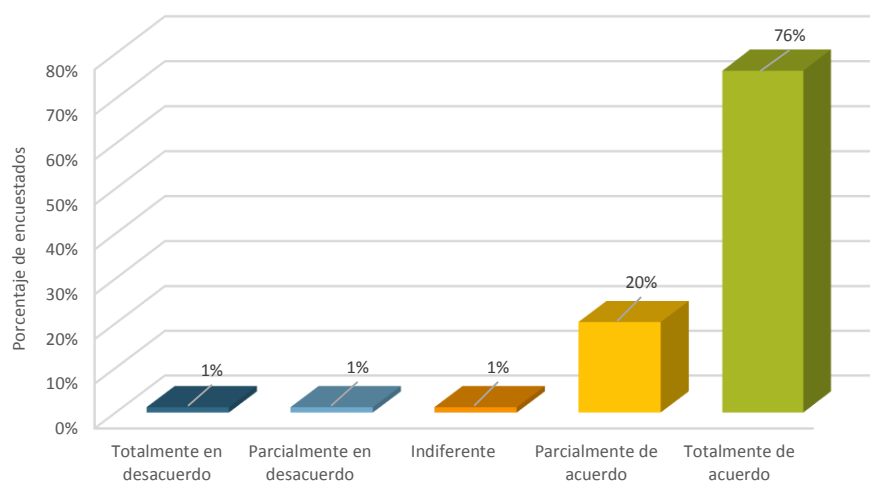
**Gráfica 5. La empresa recicla sus residuos ejemplo: cartón, papel, plástico, etc.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 5, señala que el 60% recicla los residuos que generan, el 18% lleva a cabo algunas acciones de reciclaje, mientras que el 15% se mostró indiferente, el 2% parcialmente en desacuerdo y el 5% no llevan a cabo actividades de reciclaje.

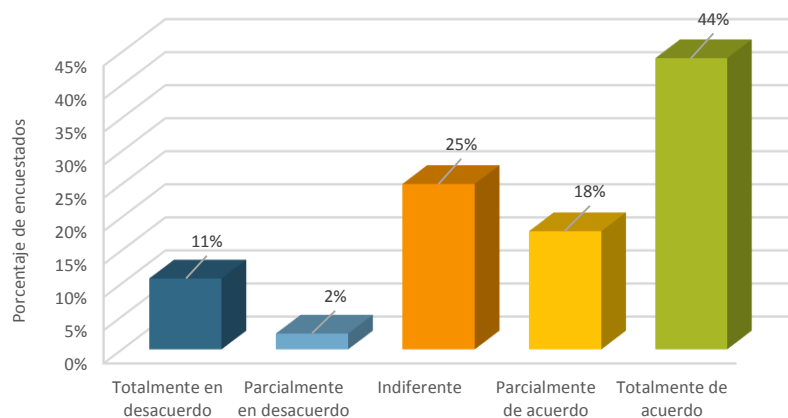
**Gráfica 6. Promueve su empresa el uso responsable de insumos de oficina.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se aprecia en la gráfica 6, el 76% de los proveedores promueve el uso responsable de insumos de oficina, el 20% implementa acciones al respecto, mientras que el 1% se mostró indiferente, con el mismo porcentaje se obtuvieron los resultados de parcialmente de acuerdo y totalmente de acuerdo.

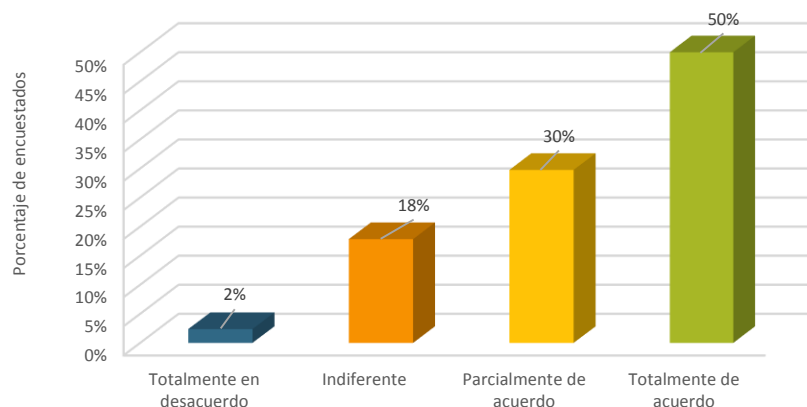
**Gráfica 7. Está al tanto del impacto que su empresa pudiera tener en el ambiente o cuenta la empresa con alguna certificación ambiental.**



Fuente: Elaboración propia (2018)

La gráfica 7, señala que el 44% de las empresas está al tanto del impacto que pudieran causar al medio ambiente, o bien cuentan con alguna certificación ambiental, el 18% parcialmente de acuerdo, mientras que el 25 % se mostró indiferente, el 2% parcialmente en desacuerdo y el 11% en total desacuerdo.

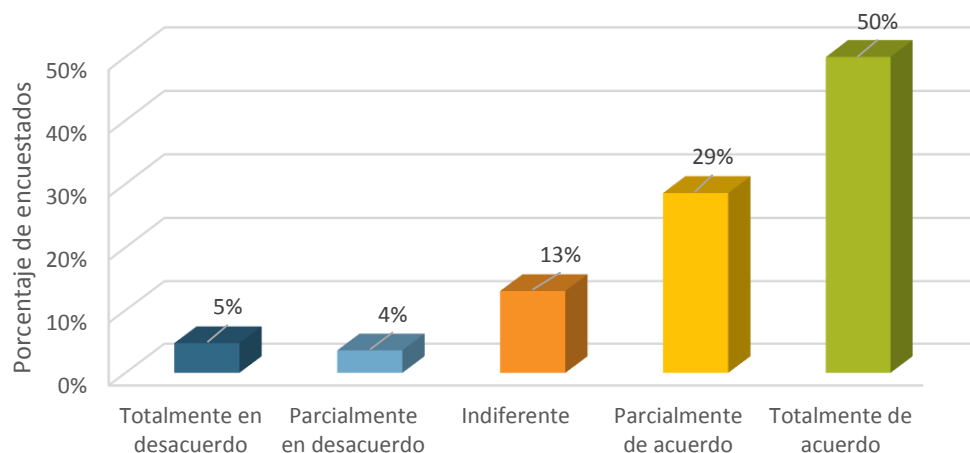
**Gráfica 8. Conoce en profundidad el origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en su producción o en las operaciones diarias**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 8 muestra, que el 50% de los proveedores manifestó conocer el origen de las materias primas, insumos y productos utilizados en su producción o en las operaciones diarias, el 30% se manifestó parcialmente desacuerdo, el 18% indiferente y el 2% desconoce, por lo que resulta importante resaltar que el desconocimiento no le permite ser consciente del impacto que su empresa causa al medio ambiente.

