



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
EMPRESARIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis de las prácticas de la Responsabilidad Social en
base a la herramienta del Pacto Global para la empresa
Davmercorp S.A. Año 2022 y propuestas de estrategias
para mejorar la gestión empresarial**

Trabajo de integración curricular previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor: Castro García, Alex Geovanny

Director: Aguilar Campoverde, Beder Gonzalo

GUAYAQUIL

2023



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

2023

Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular

Loja, 10 de enero de 2023

Magíster

Julio Alberto Ríos Zaruma

Director de la carrera de Administración de Empresas de la UTPL

Ciudad. -

De mi consideración:

Me permito comunicar que, en calidad de director del presente Trabajo de Integración Curricular denominado: Análisis de las prácticas de la Responsabilidad Social en base a la herramienta del Pacto Global para la empresa Davmercorp S.A. Año 2022 y propuestas de estrategias para mejorar la gestión empresarial, realizado por Alex Geovanny Castro García, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, así mismo ha sido verificado a través de la herramienta de similitud académica institucional, y cuenta con un porcentaje de coincidencia aceptable. En virtud de ello, y por considerar que el mismo cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad, doy mi aprobación a fin de continuar con el proceso académico correspondiente.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente;

Director: Mgtr. Beder Gonzalo Aguilar Campoverde

C.I.: 1102627328

E-mail: bgaguilar@utpl.edu.ec

Declaración de autoría y cesión de derechos

Yo, Alex Geovanny Castro García, declaro y acepto en forma expresa lo siguiente:

Ser autor (a) del Trabajo de Integración Curricular denominado: Análisis de las prácticas de la Responsabilidad Social en base a la herramienta del Pacto Global para la empresa Davmercorp S.A. Año 2022 y propuestas de estrategias para mejorar la gestión empresarial, de la carrera de Administración de Empresas, específicamente de los contenidos comprendidos en: Capítulo uno: Marco: Marco teórico, Capítulo dos: Contextualización de la empresa y metodología, Capítulo tres: Análisis de resultados, Capítulo cuatro: Estrategias para mejorar la gestión de la Responsabilidad Social en la empresa Davmercorp S.A., siendo Beder Gonzalo Aguilar Campoverde, director del presente trabajo; también declaro que la presente investigación no vulnera derechos de terceros ni utiliza fraudulentamente obras preexistentes. Además, ratifico que las ideas, criterios, opiniones, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad. Eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones judiciales o administrativas, en relación a la propiedad intelectual de este trabajo.

Que la presente obra, producto de mis actividades académicas y de investigación, forma parte del patrimonio de la Universidad Técnica Particular de Loja, de conformidad con el artículo 20, literal j), de la Ley Orgánica de Educación Superior; y, artículo 91 del Estatuto Orgánico de la UTPL, que establece: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad", en tal virtud, cedo a favor de la Universidad Técnica Particular de Loja la titularidad de los derechos patrimoniales que me corresponden en calidad de autor/a, de forma incondicional, completa, exclusiva y por todo el tiempo de su vigencia.

La Universidad Técnica Particular de Loja queda facultada para ingresar el presente trabajo al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública, en cumplimiento del artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

.....

Autor: Alex Geovanny Castro García

C.I.: 0804224830

Correo electrónico: agcastro4@utpl.edu.ec

Dedicatoria

Este trabajo de titulación está dedicado especialmente para mi hermosa esposa que durante todos estos años me ha acompañado, apoyado, comprendido y dándome fuerzas incondicionalmente para continuar con mi meta propuesta, de igual manera a nuestra pequeña nena que está por nacer.

A mis padres por todos los consejos y el haberme guiado en mis primeros pasos por el camino correcto, a mis hermanos, hermanas por sus apoyos y buenos deseos.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios por todo lo que hace por nosotros, por guiarme y bendecirme enormemente día a día.

Un agradecimiento infinito a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y a todos los docentes por su compromiso y dedicación en la enseñanza, siendo pilares fundamentales que me permitieron formarme como profesional de la carrera de Administración de Empresas.

Un agradecimiento especial al Mgtr. Beder Aguilar director de mi trabajo de integración curricular que con sus conocimientos y experiencia me ha ayudado constante durante el desarrollo de esta tesis. De igual manera a la Mgtr. Verónica Armijos y a la Mgtr. María Zumba por la predisposición, apoyo y sugerencias para el correcto desarrollo de la tesis.

Agradezco a toda mi familia y amigos en general por todos sus buenos deseos, amor y confianza.

Índice de contenido

Caratula.....	I
Aprobación del director del Trabajo de Integración Curricular	II
Declaración de autoría y cesión de derechos	III
Dedicatoria.....	V
Agradecimiento	VI
Índice de contenido	VII
Índice de tablas	IX
Índice de figuras	IX
Resumen	1
Abstract.....	2
Introducción	3
Capítulo uno	5
Marco Teórico	5
1.1 Teorización del concepto de la Responsabilidad Social	5
1.2 Evolución de la Responsabilidad Social	7
1.3 Modelos de gestión	9
1.4 El Pacto Global y sus principios.....	12
1.4.1 Antecedentes	12
1.4.2 Principios.....	15
1.4.3 Herramientas para evaluación	17
Capítulo dos	19
Contextualización de la empresa y metodología.....	19
2.1 Historia de la empresa	19
2.2 Filosofía y cultura	19
2.3 Estructura organizacional	20
2.4 Metodología.....	23
2.4.1 Tipo de investigación.....	23

2.4.2 Método de investigación.....	24
2.4.3 Técnicas de recolección de información.....	24
2.4.4 Población objeto de estudio	25
2.4.5 Criterios de evaluación	26
Capítulo tres	27
Análisis de resultados.....	27
3.1 Análisis de la situación actual de la empresa Davmercorp S.A.	27
3.2 Encuestas a directivos, administrativos, operativos y clientes	28
3.2.1 Gestión responsable	28
3.2.2 Derechos humanos	29
3.2.3 Laboral.....	31
3.2.4 Medio ambiente.....	32
3.2.5 Anticorrupción	33
3.3 Discusión de los resultados.....	34
Capítulo cuatro.....	36
4.1 Estrategias para mejorar la gestión de la Responsabilidad Social en la empresa Davmercorp S.A.....	36
4.1.1 Puntos principales.....	36
Conclusiones	38
Recomendaciones	39
Referencias.....	40
Apéndice	43
Apéndice A1: Criterios de evaluación del Pacto Global	43
Apéndice A2: Formato del formulario del Pacto Global	45
Apéndice A3: Tabulación de encuestas aplicadas a funcionarios directivos	47
Apéndice A4: Tabulación de encuestas aplicadas a funcionarios administrativos.....	54
Apéndice A5: Tabulación de encuestas aplicadas a funcionarios operativos	61
Apéndice A6: Tabulación de encuestas aplicadas a los clientes.....	68

Índice de tablas

Tabla 1 Grupos de interés encuestados	25
Tabla 2 Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de gestión responsable.....	29
Tabla 3 Cuadro de datos comparativo sobre la gestión responsable	29
Tabla 4 Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de derechos humanos.....	30
Tabla 5 Cuadro de datos comparativo sobre los derechos humanos	30
Tabla 6 Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de laboral.....	31
Tabla 7 Cuadro de datos comparativo sobre lo laboral	31
Tabla 8 Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales del medio ambiente.....	32
Tabla 9 Cuadro de datos comprativo sobre el medio ambiente	32
Tabla 10 Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de anticorrución	33
Tabla 11 Cuadro de datos comprativo sobre anticorrución	34
Tabla 12 Matriz resumen del plan de acción de RS de Davmercorp S.A.....	37

Índice de figuras

Figura 1 Organigrama de Davmercorp S.A.....	21
--	-----------

Resumen

La práctica de Responsabilidad Social Empresarial es cada vez más importante, beneficiando a la empresa, sociedad y medio ambiente. Bajo este contexto, se planteó el tema “análisis de las prácticas de la Responsabilidad Social en base a la herramienta del Pacto Global (PG) para la empresa Davmercorp S.A. Año 2022 y propuestas de estrategias para mejorar la gestión empresarial”. El propósito de esta investigación es analizar las prácticas de RS de Davmercorp S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil. La investigación fue de tipo exploratoria y descriptiva, basada en el método inductivo y deductivo. La población objeto de estudio estuvo conformada por directivos, empleados y clientes de la empresa; para el levantamiento de información se aplicó la herramienta del cuestionario en base a los principios del PG. Entre los principales resultados obtenidos se determina que la empresa si realiza acciones de RS evidenciando una percepción positiva de los grupos de interés. Se concluye que la empresa debe considerar el uso de tecnologías amigables como también fomentar iniciativas que promuevan la RS en su medio interno y externo.

Palabras clave: Responsabilidad Social Empresarial, Pacto Global, grupos de interés.

Abstract

The practice of Corporate Social Responsibility is increasingly important, benefiting the company, society, and the environment. In this context, was raised the topic “analysis of Social Responsibility practices based on the Global Compact (GC) tool for the company Davmercorp S.A. year 2022 and proposals for strategies to improve the business management”. The purpose of this research is to analyze the SR practices of Davmercorp S.A. located in the city of Guayaquil. The research was exploratory and descriptive, based on the inductive and deductive method. The population under study was made up of managers, employees, and clients of the company; for the gathering of information, the questionnaire tool was applied based on the principles of the GC. Among the main results obtained, it is determined that the company does carry out SR actions, evidencing a positive perception of the stakeholders. It is concluded that the company should consider using friendly technologies and encourage initiatives that promote SR in its internal and external environment.

Keywords: Corporate Social Responsibility, Global Compact, stakeholders.

Introducción

La importancia de la Responsabilidad Social Empresarial en la empresa Davmercorp S.A. radica hacia una contribución al desarrollo sostenible, en donde la empresa a través de estrategias y acciones busca tener un impacto positivo y beneficios hacia los stakeholders y el medio ambiente.

Entre los objetivos planteados para el desarrollo del presente trabajo están: Fundamentar teóricamente la gestión de la responsabilidad social y la herramienta del “Pacto Global” como mecanismo para su medición en la empresa Davmercorp S.A.

Realizar un análisis de la situación actual de la empresa Davmercorp S.A. con base en el uso de la herramienta del “Pacto Global”.

Proponer estrategias para mejorar la gestión de la responsabilidad social en la empresa Davmercorp S.A.

El presente trabajo está estructurado en cuatro capítulos los cuales se detallan a continuación.

En el capítulo uno correspondiente al marco teórico, se señala que el término e importancia de la Responsabilidad Social Empresarial como el compromiso voluntario ligada a su ética empresarial, de responsabilizarse por las actividades internas y externas de la empresa, el impacto legal, económico, social y ambiental que pueda ejercer hacia su entorno, con el fin de mejorarlo y afectar positivamente a los stakeholders; además de la evolución de la RSE, los modelos de gestión, el Pacto Global y sus principios.

En el capítulo dos correspondiente a la contextualización de la empresa Davmercorp S.A., se detallan los antecedentes históricos, filosofía y cultura, estructura organizacional y sus funciones.

Además, en este capítulo se presenta la sección correspondiente a la metodología aplicada en la investigación, siendo de carácter exploratoria donde se permitió analizar los procesos e impacto de Responsabilidad Social con la sociedad en general y los grupos de interés, y de carácter descriptivo en donde se permitió identificar y detallar las acciones

tomadas por la empresa Davmercorp S.A. en base a la herramienta del pacto global, además para conocer el comportamiento y opinión de los grupos de interés.

Así mismo, a través del método inductivo deductivo, como también el uso de varias técnicas como el análisis documental y de archivo permitiendo la recopilación de información base para el marco teórico; para la aplicación de encuestas en la empresa Davmercorp S.A. se utilizó como instrumento el cuestionario de RSE en base a la herramienta del Pacto Global, permitiendo medir el grado de percepción y aplicación de la empresa hacia los stakeholders.

Se identificó la población objeto de estudio, siendo estos 2 funcionarios directivos, 28 funcionarios administrativos, 20 funcionarios operativos y 20 clientes de la empresa Davmercorp S.A.

En el capítulo tres, se analizaron los resultados de las encuestas aplicadas a los grupos de interés siendo estos: funcionarios directivos, funcionarios administrativos, funcionarios operativos y clientes de la empresa, para determinar la aplicación y percepción que tienen los grupos de interés sobre las prácticas de Responsabilidad Social que viene desarrollando hasta la fecha la empresa Davmercorp S.A.

En el capítulo cuatro, se describen las propuestas de estrategias para mejorar la gestión de la Responsabilidad Social en la empresa Davmercorp S.A.

Y por último se detallan las conclusiones y recomendaciones sobre el presente trabajo de investigación.

Capítulo uno

Marco Teórico

1.1 Teorización del concepto de la Responsabilidad Social

Según Cajiga (2009) la Responsabilidad Social, se ha definido como un nuevo método de hacer negocios, en el cual las empresas se encargan de que sus actividades sean sustentables en tres ámbitos: social, económico y ambiental. A través del reconocimiento de los grupos de interés, el cuidado del medio ambiente y creando sustentabilidad para futuras generaciones. Fomentando una visión empresarial que integra el respeto y tolerancia, los valores éticos y velar por el bienestar de la comunidad y el medio ambiente por medio de los productos y servicios.

Así mismo, Kotler y Lee (2005) definen la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como “un compromiso para mejorar el bienestar de la comunidad a través de prácticas comerciales discrecionales y contribuciones de recursos corporativos” (p. 3). Varios factores justifican la creciente importancia de la RSE en la gobernanza empresarial, comenzando por la necesidad de adaptarse a las creencias sociales: las personas creen que los ejecutivos de empresas deben ser responsables ante sus grupos de interés, incluso si mejorar las cosas para ellos requiere que las empresas sacrifiquen algunas ganancias (Bernstein, 2000).

Al mismo tiempo, un número creciente de autores han descubierto que las políticas de RSE tienen efectos positivos en los hábitos de compra de los consumidores (Bagozzi, 2000) y en los resultados económicos de las empresas (Russo y Fouts, 1997). Por ello, las empresas persiguen estrategias de RSE para defender su reputación, justificar los beneficios sobre los costos, integrarse con sus estrategias más amplias, aprender, innovar y gestionar el riesgo (Zadek, 2000).

En efecto, la puesta en práctica de la RSE se considera un proceso organizativo de creación de significado y, por tanto, de apoyo a la RSE en toda la organización (Van der Heijden et al., 2010).

Por otro lado, Fernández (2010) indica que la responsabilidad social es una decisión voluntaria en donde la empresa emprende acciones para lograr una mejor sociedad y un

medio ambiente más limpio, sin embargo, enfatiza que estas acciones deben estar relacionadas a que la empresa obtenga un beneficio económico y social, además de, buscar la excelencia en el servicio al cliente y a los colaboradores, alcanzar la productividad y optimizar los procesos. La Responsabilidad Social Corporativa en otras palabras es la decisión expresa y voluntaria de una organización, ligada a su ética empresarial, de responsabilizarse por las actividades internas y externas de la compañía y el impacto legal, económico, social y ambiental que pueda ejercer hacia su entorno, con el fin de mejorarlo y afectar positivamente a los grupos de interés, como los proveedores, colaboradores, comunidad, consumidores y al Estado, logrando así, un beneficio económico y el realce de la imagen de la organización.

Según González (2007) los stakeholders no solo son los individuos y grupos que son afectados, sino que deben ser identificados a través del diálogo, debido a que éstos deben tener el poder de influir en las decisiones de la empresa por lo que se convierte en un stakeholder válido. Adicional a esto, menciona que una vez que los stakeholders son identificados es cuando la comunicación ayudará a la empresa a dar una respuesta adecuada a su Responsabilidad Social Corporativa.

En tal sentido, para Bajo (2015) los stakeholders se clasifican por su relevancia, es decir, en primarios y secundarios. Los primeros, son todos aquellos en los que sus intereses se encuentran directamente relacionados con las actividades y decisiones de la organización, estos son los clientes, proveedores, empleados y los inversionistas. Los segundos, pueden influir en la organización, sin embargo, ellos no son directamente afectados por el destino de la compañía, estos son, los medios de comunicación, las ONG's, organismos públicos y grupos de presión.

Al mismo tiempo para Morán et al., (2016) indican que en el Ecuador la aplicación de la RSC es aislado debido a que se cuentan con pocas empresas que implementan acciones socialmente responsables, siendo su principal motivo los requerimientos del mercado internacional debido al ingreso de productos en los mercados como Europa, Asia y Estados Unidos, donde exigen procesos responsables desde la obtención de la materia prima hasta

los procesos de exportación. Adicional a esto, la posición de los grupos de interés en el Ecuador se encuentra desorganizada e incluso el Estado tiene una pobre participación respecto a la RSC de las empresas.

En otras palabras, la RSE se ve solo como una herramienta estratégica para alcanzar los objetivos económicos y en última instancia la creación de riqueza. Representante de este enfoque es el conocido punto de vista de Friedman de que "La única responsabilidad de las empresas hacia la sociedad es la maximización de beneficios a los accionistas dentro del marco legal y ético costumbre del país" (Friedman, 1970, pp. 122-126).

Evidentemente, los ciudadanos poseen en la actualidad más información, exigiendo mayor transparencia, respeto por el medio ambiente, y un trato justo de las personas. Dentro de ellos, los medios de comunicación manejan un rol importante en la vida de cualquier organización, y ellos en sus clientes, usuarios y públicos relacionados (Chavarri y Guajardo, 2006).

Sin duda, su ejecución no implica necesariamente cambiar todas las actividades desarrolladas cotidianamente por cada empresa, sino gestionarlas considerando el impacto que éstas producen en la sociedad. Tampoco se habla de una obligación ni de un decreto: la RSE es una dimensión discrecional y una necesidad que va más allá del cumplimiento de las obligaciones legales de las empresas empresariales (Archie, 1999).

1.2 Evolución de la Responsabilidad Social

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es una práctica muy antigua, en el ámbito de las organizaciones no es hasta mediados del siglo XX que Bowen (1953) reconoce este concepto como un compromiso que deben asumir las empresas para cuidar que las decisiones y acciones que realicen sean beneficiosas para la sociedad. En la práctica, la doctrina de la responsabilidad social es frecuentemente un manto para acciones que están justificadas por otros motivos más que una razón para esas acciones.