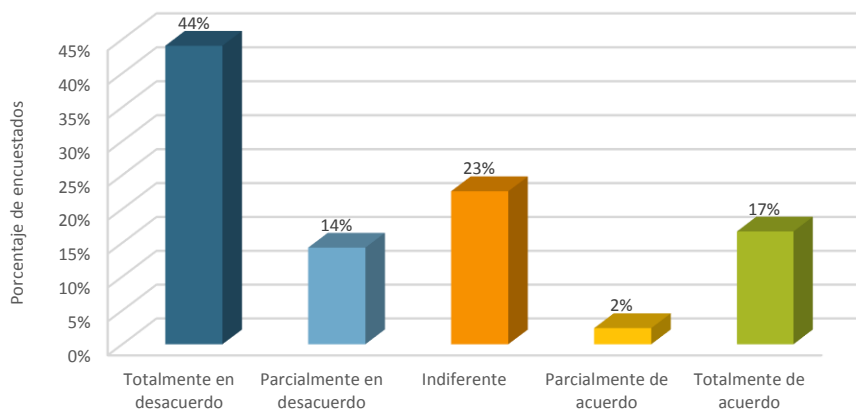
**Gráfica 9. Se garantiza que en los orígenes de las materias primas, insumos y productos utilizados son respetados los derechos humanos y el medio ambiente.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 9, señala que el 50% de los proveedores manifestó garantizar los orígenes de las materias primas, el 29% se mostró parcialmente de acuerdo, el 15% indiferente, el 4% parcialmente en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 10. En materia ambiental la UABC ha tenido acercamiento con su empresa.**

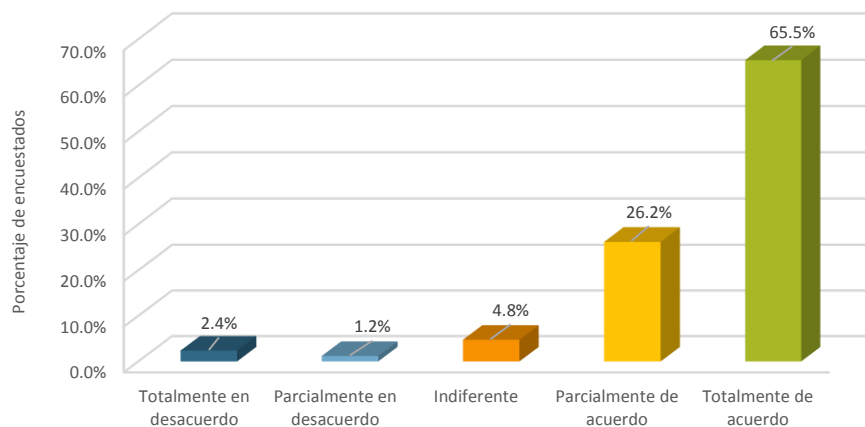


Fuente: Elaboración propia (2018).

En relación con el acercamiento que ha tenido la UABC en materia ambiental con el grupo de interés proveedores la gráfica 10 muestra que se ha quedado rezagada en ello, el 44 % no ha tenido información al respecto mientras que el 14 % apenas si ha tenido y el 25% medianamente,

por lo que se concluye con estos datos aún falta trabajar en la comunicación con este grupo de interés.

**Gráfica 11. Controla y evita la contaminación producida por vehículos propios.**

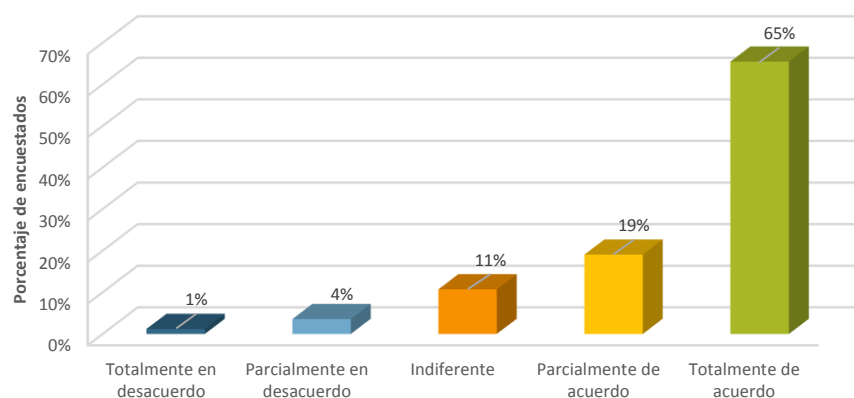


Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 11, se observa claramente como la contaminación del dióxido de carbono emitida por la flotilla de vehículos utilitarios es controlada en un 65.5 %, el 26.2 % lleva a cabo acciones para evitarla, quedando un 8.4% que no toma acciones al respecto.

### 4.3 Derechos Humanos y Calidad de Vida

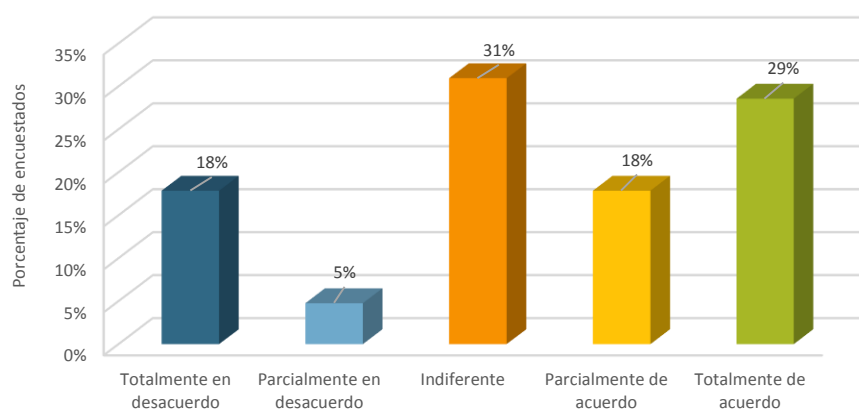
**Gráfica 12. La empresa ha puesto en marcha procedimientos para garantizar que se implementan acciones adecuadas contra la discriminación y violación de los derechos humanos.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se muestra en la gráfica 12, en lo relativo a la implementación de procedimiento que garantice que no haya discriminación o violaciones a los derechos humanos, el 65% implementa acciones un 19% medianamente y el 16% aún tiene que poner mayor atención en ello.

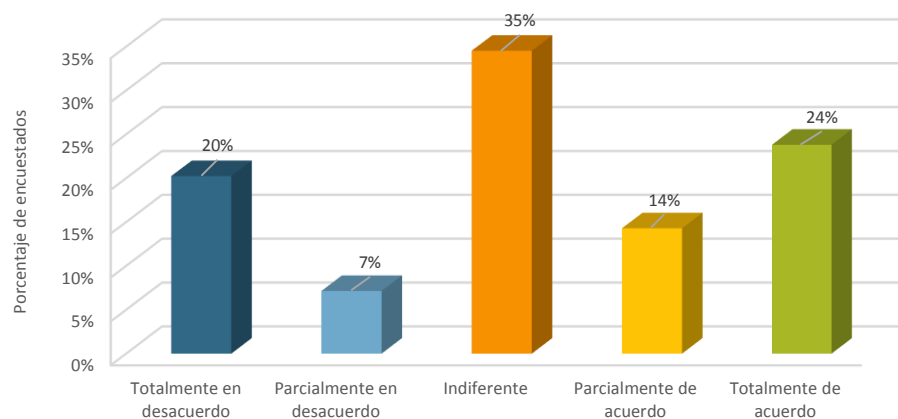
**Gráfica 13. La empresa cuenta con un programa para la contratación de adultos mayores.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Lo relacionado a la contratación de adultos mayores y personas con capacidades diferentes, la gráfica 13 nos muestra que solo el 29% cuenta con un programa de contratación de adultos mayores, el 18% están parcialmente de acuerdo, el 31% se mostraron indiferentes, el 5% parcialmente en desacuerdo y el 18% en total desacuerdo.