Por otro lado, Davis (1960) propuso que la responsabilidad de la empresa se da a función en la cantidad de poder que éstas tienen sobre la sociedad. De tal modo, aquellas que ejercen mayor impacto económico y su cercanía con ciertos grupos de poder tendrán

mayor responsabilidad social. En esas aproximaciones la responsabilidad de los empresarios se aprecia como aquella labor que está en función no solo de sus intereses, sino también de los de la sociedad en general.

En esa misma década, Friedman (1970) ofreció una versión diferente al afirmar que la responsabilidad de los directivos no puede ser otra que aumentar los beneficios de sus accionistas; además consideró a la RSE como una doctrina subversiva y en señalar como irresponsable la donación o el gasto del dinero en actividades que no están directamente asociada con el manejo del negocio, lo cual generó una vinculación de la RSE con la filantropía, pues la segunda está íntimamente ligada a la donación y el asistencialismo. De esta forma, se perciben en el debate dos posturas: una que habla de una responsabilidad amplia y otra que está centrada en los beneficios económicos hacia los accionistas.

Johnson (1971) plantea que, encontró cuatro visiones del concepto, mismas que se pueden complementar en la práctica. En la primera señala lo importante que es para las empresas conocer el entorno en que se desarrolla sus actividades. La segunda se relaciona con la puesta en marcha de programas sociales con la intención de generar mayores ganancias. La tercera centra el interés de las empresas en obtener la máxima ganancia, tanto en lo económico como en lo social, con su accionar. La cuarta visión tiene que ver con el peso específico de los grupos de interés y la generación de riqueza.

Una evaluación objetiva de la RSE implica, en primer lugar, partir de reconocer la existencia de honestidad y sinceridad en muchos agentes que defienden y promueven las “bondades” de la RSE. Esto se da, bien porque comparten el paradigma dominante, bien porque ante los impactos de exclusión social (incremento de la pobreza y del número de desempleados) y de deterioro de la naturaleza (incremento de la contaminación, agotamiento de los recursos minerales, depredación de la fauna, flora, entre otros) consideran que la RSE resulta pertinente para enfrentar el malestar socio ambiental, considerándola una especie de oasis en el operar empresarial. También es posible que, de forma muy optimista, identifiquen en la RSE el inicio de un mayor bienestar social y natural. Un segundo aspecto objetivo de evaluación radicaría en inscribir el análisis de la RSE en un proceso que vincule las dinámicas

socio-contextuales e históricas con el desarrollo y evolución de la responsabilidad social empresarial (De Souza, 2005).

1.3 Modelos de gestión

En el mundo existen tres grandes modelos de RSE, como son: los ambientales (protección al medio ambiente), sociales (fomento de valores éticos y sociales) y económicos (valores económicos justos y equilibrados), con los que se busca homogeneizar las prácticas empresariales con sus responsabilidades ante la sociedad. Con lo anterior las organizaciones podrán gozar de un crecimiento económico de una forma sostenible, con acciones que fortalezcan el equilibrio ambiental y desarrollo social.

Ambiental: las empresas que se comprometen con este modelo tratan de utilizar materia prima que no contamine, usan material de reciclaje dentro de sus procesos y se involucran con programas de Fundaciones que apoyan la recuperación del paisaje natural y la conservación de flora y fauna.

Social: las empresas que optan por este modelo de Responsabilidad Social se enfocan en mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de las zonas donde operan sus plantas de producción y además establecen códigos de conducta entre todos los miembros de la organización con el objeto de mantener condiciones laborales justas y en un entorno laboral favorable.

Económico: este modelo se caracteriza por centrar valores económicos justos y equilibrados. Las empresas que lo implementan consiguen relaciones más justas entre todos los eslabones de la cadena del mercado: productores, proveedores y clientes, buscando el equilibrio entre los recursos empleados y la repartición de beneficios. (Fundación, 2022)

Es por eso que, si nos centramos en modelos culturales de Norteamérica, Europa y Latinoamérica, podemos observar tradiciones distintas: en el viejo continente y Estados Unidos, el modelo ha sido más visionario y ha contado con circunstancias más favorables para la RSE (incentivos, legislación adecuada, mercados financieros, educación de los públicos, medios de comunicación). En América Latina, en cambio, se parte de una tradición filantrópica, que poco a poco ha ido evolucionando hacia una especie de “marketing social”,

con el objeto de asociar a las organizaciones a una preocupación por los temas sociales (De Merino, 2005).

De hecho, existen fuertes vínculos entre los conceptos de sostenibilidad y RSE, y muchas definiciones de RSE incluyen referencias al comportamiento ético relacionado con el medio ambiente, la sociedad y la economía (Hutchins y Sutherland, 2008).

Es así, como lo manifiesta Mellado (2005) que se ha comenzado a observar la oportunidad que significa ser socialmente responsable, con una gestión estratégica acorde a su identidad y objetivos. En otras palabras, las Pymes están descubriendo, aunque incipientemente cuál es la ventaja de ser ciudadanos responsables en su propio ámbito de negocios, a través de un buen manejo empresarial. Con ello, será posible asegurar una permanencia temporal, mejorar la calidad de vida de los miembros que componen las empresas, aumentar la productividad y eficiencia, potenciar la reputación e imagen, conseguir una eficiente fidelidad de los clientes, obtener una mayor rentabilidad económica, social y ambiental, generar trascendencia más allá del producto mismo, fortalecer la calidad de la gestión y el emprendimiento, y obtener una licencia social, que supone un paso más allá de la licencia para operar que todos buscan: implica una validación ante los stakeholders.

Según Andía (2015) afirma que las empresas para que sean sostenibles deben actuar bajo las tres dimensiones: económica (generar la suficiente rentabilidad económica que compense a sus accionistas, colaboradores, proveedores y al Estado), ambiental (lograr una certificación ambiental que demuestre que no afecta el medio ambiente) y social (actuar responsablemente en sus grupos de interés). La dimensión económica incluye los intereses de los accionistas, expresada en una rentabilidad mínima deseada; además, se incluyen los intereses de los proveedores, colaboradores, al gobierno y a los clientes. La dimensión ambiental y social se analiza por separado porque tienen enfoques diferentes, el primero analiza los impactos en el ambiente propiamente dicho con sus metodologías e instrumentos; siendo ya tratada por ISO 14000. La dimensión social debe analizar los impactos (modificación de: costumbres, cultura, hábitos de vida, intereses, coordinaciones, interacciones, etc.) que genera la empresa en los distintos grupos de interés relacionados a

la comunidad; los que influyen en su sostenibilidad. Bajo esa perspectiva no se presentaría duplicidad de enfoques entre la dimensión ambiental y social como ocurre en muchos instrumentos.

Por su parte, Bonilla (2011) define las dimensiones de la RSC como las siguientes:

Económica: referente a todos los aspectos económicos y financieros de la empresa.

Medio ambiente, es la relación de las actividades de la empresa con el medio ambiente;

Grupos de interés: se refiere a todos los interesados, afectados y quienes afectan en las decisiones de la organización;

Social: se basa en la relación de la empresa con la comunidad en la que está establecida;

Voluntariedad: son todas las acciones o proyectos que la organización emprende y que van más allá de las actividades dispuestas legalmente.

Por otro lado, como lo manifiesta Añez (2008) La responsabilidad social se caracteriza por su visión en dos dimensiones, la primera es la dimensión interna asociada al Recurso humano que comprende aspectos como competencia y calificación del trabajador, prácticas no discriminatorias (sexo, raza, VIH), facilidades de información, mayor equilibrio entre trabajo y familia, siguiendo de incapacitados, aprendizaje (necesidades reales de información) derecho a afiliación, a salud y seguridad en el puesto de trabajo y la gestión del impacto ambiental y de los recursos renovables. La otra dimensión, está asociada a la dimensión externa relacionada con las comunidades locales, socios comerciales, proveedores y consumidores, derechos humanos, problemas ecológicos y desarrollo sostenible.

Además, (Reyno, 2007) afirma que, la incorporación de la RSE en las prácticas empresariales y los alcances que ésta tiene en el desarrollo de sus actividades hace que se quiera especificar el enfoque o la participación de las partes involucradas en la relación o interacción empresa sociedad, por la que se identifican las dimensiones de acción y los niveles que alcanza esta relación.

Dimensión ética o moral: Esta dimensión alude a la responsabilidad de la empresa por sus acciones y cómo influyen estas en la sociedad, comprometiéndose a responder y asegurar el bienestar social. Se puede observar entonces que dentro de ésta, la moral es el ámbito que adquiere nuevas dimensiones, en que los cambios que enfrenta la empresa debe abarcar la relación del “de qué se es responsable” y “ante quién se responde”, esto a la vez delimitado por el contexto en que se desarrollen las actividades de la empresa, trabajando ahora por desarrollar un proceso de toma de decisiones bajo valores, con plena conciencia de los efectos que pudieren tener para las personas y su entorno dichas decisiones, enfocándose a la visión de alcanzar tanto el desarrollo económico como sustentable para la empresa. Dentro del ámbito operacional de esta dimensión es que se desarrollan dos niveles el Contextual y Global, esto, porque las acciones empresariales afectan tanto a la sociedad completa como a un entorno social limitado cercano a la empresa.

Dimensión de demandas de la sociedad: Esta dimensión involucra una percepción más práctica de la Responsabilidad Social, en que la sociedad que comprende el entorno de la empresa pide el cumplimiento de sus demandas y el que ésta asuma la responsabilidad en sus decisiones y acciones. Es en este sentido, que se amplía la dimensión de la ética a los aspectos más prácticos, encarándose de responder o satisfacer las necesidades y demandas sociales y no a los problemas del entorno en general.

1.4 El Pacto Global y sus principios

1.4.1 Antecedentes

Frente a la crisis global y a la fuerza de las reivindicaciones populares, los sectores dominantes configuran una propuesta de salida a la crisis, con pretensiones de reconfiguración hegemónica. Es de largo aliento la intensión y los esfuerzos por pintarle un “rostro humano” al capitalismo neoliberal. Uno de los actores que mayor preeminencia tuvieron en la pretendida “humanización” del capitalismo neoliberal fue la Iglesia Católica, con las encíclicas de Juan Pablo II. La noción de que el Estado es obstáculo de desarrollo y que al trabajador hay que considerarlo como “el prójimo”, y por tanto plausible del “bien común”, configura el basamento ético y político de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE). Ésta

emerge como política de lavado de cara de las empresas, simultáneamente al neoliberalismo. Sin embargo, también dimos cuenta de que, durante el auge de la implementación del neoliberalismo, a principios de la década del 90, con las doctrinas de management participativo y la teoría del derrame, la difusión y desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial se estancó (Giniger, 2014).

Según informe de la Organización de las Naciones Unidas (1995) durante la década del 90, hay antecedentes explícitos que anticipan la concreción del Pacto Global, en la ONU. Uno de ellos es el informe del secretario general "Desarrollo y Cooperación económica internacional. Un programa de Desarrollo", del 6 de mayo de 1994. En su punto 148, dice lo siguiente: Las inversiones internacionales privadas han llegado a 1 billón de dólares por año y ofrecen inmensas posibilidades de creación de empleos, transferencia de tecnología, capacitación y promoción del comercio. El dinamismo librado en este proceso puede revivir las economías estancadas y promover la integración en el sistema económico mundial. La inversión extranjera directa puede tener un efecto positivo al poner una serie de recursos tecnológicos a disposición de los países para su desarrollo. La empresa privada se considera cada vez más un factor positivo en la solución de los problemas que antes se suponían de la jurisdicción exclusiva de las autoridades públicas.

Este informe, además de impulsar explícitamente la privatización de los servicios públicos, ubica a las empresas privadas como factores de dinamismo y de desarrollo, como un actor capaz de solucionar problemas que antes resolvía el Estado. Asimismo, en el Informe de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, de Copenhague, en 1995, se postulaba en la misma dirección: Pero, en este proyecto social nuestro, será necesario tener en cuenta también la extraordinaria capacidad de movilización de las organizaciones no gubernamentales y la facultad de integración que ofrecen la empresa privada y los inversionistas. Al elevar la cuestión social al rango de las prioridades universales, queremos tomar las riendas del destino colectivo de la sociedad internacional y concluir un nuevo pacto de solidaridad a escala del planeta.

Es así, Giniger (2017) manifiesta que, nuevamente el Pacto Global se apela a las empresas privadas como actores centrales del proyecto social de la ONU (junto con las ONGs) y luego, a la construcción de un “nuevo pacto” en el marco de los programas de desarrollo. Estos antecedentes van configurando la legitimación del rol de las empresas en los propósitos de la ONU y su participación activa y directa se despliega en la medida en que se concreta el Pacto Global, a partir de 1999. Es recién en el marco de la crisis, a principios de este siglo, que la RSE retoma impulso y comienza un proceso de sistematización política, cultural e ideológica. Este proceso tiene un hito importante el 31 de enero de 1999, cuando quien fuera secretario general de Naciones Unidas en aquel momento, Kofi Annan, dio un discurso en el Foro Mundial Económico de Davos, donde postulaba la iniciativa denominada Pacto Global:

Este año, quiero desafiarlos a unírseme en llevar nuestra relación a un estadio superior. Les propongo que ustedes, los dirigentes empresariales reunidos en Davos, y nosotros, la Organización de Naciones Unidas, iniciemos un pacto global de valores y principios compartidos, que le otorguen un rostro humano al mercado mundial.

La propuesta del Pacto Global, en 1999, recién comenzaba a sintetizar elementos de cuestionamiento al capitalismo neoliberal, recuperando demandas populares y articulándolas orgánicamente en un marco ético. La apelación a los valores y principios como sustento de políticas de articulación entre la ONU, los Estados y las empresas no es novedosa, sino que como planteamos en la introducción, la pretensión de hacer pasar el interés de la clase dominante por el interés del conjunto de la sociedad invoca contenidos éticos y morales configurados históricamente. En este sentido, los valores y principios a los que apela el Pacto Global son “universales”.

En palabras de Annan (1999) el Pacto Global promueve a que las empresas opten por sumar la fuerza de los mercados a la autoridad de los ideales universales, por conciliar la energía creativa de la empresa privada con las necesidades de los más desfavorecidos y las exigencias de las generaciones futuras.

1.4.2 Principios

El Pacto Global se propone aprovechar la fuerza de la acción colectiva para fomentar la responsabilidad cívica de las empresas de modo que éstas puedan contribuir a la solución de los retos que plantea la globalización. Es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados, divididos en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción. Las empresas que participan del Pacto Global entienden que son parte de un movimiento empresarial que genera mejoras en la construcción de los mercados y en la legitimización social de los negocios, y que la participación efectiva en este movimiento logra mercados globales más estables, equitativos e incluyentes, fomentando así sociedades más prósperas. Para el Pacto Global las empresas, el comercio y la inversión son los pilares esenciales para mantener la paz y la prosperidad en el mundo, donde acciones responsables construyen confianza y capital social que soportan un mayor desarrollo económico (Cancino y Morales, 2008).

Como iniciativa, el Pacto Global es una invitación voluntaria al civismo empresarial que persigue básicamente dos objetivos:

Incorporar los diez principios en las actividades empresariales que la empresa realiza, tanto en el país de origen, como en sus operaciones alrededor del mundo.

Llevar a cabo acciones que apoyen los objetivos de desarrollo de Naciones Unidas, como por ejemplo los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODMs).

En el Foro Económico Mundial en Davos (Suiza), celebrado el 31 de enero de 1999, el secretario general de la ONU, Kofi Annan, lanzó la idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de responsabilidad social de las empresas. No fue sino hasta el 26 de julio de 2000 que, en el seno de las Naciones Unidas, de viva voz y voluntad del alto funcionario, la convocatoria a los líderes y responsables de las compañías del mundo se plasmó oficialmente de manera que se instó a la práctica el compromiso de “sincronizar la actividad y las necesidades de las empresas con los principios y objetivos de la acción política

e institucional de Naciones Unidas, de las organizaciones laborales y de la sociedad civil". (ONU, Pacto Global, 2021).

Bajo esta óptica, el fundamento del Pacto Global desglosó diez principios hasta hoy vigentes y que rigen las Declaraciones y Convenciones Universales de la iniciativa. Previamente a desglosarlos, es de anotar que, en un comienzo, únicamente nueve principios le conformaban y estos se centraban en los Derechos Humanos consignados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. No obstante, hasta el 2004 se adicionó un décimo principio de lucha anticorrupción y emanado de la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Derechos humanos

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Las empresas deben asegurar que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Derechos laborales

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Medio ambiente

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Lucha contra la corrupción

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

1.4.3 Herramientas para evaluación

Según la Organización de las Naciones Unidas afirma que, el propósito de este artículo es analizar el Pacto Global (PG) como una herramienta impulsada por Naciones Unidas, que tiene la intención de hacer confluir actores centrales del concierto mundial (empresas transnacionales, organizaciones internacionales, gubernamentales y no-gubernamentales, sindicatos, movimientos sociales, etc.) en una misma política compleja, con pretensiones totalizadoras. Algunos sectores del movimiento popular han dado su visto bueno y participan activamente del Pacto Global o de iniciativas parciales del PG o de Responsabilidad Social Empresarial (ONU, Naciones Unidas, 1995).

Santiago de Chile, 29 de enero de 2020 a 10 años de que se cumpla el plazo para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para 2030, se ha lanzado una nueva herramienta web de gestión de impacto orientada a empresas de todo el mundo. El SDG Action Manager, disponible en cinco idiomas, ayudará a las empresas de todos los tamaños y de cualquier país del mundo a adoptar medidas significativas para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y hacer un seguimiento de su progreso.

Esta herramienta desarrollada por B Lab y el Pacto Global de las Naciones Unidas reúne la Evaluación de Impacto B de B Lab, los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas con el fin de fomentar un actuar positivo de las empresas mediante iniciativas de autoevaluación, de fijación de estándares y de mejora.