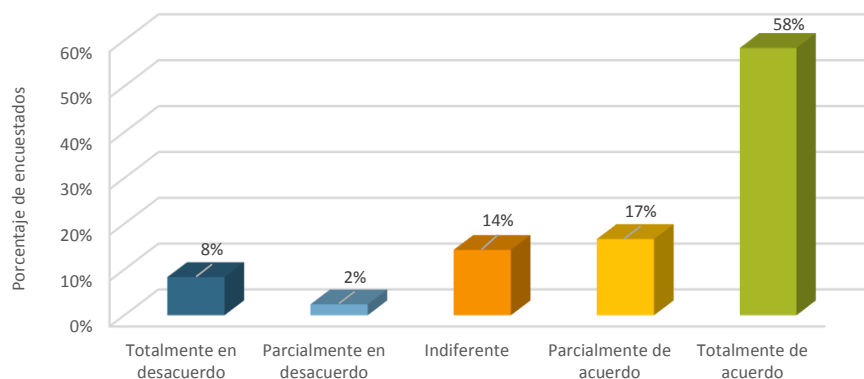
**Gráfica 14. La empresa cuenta con un programa para la contratación de personas con capacidades diferentes.**



Fuente: Elaboración propia (2018)

La gráfica 14, señala que el 24 % de los proveedores cuenta con un programa de contratación de personas con capacidades diferentes, el 14 % están parcialmente de acuerdo, el 35 % se mostraron indiferentes, el 7 % parcialmente en desacuerdo y el 20 % en total desacuerdo.

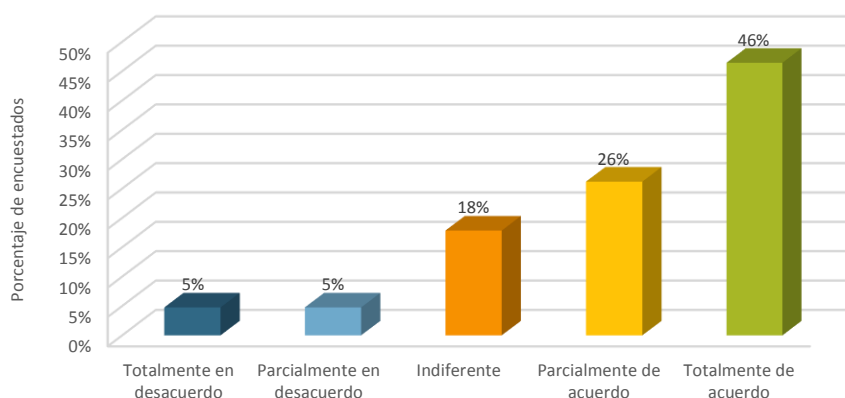
**Gráfica 15. La empresa cuenta con programa de prácticas profesionales para estudiantes.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se aprecia en la gráfica 15 la apertura que muestran los proveedores en abrir las puertas de su empresa para que alumnos lleven a cabo las prácticas profesionales resulto que un 58% cuenta con un programa para ello, con un 17 % parcialmente de acuerdo, el 14 % manifestó indiferencia, el 2% parcialmente desacuerdo y 8% en total desacuerdo.

**Gráfica 16. Cuentan con algún mecanismo que permita conocer las opciones, sugerencias e iniciativas de todos los trabajadores de la empresa.**

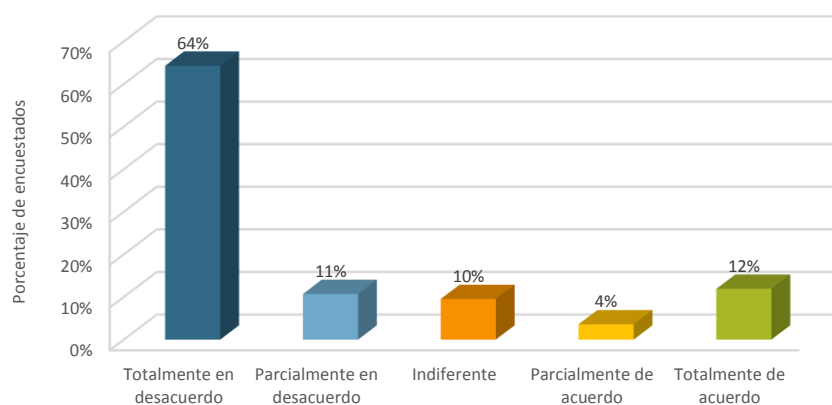


Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 16, señala que el 46% de los proveedores cuenta con mecanismos que permiten conocer las opiniones, sugerencias e iniciativas de todos los trabajadores, el 26% se mostró

parcialmente de acuerdo mientras que un 18% indiferente, el 5% parcialmente de acuerdo y el 5% manifestó no contar con mecánicas de retroalimentación con sus empleados.

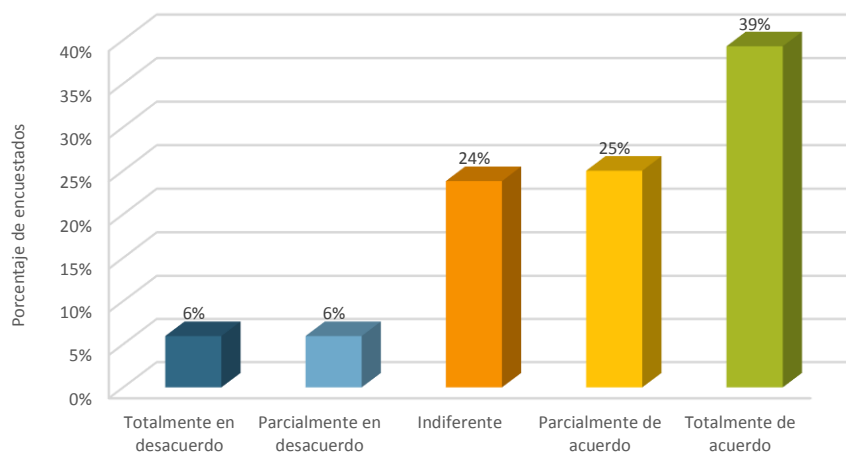
**Gráfica 17. Han existido reclamos laborales relacionados con despidos en los últimos dos años.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La grafica 17, muestra que el 64% de las empresas no ha tenido reclamos laborales relacionados con despidos, el 11% ha tenido algunos reclamos, mientras que el 10% de mantiene indiferente, el 4 % parcialmente desacuerdo y el 12 % ha tenido algún problema con sus exempleados.

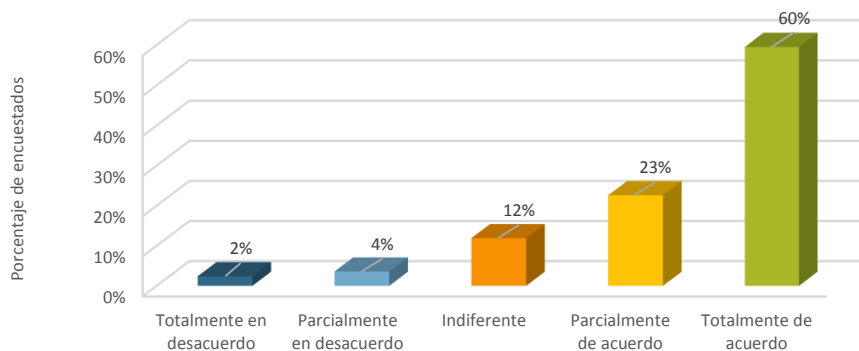
**Gráfica 18. Acompaña o evalúa periódicamente la rotación de empleados y tiene políticas para minimizar y mejorar ese indicador.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se observa en la gráfica 18, solo el 39% de las empresas cuenta con una evaluación periódica de la rotación de empleados, el 25% lleva acabo algunas acciones, el 24% se muestran indiferente al tema, parcialmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo dieron como resultado cada una 6%.