El SDG Action Manager, de acceso gratuito para las empresas del mundo entero, se creó mediante el trabajo y los aportes de un amplio abanico de partes interesadas, como expertos en sustentabilidad empresarial, la sociedad civil, las Naciones Unidas y el mundo

académico, y está inspirada en el trabajo de Empresas B Certificadas y de las empresas que participan en el Pacto Global de las Naciones Unidas. Es importante que las empresas de Latinoamérica y Caribe participen y lideren una transformación que va más allá de adaptar las prácticas tradicionales a los ODS, para repensar modelos de negocios y fomentar la acción a través de una voz colectiva. El SDG Action Manager es una herramienta que les permite encontrar un punto de partida, comprender y medir su impacto y, por último, establecer objetivos y monitorear las mejoras relacionadas a los desafíos de la humanidad para esta década (ONU, Global Compact, 2022).

Capítulo dos

Contextualización de la empresa y metodología

2.1 Historia de la empresa

Davmercorp S.A. es una empresa privada, acuícola, fundada en la ciudad de Guayaquil en septiembre del año 2010, con dirección en km 10 Vía a Daule, Lotización Inmaconsa, calle Casuarina y como referencia de ubicación es al frente del Colegio Leónidas García, en la actualidad cuenta con una nómina de 100 colaboradores (Davmercorp, 2022). Su principal actividad económica es el procesamiento, empaçado y exportación de productos del mar, principalmente el camarón, según registros en la superintendencia de compañía es CIUU Actividad nivel 2 C10, y CIUU operación principal C1020.01. (Supercias, 2022).

Los productos de la empresa son comercializados en el ámbito internacional, donde mantienen una buena gestión en sus relaciones y negociaciones dando como fruto exportaciones hacia clientes extranjeros y los destinos son: Estados Unidos de América, Europa, Asia y en Brasil.

La empresa Davmercorp S.A. se ha caracterizado en su constantemente innovación, desde lo logístico hasta en su infraestructura (ampliándose) como por ejemplo en las áreas del procesamiento del camarón donde se receptan, procesan, seleccionan, empaçan y almacenan en cámaras de frío, con lo cual le ha permitido ir creciendo y aumentando así su cantidad y calidad de producción y exportación (Davmercorp, 2022).

2.2 Filosofía y cultura

Para Ouchi (1982) afirma que, la organización Z denominada por él, tendría unas características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Este autor concluye también que “las condiciones de trabajo humanizadas (propias de estas organizaciones) no sólo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la auto estimación de los empleados los cuales expresan un mayor bienestar emocional y también se sienten menos enajenados” (p. 215).

De tal modo Davmercorp S.A. está comprometida con su personal brindándoles beneficios de ley y las garantías necesarias y de óptimas condiciones de trabajo precautelando su seguridad y salud, promoviendo un agradable ambiente laboral.

Misión: Elaborar productos de calidad a través de procesos productivos eficientes y con un alto enfoque en estándares internacionales de calidad, seguridad alimentaria y salud ocupacional.

Visión: Alcanzar nuestro objetivo de mantener relaciones a largo plazo y garantizar el crecimiento, la eficiencia y la rentabilidad, nos enfocamos en mantener los más altos principios de satisfacción del cliente.

Valores: Sus principales valores es la lealtad, la integridad, el respeto, cuidar su recurso humano, la priorización de las condiciones laborales y de la calidad del producto (Davmercorp, 2022).

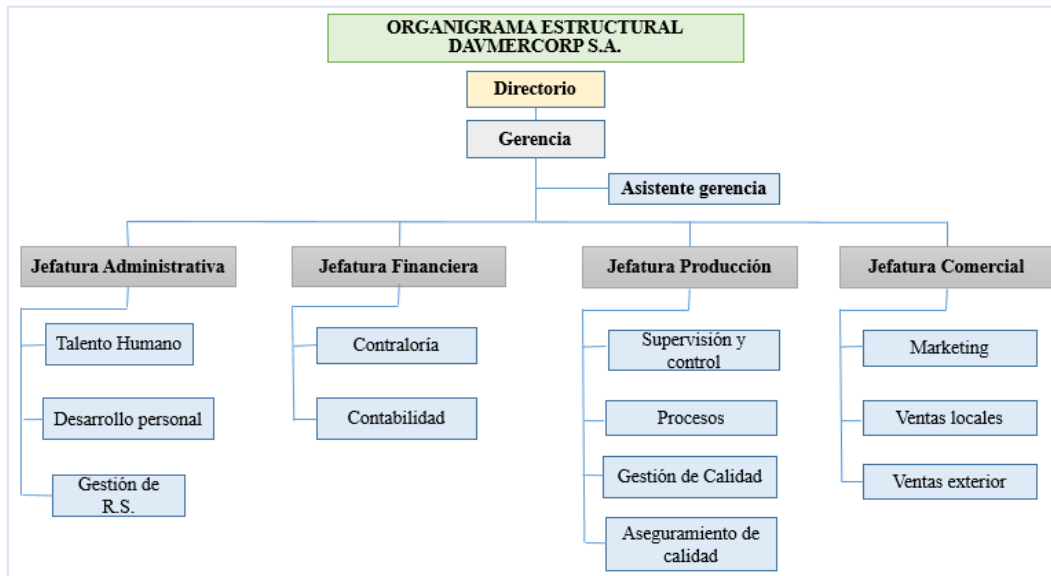
Políticas Institucionales: La empresa posee políticas de calidad, políticas de seguridad y salud ocupacional.

2.3 Estructura organizacional

Al momento la empresa no cuenta con una estructura técnico organizativo en formato digital, sin embargo, para una mayor ilustración se presenta una estructura organizacional basada en la identificación de las áreas departamentales durante las visitas a las instalaciones.

Figura 1

Organigrama estructural de Davmercorp S.A.



Nota. Organigrama elaborado en base a las visitas a la empresa.

A continuación, se detalla cada una de las áreas en su respectiva escala jerárquica:

Directiva de la empresa

Presidencia del directorio: Es la persona elegida por el directorio o comité para estar a cargo de velar por los intereses de todos y que la empresa marche correctamente, y también está autorizado a tomar decisiones.

Gerencia general: Es la persona contratada por el directorio para ejercer el cargo de representante legal de la empresa y dirigir la misma, puede tomar decisiones junto con el presidente, desde que comenzó a operar la empresa ha tenido un solo gerente hasta la actualidad.

Asistente de Gerencia general: En esta área encontraremos a la persona encargada de asistir a gerencia en la parte financiera.

Gerente de operaciones: Es la persona que está a cargo de todo el proceso de producción de la empresa y controla que todo funcione de la mejor manera de acuerdo con los estándares establecidos.

Áreas administrativas o de Jefaturas.

Contraloría: Departamento encargado de controlar el área financiera y contable de la empresa, su función es controlar que las finanzas se realicen de acuerdo con el presupuesto.

Jefatura de Talento Humano: Departamento encargado de velar por el bienestar de los trabajadores, de igual manera se encarga de la contratación de personal, nóminas y seguros.

Jefatura de Aseguramiento de la calidad: En este departamento se encuentra a la persona que está encargado de controlar y cuidar la calidad de todos los productos, además es el responsable en que se cumplan los estándares establecidos.

Gestión de calidad: En esta área trabajan en coordinación junto con la Jefatura de Gestión de Calidad para llevar a cabo de la mejor manera la calidad del producto en todas sus etapas.

Jefatura Contable: En este departamento es donde se lleva toda la parte contable de la empresa, como son los ingresos, egresos, declaraciones e impuestos.

Jefatura de Ventas: Departamento encargado de captar clientes nuevos ya sean locales y/o internacionales, mantener las ventas de acuerdo con el presupuesto programado anualmente.

Jefatura de Exportaciones: En este departamento es el que está encargado de tramitar todas las exportaciones del producto, contactar a los clientes externos y hacer seguimiento de la entrega oportuna del producto.

Jefatura de planta: En este departamento se encuentra la persona encargada en asumir, llevar el control y organización de todos los procesos que se llevan a cabo en la empresa.

Jefatura de Sistemas: Este departamento es el que se encarga de todos los sistemas informáticos de la empresa, de las conexiones de internet y del área de comunicación sea interna o externa.

Jefatura de Mantenimiento: Departamento encargado y responsable de llevar un control de prevención y de mantener en óptimas condiciones funcionales todos los equipos y sistemas de la empresa.

Áreas operativas:

Supervisores de producción: Son los encargados de revisar y vigilar que cada uno de los procesos se lleven a cabo de la mejor manera de acuerdo con los estándares establecidos.

Producción: En esta área es en donde se lleva a cabo todo el proceso del camarón, en desde la recepción del producto, lavado, clasificado, pesado, congelado, masterizado, detector de metales, almacenamiento y envío al mercado local y/o internacional.

Personal operativo: Son los funcionarios que ejecutan las tareas asignadas para el caso, siguiendo siempre con todos los estándares establecidos por la empresa.

2.4 Metodología

A continuación, se presenta el proceso metodológico que se utilizó en la investigación

2.4.1 Tipo de investigación.

En la presente investigación es de tipo exploratoria y descriptiva, como también con un diseño documental y archivo y de campo. Permitiendo los análisis cualitativos para identificar la situación actual, las prácticas y el nivel de percepción de los stakeholders con respecto a la Responsabilidad Social que realiza la empresa Davmercorp S.A.

Exploratoria: Las empresas en el país están fortaleciendo su compromiso de práctica de Responsabilidad Social Empresarial. Es así como en Davmercorp S.A. se pretende analizar los procesos e impacto de Responsabilidad Social con la sociedad en general y los grupos de interés.