**Gráfica 19. La política salarial de la empresa incluye metas de justicia, equidad de género, seguridad laboral y reconocimiento al desempeño laboral de los trabajadores de todos los niveles.**

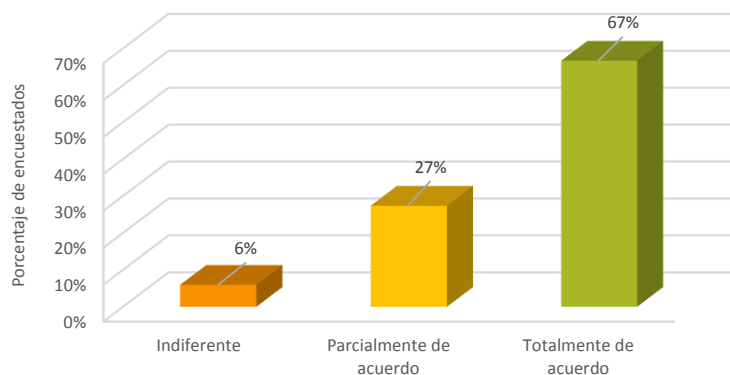


Fuente: Elaboración propia (2018).

Los datos de la gráfica 19 reflejan la política salarial, metas justas, equidad de género, seguridad laboral y reconocimiento, destacando el 60% de los proveedores que están totalmente de acuerdo, seguido de un 23% de parcialmente de acuerdo, con un 12% de indiferencia, y un 4% de parcialmente desacuerdo y un 2% que no mantiene política alguna.

#### 4.4 Condiciones De Trabajo

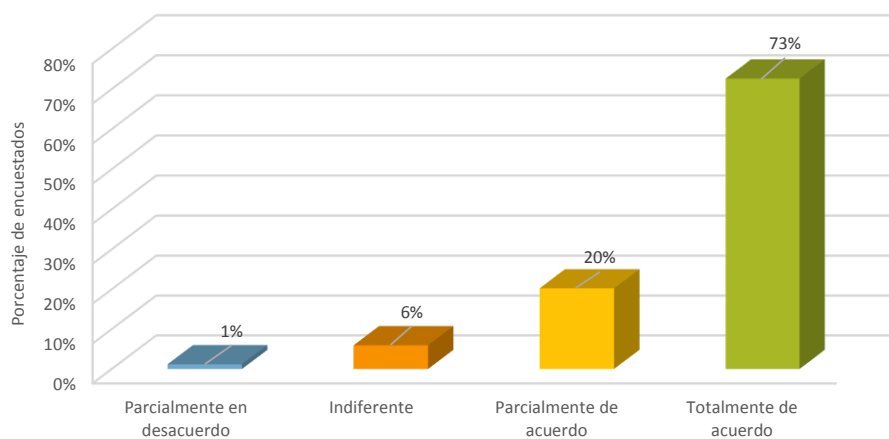
**Gráfica 20. La empresa ha definido de forma clara los valores y normas de conducta que deberán seguir sus empleados.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 20, muestra que las empresas han definido de forma clara los valores y normas de conducta con un 67% que está totalmente de acuerdo, un 27% parcialmente de acuerdo y solo un 6% permanece indiferente.

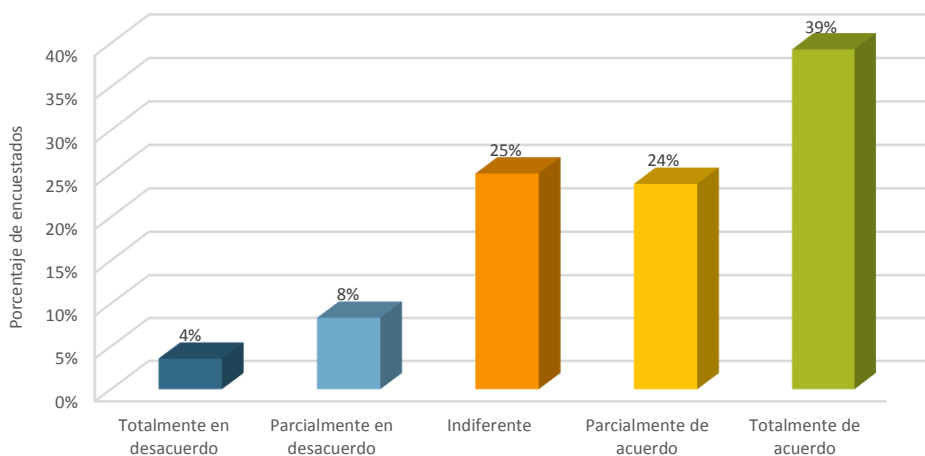
**Gráfica 21. La empresa toma medidas adecuadas para capacitar al personal.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se aprecia en la gráfica 21, el 73% de los proveedores encuestados manifestaron tomar medidas adecuadas para capacitar a su personal, por otra parte el 20% ha tomado acciones al respecto, mientras que el 6% se muestra indiferente y el 1% parcialmente desacuerdo.

**Gráfica 22. La empresa ofrece a sus empleados actividades de integración, cuidado de salud y deportivas.**

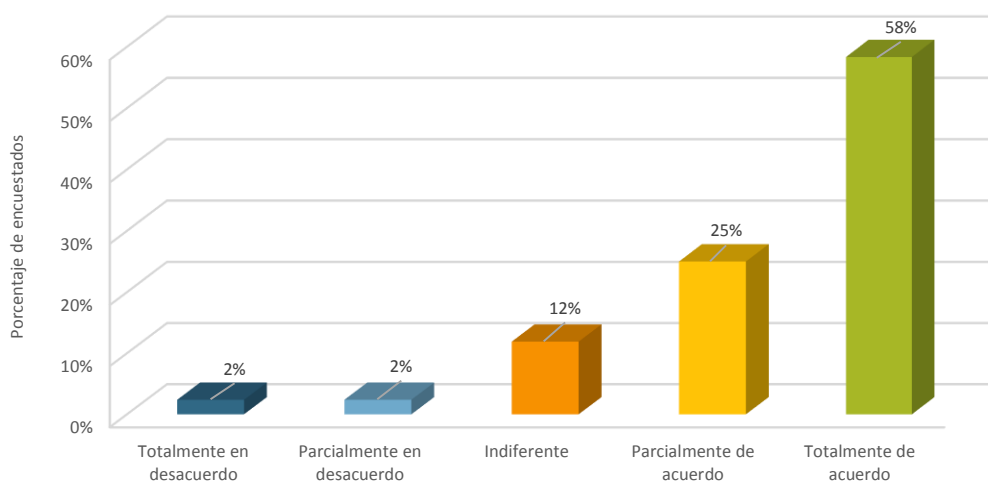


Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 22 muestra porcentajes de cuando se les pregunta a los proveedores si ofrecía a su personal actividades de integración, cuidado de salud y deportivas el 39% se manifestó

totalmente de acuerdo, 24 % parcialmente de acuerdo un 25% se mostró indiferente, el 8% parcialmente desacuerdo y un 4% no toma acciones al respecto.