Descriptiva: Se utilizará la investigación descriptiva la misma que permitirá identificar y detallar las acciones tomadas por la empresa en base a la herramienta del pacto global, además para conocer el comportamiento y opinión de los grupos de interés.

Documental y archivo: El diseño de esta investigación será documental, ya que permitirá recopilar información de fuentes secundarias y confiables como los libros, artículos científicos, normas de Seafood Processing Standard que maneja la empresa.

De campo: También será de campo, porque se realizará recopilación de información primaria sobre Responsabilidad Social y principios del Pacto Global a través de encuestas al personal operativo y administrativo de la empresa (Torres, 2021).

2.4.2 Método de investigación.

La metodología de la presente investigación es de método inductivo y deductivo.

Método Inductivo: Consiste en ir de lo particular a lo general a través de un estudio de campo y de hecho se analizará conclusiones aceptados como válidos, en base a la herramienta del pacto global como lo son los derechos humanos, laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción en la empresa Davmercorp S.A.

Método Deductivo: Consiste en ir de lo general a lo particular a través de teoría, leyes y principios en la Responsabilidad Social Empresarial que aplica la empresa Davmercorp S.A. (Torres, 2021).

2.4.3 Técnicas de recolección de información.

En esta investigación se utilizó las siguientes técnicas de recolección de datos:

Análisis bibliográfico, documental y de campo.

Utilizando estas técnicas permitirán obtener información desde fuentes confiables como por ejemplo libros, artículos científicos, normas de Seafood Processing Standard y/o documentos oficiales con respecto a la Responsabilidad Social Empresarial, además del levantamiento de información in situ a los stakeholders mediante la aplicación de un cuestionario.

En la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como herramienta el cuestionario de RSE en base a la herramienta del Pacto Global.

El cuestionario utilizado en la presente investigación es una adaptación del cuestionario propuesto del Global Compact Self-Assessment Tool (2022) en el que permite medir el grado de percepción y aplicación de la empresa hacia los stakeholders respecto a la Responsabilidad Social Empresarial con énfasis en la herramienta del Pacto Global (Global, 2022).

La herramienta del cuestionario aplicado fue el mismo para todos los grupos de interés de mayor influencia para la empresa, siendo estos los clientes, funcionarios directivos, administrativos y operativos de la empresa Davmercorp S.A.

La tabulación e interpretación de los resultados obtenidos de los cuestionarios se lo realizó mediante el programa de excel, en donde se pudo calcular y obtener los porcentajes promedios y el nivel de percepción que tienen los distintos grupos de interés sobre las acciones de RS que realiza la empresa.

2.4.4 Población objeto de estudio

El personal directivo, administrativo y operativo que labora en la empresa y los clientes son los que conforman la población del presente estudio, a continuación, se detalla:

Tabla 1

Grupos de interés encuestados

Grupo de Interés	Población
Presidente y Gerente	2
Personal Administrativo	28
Personal Operativo	20
Clientes	20
Total, encuestados en la empresa	70

Nota. Adaptado de los grupos de interés encuestados.

En la presente investigación al ser la población pequeña se consideró que no era necesario aplicar el cálculo de la muestra.

Además, en la presenta investigación se utilizó una muestra de 20 empleados del área operativo, porque la empresa al ser su actividad en el sector camaronero su personal labora en varios turnos siendo estos rotativos en el día y en la noche, por ende, se realizado la encuesta al personal en turno diurno.

De tal manera, el total de funcionarios y clientes que forman parte de la población objeto de estudio en la empresa Davmercorp S.A. es de 70 personas.

2.4.5 Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación, que se detallan en el apéndice A1, están dadas en base de la herramienta del Pacto Global y sus principios, que permiten medir el grado de aplicación de la empresa Davmercorp S.A. hacia los Stakeholders respecto a la RSE. Los 5 principios elementales que revisa esta herramienta son: Gestión, Derechos Humanos, Laboral, Medio Ambiente, Anticorrupción (Global, 2022).

La herramienta (encuesta) del Pacto Global, que se detalla en el apéndice A2, es una adaptación de Global Compact Self-Assessment Tool (2022). Mediante un análisis se realizó una selección de 43 preguntas las mismas que son preguntas base, porque otras son indicadores que se llegaba a la misma conclusión y repitiendo la pregunta base.

Capítulo tres

Análisis de resultados

3.1 Análisis de la situación actual de la empresa Davmercorp S.A.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo el “análisis de las prácticas de la Responsabilidad Social en base a la herramienta del Pacto Global para la empresa Davmercorp S.A. Año 2022 y propuestas de estrategias para mejorar la gestión empresarial”.

Para el desarrollo de la investigación se consideró el tipo de investigación exploratoria y descriptiva, con una metodología inductivo y deductivo; se tomó en cuenta como población a 50 funcionarios que laboran en la empresa (directivos 2, administrativos 28 y operativos 20) y a 20 clientes de la empresa Davmercorp S.A.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de (RSE), se utilizó la herramienta del Pacto Global con la que se pudo medir el grado de percepción y aplicación de prácticas de RSC de la empresa objeto de investigación y los mismos se presentan a continuación.

Davmercorp S.A. se acoge a las regulaciones de nivel local y quienes regulan las empresas de acuerdo al sector son los ministerios, para acuicultura es el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca con sus diferentes secretarías de estado, la parte legal lo lleva el Viceministerio de Acuicultura y Pesca que regula la parte legal de los establecimientos, la subsecretaría de Calidad e Inocuidad que regula la parte sanitaria y la Subsecretaría de Recursos Pesqueros que se encarga de las regulaciones de la pesca de altamar. Todas se complementan para emitir las regulaciones para que un establecimiento pueda funcionar legalmente, luego están las demás obligaciones como Ministerio de Trabajo, (ARCSA), municipios locales, Ministerio de Ambiente y Ministerio de Salud Pública.

En sostenibilidad ambiental se rigen también con proveedores que tengan la certificación ASC <https://es.asc-aqua.org/sobre-nosotros/> en la cual los productos son de mejores calidades para el consumo humano y con suplementos naturales sin tantos químicos, brindan capacitaciones al personal para el correcto manejo de esta gestión.

Como parte de la responsabilidad corporativa mantienen normativas internas que deben seguir los funcionarios para proporcionar a los clientes un producto de calidad y apto para el consumo humano. Tales normativas de responsabilidad social se mencionan las siguientes:

Procesos para las actividades operativas de la empresa.

Control de calidad de los productos distribuidos.

Capacitación al personal en normas técnicas y obtención del Test INEN.

Servicio al cliente.

La política de responsabilidad corporativa empieza desde la ejecución y el cumplimiento del reglamento interno de Davmercorp S.A., respecto a las normativas empresariales, dentro de este reglamento se incorpora las normativas del estado y beneficios como el IESS, entre otros.

3.2 Encuestas a directivos, administrativos, operativos y clientes

A continuación, se presentan los datos obtenidos mediante tablas comparativas de los funcionarios directivos, administrativos, operativos y clientes de la empresa Davmercorp S.A. correspondiente a las variables de gestión responsable, derechos humanos, laboral, medio ambiente y anticorrupción.

3.2.1 Gestión responsable

Los resultados finales correspondientes a la variable de gestión responsable se obtuvieron en base a las encuestas aplicadas, la tabulación e interpretación se lo realizó en la herramienta excel, los porcentajes a través de fórmulas y la comparación de tablas frecuenciales de cada grupo.

A continuación, se presenta la tabla dos como ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes que se señalan en la tabla tres correspondiente al cuadro de datos comparativos sobre la gestión responsable en donde se evidencia el grado de percepción del cumplimiento con respecto a la RS.

Tabla 2

Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de gestión responsable

1. ¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

Nota. Pregunta 1 de la encuesta aplicada a funcionarios administrativos.

Tabla 3

Cuadro de datos comparativo sobre la gestión responsable

Gestión Responsable	Prácticas de RS	Directivos	Administrativos	Operativos	Clientes
	Evaluar cumplimiento de la legislación local y nacional	100%	98%	100%	100%
	Definir principios éticos	100%	100%	100%	100%
	Implementar acciones de RS	100%	92%	100%	100%
	Comunicar su progreso a sus grupos de interés	100%	89%	100%	100%
	Promedio	100%	95%	100%	100%

Nota. Los datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

En la sección correspondiente a la Gestión Responsable se puede observar que los directivos de la empresa cumplen a cabalidad con las prácticas de RS, esto se debe por la correcta aplicación y cumplimiento de la legislación local y nacional, tienen claro y definidos sus principios éticos a su vez está comprometida en implementar acciones de la RS y de la comunicación hacia los grupos de interés sobre los progresos, de igual manera la percepción de los funcionarios operativos es muy positiva siendo esta al 100%, sin embargo los funcionarios administrativos tienen una ligera percepción negativa del 5% mientras que la mayoría considera una excelente gestión responsable en la empresa.

3.2.2 Derechos humanos

Los resultados finales correspondientes a la variable de derechos humanos se obtuvieron en base a las encuestas aplicadas, la tabulación e interpretación se lo realizó en

la herramienta excel, los porcentajes a través de fórmulas y la comparación de tablas frecuenciales de cada grupo.