**Gráfica 23. La empresa proporciona prestaciones superiores a las que marca la ley.**

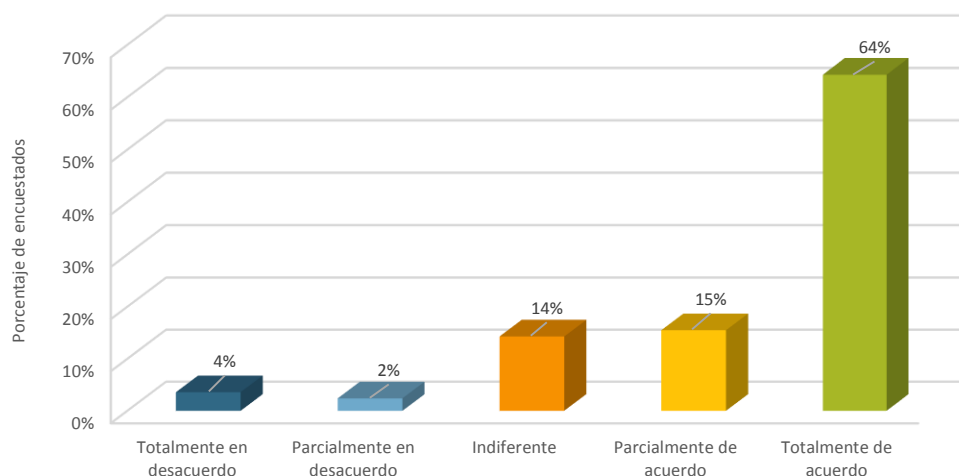


Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 23 se observa que el 58% de la muestra proporciona prestaciones superiores a las que marca la ley, el 25% parcialmente de acuerdo, el 12% se mostró indiferente, el 2% parcialmente en desacuerdo y el 2% se sujetan solo a las prestaciones de ley.

## 4.5 Transparencia

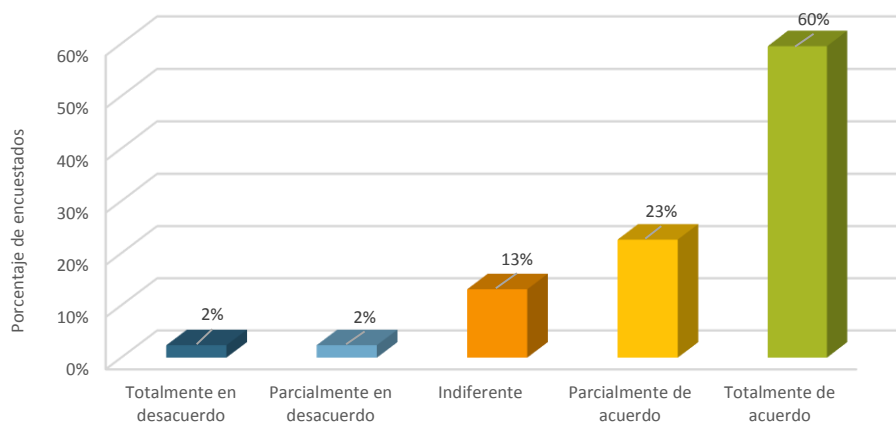
**Gráfica 24. La empresa tiene definida por escrito su misión, visión y valores.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 24 muestra la definición de misión, visión y valores el 64% está totalmente de acuerdo, el 15% parcialmente de acuerdo, mientras que el 14% se mostró indiferente, el 2% parcialmente de desacuerdo y el 4% totalmente de desacuerdo.

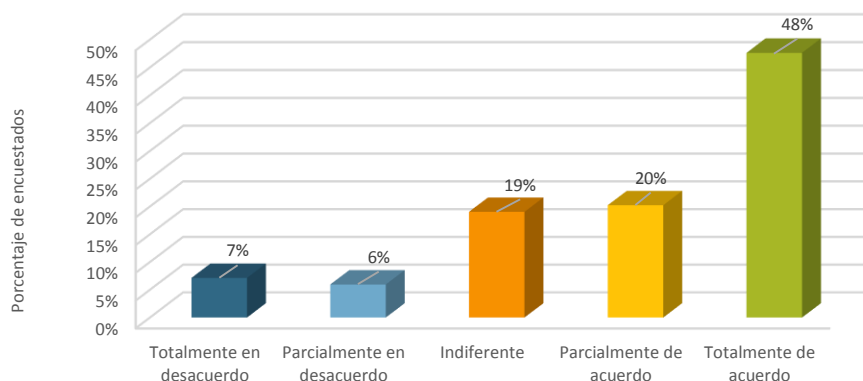
**Gráfica 25. La empresa cuenta con políticas y procedimientos que promuevan que ninguno de sus empleados pueda ser cómplice de corrupción**



Fuente: Elaboración propia (2018).

La gráfica 25 muestra que el 60% de los proveedores cuenta con políticas y procedimientos que promueven que ninguno de sus empleados pueda ser cómplice de corrupción, el 23% parcialmente de acuerdo, mientras que el 13% seleccionó indiferencia, el 2% parcialmente en desacuerdo y el 2% totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 26. Aporta su empresa donaciones, patrocinios a la comunidad o participan sus empleados en proyectos sociales.**

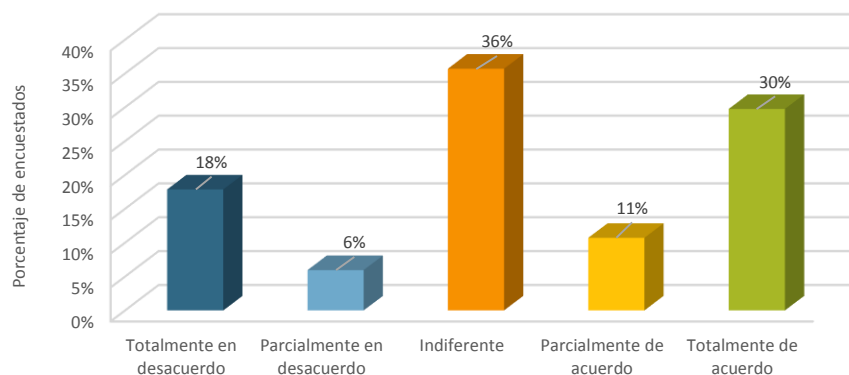


Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 26 se observa que el 48% de las empresas tienen participación con la comunidad aportando donaciones, patrocinio o bien colaboran en conjunto con sus empleados en proyectos

sociales, el 20% manifestó estar parcialmente de acuerdo, el 19 % permanece indiferente, mientras que el 6% parcialmente en desacuerdo y el 7% no lleva a cabo ninguna acción al respecto.

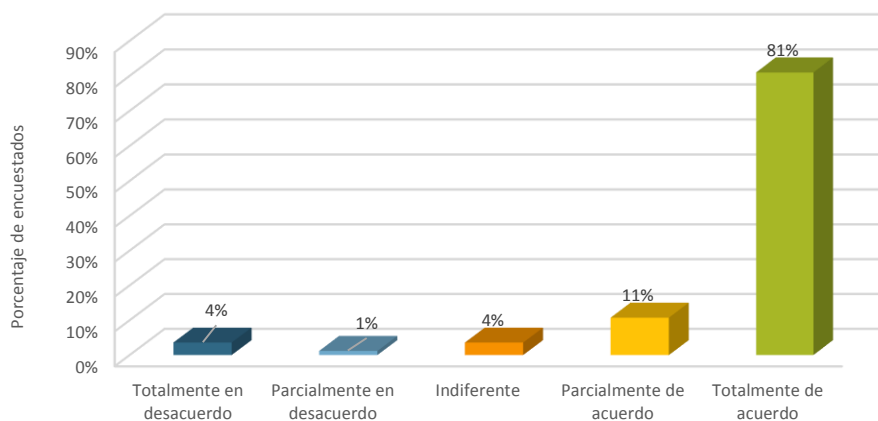
**Gráfica 27. La empresa mantiene alianzas con al menos una organización social para desarrollar un programa de beneficio para la comunidad.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como nos muestra la gráfica 27, el 30% de los proveedores mantienen alianzas con al menos una organización para desarrollar un programa de beneficio para la comunidad, el 11% selecciono estar parcialmente de acuerdo , seguido de un 36% que manifestó estar indiferente , el 6% parcialmente desacuerdo y el 18% no lleva a cabo acciones al respecto.

**Gráfica 28. Adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen para evitar la adquisición de productos “piratas”, falsificados o fruto de robo de carga.**

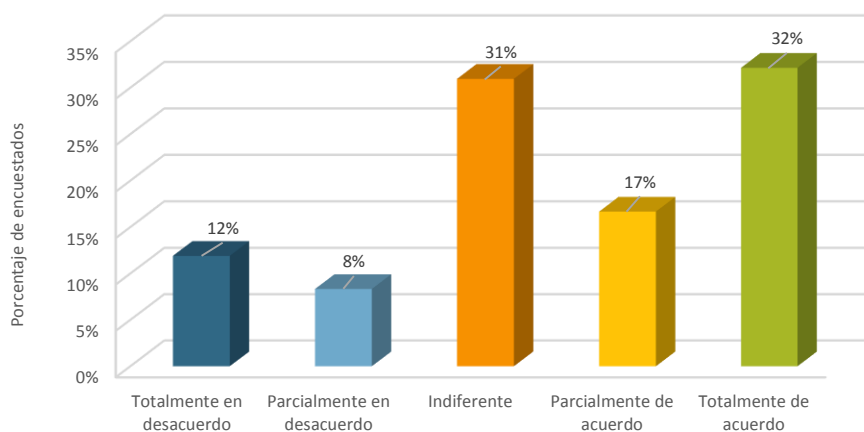


Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 28 se aprecia que el 28% de los proveedores adopta criterios de compra que contemplan la garantía de origen, seguidos del 11% que se mostró parcialmente de acuerdo , un

4% es indiferente , mientras que el 1% manifestó estar parcialmente en desacuerdo y el 4% de la muestra no adopta criterios de garantía de origen.

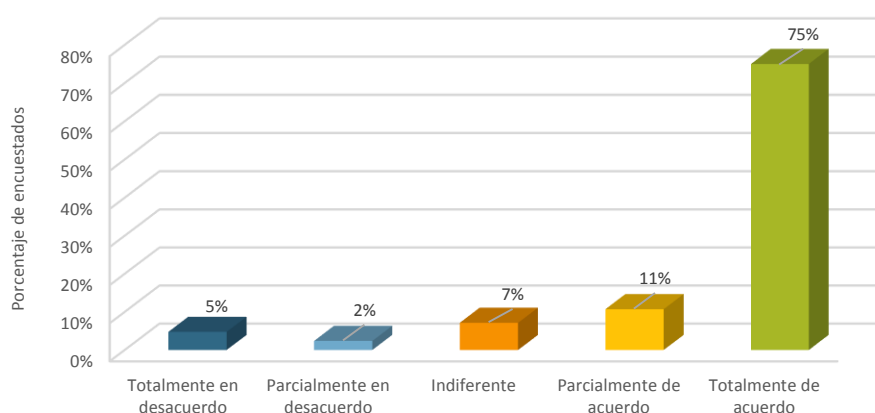
**Gráfica 29. Promueve entre su cadena productiva acuerdos para participar en proyectos de la comunidad.**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se aprecia en la gráfica 29, el 32 % de los encuestados manifestó que su empresa promueve entre su cadena productiva acuerdos para participar en proyectos de la comunidad, mientras que el 17% selecciono parcialmente de acuerdo, el 31% es indiferente, el 8% parcialmente de acuerdo y el 12% totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 30. La empresa evita la publicidad engañosa o abusiva que destaque atribuciones ficticias o exageradas de sus productos o servicios.**

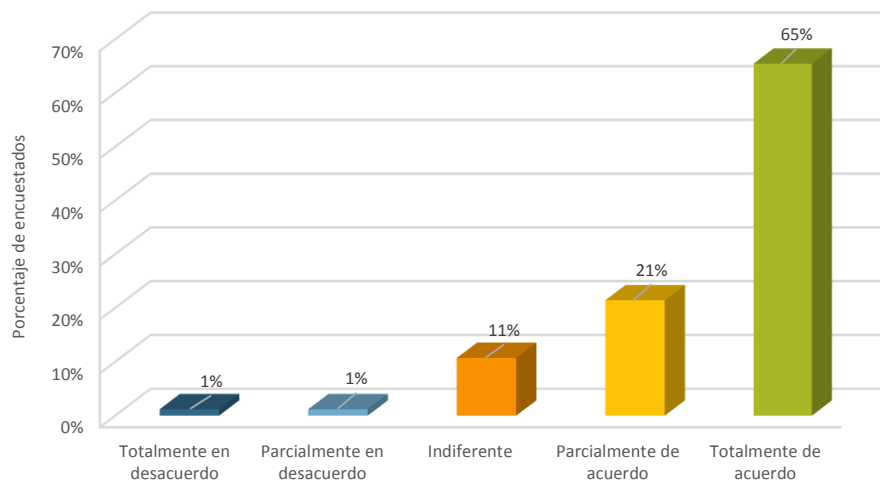


Fuente: Elaboración propia (2018).

La grafica 30 señala que el 75% de las empresas evitan la publicidad engañosa o abusiva que destaque atribuciones ficticias o exageradas de sus productos o servicios, el 11% selecciono

parcialmente de acuerdo, mientras que el 7% se mostró indiferente , el 2% parcialmente en desacuerdo y el 5% totalmente en desacuerdo.

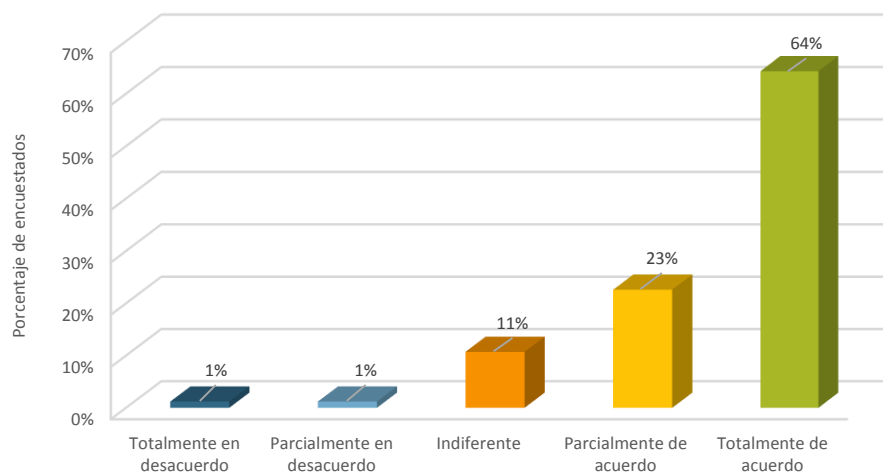
**Gráfica 31. Tiene una política establecida de atención al cliente**



Fuente: Elaboración propia (2018).

Como se aprecia en la gráfica 31, el 65% de las empresas tienen una política establecida de atención al cliente, el 21 % manifestó estar parcialmente de acuerdo, el 11% indiferente, mientras que el 1% parcialmente en desacuerdo, así como el 1% totalmente en desacuerdo.

**Gráfica 33. Registra los reclamos de sus consumidores o clientes**



Fuente: Elaboración propia (2018).