A continuación, se presenta la tabla cuatro como ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes que se señalan en la tabla cinco correspondiente al cuadro de datos comparativos sobre los derechos humanos en donde se evidencia el grado de percepción del cumplimiento con respecto a la RS.

Tabla 4

Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de derechos humanos

10. ¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

Nota. Pregunta 10 de la encuesta aplicada a funcionarios administrativos.

Tabla 5

Cuadro de datos comparativo sobre los derechos humanos

Derechos Humanos	Prácticas de RS	Directivos	Administrativos	Operativos	Clientes
	Salud y seguridad	100%	100%	100%	100%
	Horas, sueldos y licencias	100%	76%	88%	100%
	Trato justo	100%	89%	100%	100%
	Impacto a la comunidad	N/A	N/A	N/A	100%
	Administración de productos	100%	96%	100%	100%
	Promedio		100%	88%	96%

Nota. Los datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

En la sección correspondiente a derechos humanos se puede observar que los directivos de la empresa se preocupan en prevenir cualquier riesgo laboral y precautelando la salud de todos sus funcionarios en las instalaciones, brindando todas las herramientas y equipos de protección personal para una óptima y adecuada operación, les brinda un trato justo y beneficios de ley, por consiguiente la percepción de los clientes, funcionarios administrativos y operativos sobre la salud y seguridad es excelente para ellos; con respecto a las horas, sueldos y licencias los funcionarios administrativos y operativos tienen una ligera

percepción negativa por lo que laboran en turnos rotativos y en ocasiones horas extras por la alta producción del producto camarón sin embargo estos rubros son reconocidos y pagados justamente por la empresa; con respecto al impacto a la comunidad los funcionarios indicaron que no aplica a la empresa.

3.2.3 Laboral

Los resultados finales correspondientes a la variable laboral se obtuvieron en base a las encuestas aplicadas, la tabulación e interpretación se lo realizó en la herramienta excel, los porcentajes a través de fórmulas y la comparación de tablas frecuenciales de cada grupo.

A continuación, se presenta la tabla seis como ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes que se señalan en la tabla siete correspondiente al cuadro de datos comparativos sobre lo laboral en donde se evidencia el grado de percepción del cumplimiento con respecto a la RS.

Tabla 6

Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de lo laboral

24. ¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

Nota. Pregunta 24 de la encuesta aplicada a funcionarios administrativos.

Tabla 7

Cuadro de datos comparativo sobre lo laboral

Laboral	Prácticas de RS	Directivos	Administrativos	Operativos	Clientes
	Diálogo y participación	100%	89%	100%	100%
	Trabajo forzado	100%	93%	100%	100%
	Trabajo infantil	100%	100%	100%	100%
	Discriminación	100%	96%	100%	100%
	Promedio	100%	95%	100%	100%

Nota. Los datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

En la sección correspondiente a lo laboral se puede observar que los directivos de la empresa realizan una constante comunicación permitiendo la opinión en situaciones particulares de la actividad económica de los funcionarios administrativos y operativos,

además tiene claro y ejecuta las leyes nacionales en contra del trabajo forzado, evitando la contratación infantil y manteniendo una buena gestión de no discriminación; mientras que la percepción de los clientes, funcionarios operativos y administrativos es muy positiva en todos los aspectos, sin embargo los funcionarios administrativos tienen una ligera percepción negativa del 5% en promedio.

3.2.4 Medio ambiente

Los resultados finales correspondientes a la variable del medio ambiente se obtuvieron en base a las encuestas aplicadas, la tabulación e interpretación se lo realizó en la herramienta excel, los porcentajes a través de fórmulas y la comparación de tablas frecuenciales de cada grupo.

A continuación, se presenta la tabla ocho como ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes que se señalan en la tabla nueve correspondiente al cuadro de datos comparativos sobre el medio ambiente en donde se evidencia el grado de percepción del cumplimiento con respecto a la RS.

Tabla 8

Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales del medio ambiente

31. ¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

Nota. Pregunta 31 de la encuesta aplicada a funcionario administrativo.

Tabla 9

Cuadro de datos comparativo sobre el medio ambiente

Medio ambiente	Prácticas de RS	Directivos	Administrativos	Operativos	Clientes
	Precaución	100%	96%	100%	100%
	Responsabilidad y desempeño	86%	85%	85%	100%
	Tecnología amigable	0%	29%	10%	100%
	Promedio	62%	70%	65%	100%

Nota. Los datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

En la sección correspondiente al medio ambiente se puede observar que los directivos de la empresa apoyan desde un enfoque preventivo los temas ambientales con procedimientos de prevención y atención a accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana, por ende la percepción positiva que tienen los clientes, funcionarios administrativos y operativos es muy alta; en la responsabilidad y desempeño se puede evidenciar que la empresa debe de aumentar y fomentar que los recursos naturales se utilicen de manera sostenible y en lo posible bajar los decibeles de ruido que se generan por la misma actividad, como también en brindar una educación ambiental a sus grupos de interés; con respecto a la tecnología amigable, la gestión en fomentar el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente por parte de los funcionarios directivos es nula y por ende la percepción del resto de los funcionarios es muy negativa.

3.2.5 Anticorrupción

Los resultados finales correspondientes a la variable de anticorrupción se obtuvieron en base a las encuestas aplicadas, la tabulación e interpretación se lo realizó en la herramienta excel, los porcentajes a través de fórmulas y la comparación de tablas frecuenciales de cada grupo.

A continuación, se presenta la tabla diez como ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes que se señalan en la tabla once correspondiente al cuadro de datos comparativos sobre la anticorrupción en donde se evidencia el grado de percepción del cumplimiento con respecto a la RS.

Tabla 10

Tabla frecuencia, ejemplo de cómo se obtuvieron los porcentajes totales de anticorrupción

39. ¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

Nota. Pregunta 39 de la encuesta aplicada a funcionario operativo.

Tabla 11

Cuadro de datos comparativo sobre anticorrupción

Anticorrupción	Prácticas de RS	Directivos	Administrativos	Operativos	Clientes
	Cultura y procedimientos	100%	94%	100%	100%
	Acciones conjuntas	100%	96%	100%	100%
	Promedio	100%	95%	100%	100%

Nota. Los datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

En la sección correspondiente a la anticorrupción se puede observar que los directivos de la empresa se esfuerzan en mantener una postura clara en contra de la corrupción gracias a sus procedimientos internos y a la evaluación de los riesgos al realizar los negocios, y este resultado se ve reflejado en la percepción de los clientes, funcionarios administrativos y operativos de manera positiva con el 95% para los funcionarios administrativos y 100% para los funcionarios directivos, operativos y los clientes respectivamente.

3.3 Discusión de los resultados

La responsabilidad social empresarial de Davmercorp S.A. se focaliza, en variables como, los derechos humanos, lo laboral, a la anticorrupción y el cuidado al medio ambiente.

Indagados los colaboradores de la empresa si la entidad efectúa donaciones de productos y recursos financieros, pone a disposición las instalaciones, moviliza el trabajo voluntario de sus empleados y/o desarrolla proyectos sociales propios, algunos manifestaron que tales acciones no se dan nunca, mientras que otros señalan que esto ocurre esporádicamente. Tales resultados evidencian que hace falta mayor preocupación por parte de la institución y sus autoridades para desarrollar proyectos de alcance social.

El compromiso de la empresa con el desarrollo profesional se sostiene en mantener una serie de actividades de formación con cierta sistematicidad y periodicidad. Las capacitaciones se enfocan fundamentalmente en cuestiones financieras o contables permitiendo que los funcionarios administrativos no solamente estén preparados para su desempeño diario en la empresa, sino que aumentan sus fortalezas con un perfil profesional competitivo; sin embargo, no se han evidenciado políticas de becas o de financiamiento para los funcionarios operativos, lo que limita el crecimiento profesional en la empresa.

Es evidente el compromiso absoluto de cualquier tipo de compromiso de la empresa con el mejoramiento de la calidad ambiental de la parroquia Tarqui, situación preocupante, pues la ubicación de la empresa se encuentra en la zona del parque industrial Inmaconsa al norte de la ciudad de Guayaquil, zona en donde existen viviendas y colegio en los alrededores, por ende, pueden estar expuestos a situaciones que resulten perjudicial para la salud. La empresa se justifica señalando que las características del negocio no implican una afectación al medio ambiente; sin embargo, al ser una entidad con un trasfondo social y comunitario no debería descartar el involucrarse con campañas de defensa medioambiental, tanto desde la remediación como desde la prevención.

Davmercorp S.A. para fines de asegurar que los trabajadores de la empresa cuenten con condiciones óptimas para la realización de sus actividades laborales se preocupa por darle todos los beneficios de ley a su talento humano, además de normas de seguridad empresarial, atención y buen servicio al cliente, entre otras cosas, es por ello que capacita al personal para un correcto desempeño en la empresa.

Davmercorp S.A. es consciente de que toda actividad empresarial afecta indirectamente al medio ambiente y, por lo tanto, busca adoptar prácticas dentro de la empresa para reducir el efecto sobre el medio ambiente, es decir en lo posible reducir el consumo de energías renovables y no renovables, pudiendo incursionar como por ejemplo la implementación de paneles solares, para las cámaras de fríos en donde se almacenan el producto camarón la utilización de equipos de refrigeración de calidad y con bajo consumos de energía eléctrica de tipo inverter, esto significa ahorro de energía aportando a la reducción de contaminación hacia el medio ambiente, además para iluminación la utilización de lámparas tipo led.