En la gráfica 33 se aprecia que el 64% de los proveedores registra los reclamos de los consumidores o clientes, seguido de un 23% que selecciono parcialmente de acuerdo, el 11% indiferente, el 1% parcialmente en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo.

## Capítulo V: Conclusiones

Para la Categoría de Cuidado y Preservación del Medio Ambiente el estudio demostró que los reactivos relacionados con implementación de acciones que reflejen ahorro en agua, electricidad y residuos, el reciclaje de papel, cartón y plástico, así como el promover el uso responsable de insumos de oficina un 50% de los proveedores han puesto interés en contribuir con el ambiente estableciendo medidas internas, las cuales son derivadas en realidad de preocupaciones más de carácter económico que de una genuina política de cuidado del medio ambiente .

En lo relativo a lo consiente que están los proveedores sobre el impacto que su empresa puede causar hacia el medio ambiente y si cuenta con alguna certificación ambiental , es interesante observar que el 44 % está consciente de ello y el otro 56% tiene área de oportunidad ya sea para tomar conciencia o bien para considerar alguna certificación ambiental. Este reactivo se sugiere detallarlo más sobre todo si a la UABC le interesa solicitar alguna certificación como requisito para pertenecer al padrón proveedores o bien como un criterio de selección.

El 33.3% comenta conocer medianamente el origen de sus material primas, insumos y productos utilizados por lo que resulta importante resaltar que el desconocimiento no le permite ser consciente del impacto que su empresa causa al medio ambiente.

Por otra parte el origen de las materias primas no es un tema de interés para los proveedores ya que solo el 50% manifestó conocer su procedencia, mientras que el 74% desconoce si se respetan los derechos humanos en su fabricación, este desconocimiento no permite al proveedor estar consciente del impacto que su empresa causa al medio ambiente y a los derechos humanos.

En relación con el acercamiento que ha tenido la UABC en materia ambiental con el grupo de interés proveedores se ha quedado rezagada en ello, el 44 % no ha tenido información al respecto mientras que el 19% apenas si ha tenido y el 37% medianamente, por lo que se concluye que aún falta trabajar en la comunicación con este grupo de interés.

En la Categoría de Derechos Humanos y Calidad de Vida, se detectó que con el fin de incentivar la contratación de adultos mayores y personas con capacidades diferentes, el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, el artículo 16, apartado A, fracción X, de la Ley de Ingresos de la Federación para 2018 y el artículo 1.5 del Decreto del 26 de diciembre de 2013 establecen estímulos fiscales para los empleadores que contraten a dichas personas, siempre que se cumplan los requisitos que establecen las citadas disposiciones. A pesar de ello solo el 29% cuenta con un programa de contratación de adultos mayores, el 18 % están parcialmente de acuerdo, el 31% se mostraron indiferentes, el 5% parcialmente en desacuerdo y el 18% en total desacuerdo.

El programa para contratación de personas con capacidades diferentes tiene un comportamiento muy parecido al del programa de contratación de adultos mayores. El 24% cuenta con un programa de contratación de personas con capacidades diferentes, el 14% están parcialmente de acuerdo, el 35% se mostraron indiferentes, el 7% parcialmente en desacuerdo y el 20% en total desacuerdo.

Dado lo anterior se concluye que existen retos y oportunidades importantes para los proveedores sobre todo en el aspecto de inclusión social esto a pesar de existir una serie de incentivos fiscales y económicos a la contratación de personal de sectores vulnerables de la sociedad.

Para la categoría de Condiciones de Trabajo Los proveedores han definido los valores y normas de conducta que deben de seguir sus empleados y están cumpliendo con la capacitación de los mismos sin embargo lo referente a fomentar actividades de integración cuidado de salud y deportivas aún falta por implementar acciones que contribuyan al bienestar integral del trabajador, que solo el 39% ofrece a sus empleados actividades de integración, de salud y deportivas.

En lo referente a la categoría de Transparencia los proveedores tienen definido el rumbo que ha de seguir su organización sin embargo existe un 40% medianamente define o bien no cuenta con políticas y procedimientos que promuevan que ninguno de sus empleados pueda ser cómplice de corrupción lo cual es considerado un elemento de interés por las transacciones propias de las áreas de compras. Es fundamental que las organizaciones tengan una adecuada estructura de controles tanto preventivos como correctivos que le permitan bajar su nivel de riesgo y exposición al fraude y/o error.

Se detectó que es importante incrementar la participación con la comunidad en proyectos sociales y ambientales tanto la empresa en si como sus empleados, ya que solo el 48% lo hace, de igual forma sin descuidar las alianzas con otra empresas y sobre todo contar con un plan claro de acción, que indique de qué manera se va retribuir a la sociedad lo que esta misma nos ha dado, contribuye a que se vea el interés genuino y la preocupación por el entorno.

La garantía de origen de los productos o servicio así como el uso de publicidad engañosa son temas que los proveedores no descuidan, al igual que mantienen mecánicos de retroalimentación con sus clientes que les permiten conocer las áreas de oportunidad o mejoras, lo cual es muy importante ya que están abiertos a trabajar y colaborar como socios en un entorno donde los cambios son parte del diario vivir en las organizaciones, motivados muchas de las veces por consumidores cada vez más conscientes de la responsabilidad social personal.

## Capítulo VI: Recomendaciones

Entre las recomendaciones que se presentan para ser consideradas, se tienen las siguientes:

El estudio servirá para futuras líneas de investigación ya que presenta las principales vertientes para su estudio lo que permitirá analizar las variables necesarias para determinar las correlaciones del instrumento. Por otra parte se podrán generar futuras investigaciones a segundo nivel de profundidad de las cuatro categorías analizadas medio ambiente, calidad de vida, derechos humanos y transparencia.

Así mismo el instrumento se puede aplicar a nivel institucional en UABC o bien en otras Instituciones Educativas.

También el presente trabajo de investigación puede complementar otros proyectos para generar conocimiento relevante.

Y finalmente servirá de impulso para que las instituciones de educación superior fomenten y apoyen a sus proveedores con el desarrollo de prácticas de RS.

## Bibliografía

- Acosta, C. (2014). *Expok*. Obtenido de Expok: [www.expoknews.com/6-estandares-sobre-rse-en-mexico/](http://www.expoknews.com/6-estandares-sobre-rse-en-mexico/)
- AENOR. (2009). *Asociación Española de Normalización*. Obtenido de <https://www.une.org/>
- Apple Inc. (2018). [www.apple.com](http://www.apple.com).
- Calderón, J. F. (2008). *Centro Mexicano Para la Filantropía*. México: CEMEFI.
- Caux. (2017). *Caux Round Table*. Obtenido de Caux Round Table: <http://www.cauxroundtable.org/>.
- CEGESTI. (1990). *CEGESTI*. Obtenido de CEGESTI: [www.cegesti.org](http://www.cegesti.org)
- CNDH. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Compromiso, RSE. (2010). *compromisorse.com*. Obtenido de [compromisorse.com](http://compromisorse.com):  
<https://www.compromisorse.com/responsabilidad-social/automocion/toyota/>
- Consortio Ecuatoriano para la Responsabilidad Social. (2005). *CERES*. Obtenido de <http://www.redceres.com/nosotros>
- Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo. (1992). Obtenido de <http://www.un.org/es/development/devagenda/sustainable.shtml>
- DERES. (2018). Obtenido de <http://deres.org.uy/rse-areas/>
- Diario Responsable. (2001). *Diario Responsable*. Obtenido de <https://diarioresponsable.com/opinion/14117-rse-proveedores-donde-llega-la-rse-de-las-empresas-con-sus-proveedores>.
- Dickson, W. (1966). *An analysis of vendor selection systems and decisions*. Journal of Purchasing.
- Ecointeligencia. (2014). *Ecointeligencia*. Obtenido de Ecointeligencia: <https://www.ecointeligencia.com/>
- Española, R. (2014). *UN Global Compact*. Obtenido de Red Española: <http://www.pactomundial.org/>
- Estévez, R. (2018). Principales tendencias de sostenibilidad para 2018. *Ambientum*, 110.
- ETHOS. (2006). *Instituto Ethos*. Obtenido de CYTA:  
[http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334\\_as\\_indicadores\\_ethos.pdf](http://www.cyta.com.ar/biblioteca/bddoc/bdlibros/rse/334_as_indicadores_ethos.pdf)
- Forética. (2008). *Forética*. Obtenido de Forética : <http://foretica.org/tematicas/sge-21/#norma-sge2>
- Forética. (2010). Dialogo con los grupos de interés. Guía práctica para empresas y stakeholders. *Forética*.
- Francoise Vallaeys, C. D. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria*. México: McGraw-Hill.
- Freeman, R. (1984). *Strategic management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman.
- Gaceta Universitaria, UABC. (2014). Acuerdo que establece el Código de Etica de la Universidad Autónoma de Baja California. *Gaceta* (335).

- Goffin , K., & Lemke, F. (2006). *An exploratory study of “close” supplier–manufacturer relationships*. Journal of Operations Management,.
- Guédez, V. (2014). *La RSE en perspectiva. Ideas para un diseño, implantación, desarrollo y evaluación*. Caracas: Alianza Social Venamcham- Fundación BBVA.
- Huang , S., & Keskar, H. (2007). *Comprehensive and configurable metrics for supplier selection*. EEUU: International Journal of Production Economics.
- IHRB. (2018). *Tendencias de sostenibilidad 2018. ComunicaRSE*, 112.
- Inter IKEA Systems. (2018). *ika.com*.
- Iturbide, J. R. (2011). *Las empresas y los objetivos de desarrollo sostenible. IDEARSE*, 110.
- Izquierdo, M. (2003). *La Responsabilidad Social Corporativa* . España: CIRIEC.
- Izquierdo, R. (2018). *Job Trends in the Near Future. Ehorus*, 2.
- Jiménez, T. (2017). *Las 10 ventajas de la Responsabilidad Social Corporativa*. Obtenido de <https://www.diarioinformacion.com/empresas-en-alicante/2017/10/01/10-ventajas-responsabilidad-social-corporativa/1941178.html>
- Leong, G. S. (1990). *Research in the process and content of manufacturing strategy*. Europe: Journal of Management Science.
- Lozano, M. (2014). *Sustentabilidad, empresa y agroindustria: reflexiones y aplicaciones*. México: RSE.
- Mahou San Miguel. (2016). [www.mahou-sanmiguel.com](http://www.mahou-sanmiguel.com).
- Managing a Sustainable Business, S.L. (2004). *mas-busines.com*. Obtenido de <http://www.mas-business.com/docs/AA1000SEsenespanol.pdf>
- Medina, J. S. (2017). *gobiernodecanarias.org*. Obtenido de <http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/jumormed/2013/05/17/231/>
- Miltenburg, J. (1995). *Manufacturing strategy productivity*. Oregon : Press Portland.
- Modi, S., & Mavert, V. (2006). *Supplier development: Improving supplier performance through knowledge transfer*. Journal of Operations Management.
- OECD.(2014). *Directrices de la OCDE aplicables en materia de precios de transferencia a empresas multinacionales y administraciones tributarias [versión digital]*. Obtenido de: <http://www.oecd.org/tax/directrices-de-la-ocde-aplicables-en-materia-de-precios-de-transferencia-a-empresas-multinacionales-y-administraciones-tributarias-9789264202191-es.htm>
- OIT. (1998). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra: Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang--es/index.htm>

- OMERSU. (2018). *Observatorio Mexicano de Responsabilidad Social Universitaria* . Obtenido de: [www.omersu.org](http://www.omersu.org)
- ONU. (1999). *El Pacto Mundial de Naciones Unidas*. Ginebra. obtenido de: <http://www.un.org>
- ONU. (2004). *Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción*. Austria.obtenido de: <http://www.un.org>
- ONU. (2017). Organización *Naciones Unidas*. Obtenido de Naciones Unidas: <http://www.un.org>
- Plan de Desarrollo Institucional . (2015-2019). *Universidad Autonoma de Baja California*. Obtenido de <http://www.uabc.mx/planeacion/pdi/2015-2019/PDI-2015-2019.pdf>
- Porter, M. (1985). *Ventaja Competitiva: CREACIÓN Y SOSTENIBILIDAD DE UN RENDIMIENTO SUPERIOR*. Nueva York: Ediciones Pirámide.
- Responsable. (2008). Certificaciones y normas de RSE. Obtenido de: <http://plataforma.responsable.net/contenido/certificaciones-normas-estandares-rse>
- ResponSable. (10 de 10 de 2008). The Global Sullivan Principles of Social Responsibility. Obtenido de: <http://plataforma.responsable.net/rs/global-sullivan-principles-social-responsibility>
- Reviso. (2017). Obtenido de <https://www.reviso.com/es/que-es-un-proveedor>
- ROBECOSAM. (2017). *sustainability-indices*. Obtenido de: <http://www.sustainability-indices.com/images/170907-djsi-review-2017-en-vdef.pdf>
- Román, A. M. (2018). Los proveedores es escalon mas debil de la cadena de valor. Obtenido de <http://www.cuestiondeideas.com/los-proveedores-eslabon-mas-debil-la-cadena-valor/>
- SAI. (2014). *Social Accountability International*. Obtenido de: <http://www.sa-intl.org>
- Schroeder, R., Anderson, J., & Cleveland, G. (1986). *The Content of Manufacturing Strategy*. Paris: Journal Operations Management.
- Social, D. d. (2008). *Tecnológico de Monterrey*. Obtenido de: [http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/por+campus/cuernavaca/institucion/mejores+pr\\_cticas+de+responsabilidad+social+empresarial](http://www.itesm.mx/wps/wcm/connect/snc/portal+informativo/por+campus/cuernavaca/institucion/mejores+pr_cticas+de+responsabilidad+social+empresarial)
- UABC. (2015). *Coordinación de Servicios Estudiantiles y Gestión Escolar*. Obtenido de: <http://csege.uabc.mx/>
- UNESCO. (1998). *Declaración mundial sobre la educación supoerior en el siglo XXI.obtenido de: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\_spa.htm*
- United States Inter-American Community Affairs. (2002). Obtenido de: [www.interamerican-usa.com/articulos/Leyes/Ley-Sar-Oxley.htm](http://www.interamerican-usa.com/articulos/Leyes/Ley-Sar-Oxley.htm)
- Vélez, E. (2011). *Un recorrido hacia la Responsabilidad Social Corporativa*. Colombia: Ciencias Estratégicas.
- Weber , C., Current, J., & Benton, W. (1991). *European Journal of Operational Research*. Europe: Elsevier.

WIKIEOI. (2004). Obtenido de

[http://www.eoi.es/wiki/index.php/Directrices,\\_normas\\_y\\_gu%C3%ADas\\_internacionales\\_en\\_Responsabilidad\\_Social\\_y\\_Sostenibilidad\\_Empresarial](http://www.eoi.es/wiki/index.php/Directrices,_normas_y_gu%C3%ADas_internacionales_en_Responsabilidad_Social_y_Sostenibilidad_Empresarial)