Capítulo cuatro

4.1 Estrategias para mejorar la gestión de la Responsabilidad Social en la empresa

Davmercorp S.A.

En función de los resultados obtenidos de los stakeholders, se presenta la propuesta de estrategias que contiene los parámetros necesarios para ser implementados y así mejorar la Responsabilidad Social en la empresa.

4.1.1 Puntos principales

A través de matriz se presenta a continuación los puntos principales de las estrategias para mejorar la gestión de la RS.

Derechos humanos: Incluir diversidad

Al tener mayor diversidad en la empresa le permitirá obtener mayores beneficios como, por ejemplo: una fuerza laboral más productiva, personal comprometido, agradable ambiente laboral, aportación de mayores ideas y sensación de inclusión en los funcionarios.

Laboral: Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales aporta grandes beneficios como: proteger la integridad y salud de los funcionarios, óptima operación de las actividades de la empresa evitando accidentes que puedan perjudicar a los funcionarios y económicamente a la empresa.

Medio ambiente: Compromiso medioambiental

La empresa al tener mayor compromiso con el medio ambiente con acciones que minimicen la generación de residuos y el uso de los recursos naturales estaría contribuyendo al cuidado ambiental, a la sostenibilidad y hacia un mundo mejor.

A continuación, en la siguiente tabla se presenta la matriz resumen del plan de acción de RS para la empresa Davmercorp S.A. en donde se sugiere potencializar sus gestiones y acciones con respecto a la RSE y así cumplir a cabalidad todos los criterios de RS y lograr una percepción al 100% de los grupos de interés.

Tabla 12

Matriz resumen del plan de acción de RS de Davmercorp S.A.

Sección de Responsabilidad Social	Objetivo	Estrategias	Responsables	Tiempo de ejecución
Gestión Responsable	Potencializar su filosofía empresarial en donde se evidencien las acciones y tareas organizativas de responsabilidad social.	Comunicación de sus acciones y progresos de RS a sus grupos de interés. Evidenciar a través de su misión, visión y valores la RS y oportuna comunicación a sus grupos de interés.	Gerencia general. Directivos de la empresa. Socios de la empresa.	Inmediato < 1 año
Derechos Humanos	Potencializar su código de ética evidenciando su compromiso en RS y a los principios del PG.	Potencializar y comunicar a los grupos de interés internos de la empresa sobre el código de ética. Capacitación en gestión de diversidad para evitar comportamientos discriminatorios.	Gerencia general. Directivos de la empresa.	Inmediato < 1 año
Laboral	Potencializar su código interno de trabajo. Evidenciar los derechos y deberes del empleado y del empleador.	Socializar el código interno de trabajo entre todos los empleados de la empresa. Creación de una cultura de seguridad y respeto.	Gerencia general. Directivos y supervisores de la empresa. Empleados administrativos y operativos de la empresa.	Inmediato < 1 año
Medio Ambiente	Generar un impacto positivo de las acciones de la empresa hacia los grupos de interés y el medio ambiente.	Mayor vinculación en campañas de socialización y de protección al medio ambiente. Reducir el desperdicio que podrían generarse de la propia actividad. Uso de tecnología amigable.	Gerencia general. Directivos de la empresa.	Inmediato < 1 año
Anticorrupción	Potencializar la lucha contra la corrupción.	Coordinación, colaboración y capacitación con las entidades gubernamentales en temas de anticorrupción.	Gerencia general. Directivos de la empresa. Socios de la empresa.	Inmediato < 1 año

Nota. Los datos fueron obtenidos a través de las encuestas aplicadas.

Conclusiones

En la actualidad la Responsabilidad Social Empresarial es un rol muy importante en las acciones y decisiones que tomen los directivos de las empresas, teniendo en cuenta los impactos que puedan ocasionar; por tal motivo se recomienda ser aplicado en todas las empresas, ya que mediante acciones y vinculaciones voluntarias se pueden obtener resultados positivos beneficiando tanto a la empresa como a los stakeholders y al medio ambiente.

En el desarrollo del presente trabajo de investigación se evidenció que la empresa Davmercorp S.A., mantiene buenas prácticas con respecto a la Responsabilidad Social y de los principios del Pacto Global, es así como, a través de las encuestas aplicadas a los stakeholders el grado de percepción que tienen es muy positiva.

La empresa además de cumplir con las leyes y/o estándares locales e internacionales para una óptima operación y que sus productos sean de calidad superior, tiene como prioridad el bienestar y salud de todos los funcionarios teniendo en claro y ejecutando las leyes nacionales como por ejemplo: no al trabajo forzado, no la contratación infantil, mantener una buena gestión de no discriminación y el de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Además, se evidencia que la aplicación y uso de tecnologías amigables en la empresa es nula, reflejando la falta de compromiso de este criterio hacia el medio ambiente por parte de los directivos y una percepción negativa por parte de los stakeholders.

Al finalizar este trabajo de investigación se concluye que la empresa Davmercorp S.A. realiza buena gestión de RS aplicando los principios del Pacto Global, sin embargo, debe considerar en repotenciar su gestión como también las acciones de RS con los stakeholders y el medio ambiente, de esta manera aumenta el prestigio de la empresa, el profesionalismo, la confianza y seguridad, demostrando ser una empresa comprometida al 100% en materia de responsabilidad social.

Recomendaciones

La aplicación de Responsabilidad Social Empresarial debe ser la base principal en todas las empresas independientemente el tamaño y/o sector porque permite reducir los impactos negativos internos y externos como los sociales y el medio ambiente siendo estos productos de la propia operatividad de la empresa, beneficiando a los stakeholders, la empresa, medio ambiente y así contribuir hacia un mundo mejor.

Analizar las gestiones y acciones de RS que viene realizando e incorporar las propuestas de estrategias con el objetivo de aumentar la gestión, compromiso y vinculación en materia de RS y por ende el nivel de percepción de los stakeholders.

Realizar mejoras en el manejo y uso de las tecnologías para el medio ambiente logrando optimizar el uso y reducir el gasto de recursos naturales y económicos, beneficiándose la empresa, la sociedad y el medio ambiente.

Fomentar y participar en iniciativas que promuevan la capacitación y aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial, de esta manera aportar activamente a la iniciativa de sostenibilidad del Pacto Global de las Naciones Unidas.

Referencias

- Andía, W. (2015). La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. *Industrial Data*, 55-60.
- Annan, K. (1999). *United Nations*. UN Global Compact: <https://bit.ly/3t3mcOi>
- Añez, S. e. (2008). Análisis de los elementos que conforman la Responsabilidad Social Corporativa. *Formación Gerencial*, 174-184.
- Archie, C. (1999). *Corporate Social Responsibility. Business & Society*. Boston: Business Horizons.
- Bagozzi, R. (2000). Sobre el concepto de acción social intencionada en el comportamiento. *Journal of Consumer Research*, 388-396.
- Bajo, A. (2015). El diálogo empresa-stakeholders como fundamento del reconocimiento empresarial. *Comunicación y empresa responsable*, 91-110.
- Bernstein, A. (2000). *Demasiado poder corporativo*. México: Mc Graw Hill.
- Bonilla, L. (2011). *Stakeholders y definiciones de RSE*. Managua: FIDEG.
- Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York: Harper and Brother.
- Cajiga, J. (2009). *El concepto de Responsabilidad Social Empresarial*. México: CEMEFI.
- Cancino, C., y Morales, M. (2008). *Responsabilidad Social Empresarial*. Chile: Universidad de Chile.
- Chavarri, R., y Guajardo, A. (2006). *La Responsabilidad Social desde una Perspectiva Estratégica para Pymes*. Santiago: Axisrse.
- Davis, K. (1960). Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities. *California Management Review*. En K. Davis. California.
- Davmercorp, S. (2022). *Conócenos*. <https://www.davmercorp.com/inicio.html#conocenos>
- De Merino, D. (2005). *Responsabilidad social corporativa y Pymes*. Madrid: Centro de Estudios de cooperación al desarrollo.
- De Souza, B. (2005). *Reinventar la Democracia: Reiventar el Estado*. Argentina: CLACSO.
- Fernández, R. (2010). *Responsabilidad Social Corpoativa*. San Vicente: Club Universitario.

- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits. *New York Times Magazine*, 122,126.
- Fundación, r. d. (2022). *Fundación red de arboles*. <https://bit.ly/3t3JN1e>
- Giniger. (2014). Doctrina Social de la Iglesia y Responsabilidad Social Empresarial: ética y política del neoliberalismo. *Sociedad y Religión*, 1-29.
- Giniger, N. (2017). *El Pacto Global como respuesta a la crisis*. Buenos Aires: Conicet.
- Global, C. (2022). *Global Compact assessment tool*. <https://www.edp.com/en/global-compact-assessment-tool>
- González, E. (2007). La teoría de los stakeholders. Un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *VERITAS*, 205-224.
- Hutchins, M., y Sutherland, J. (2008). Una exploración de las medidas de sostenibilidad social y su aplicación a las decisiones de la cadena de suministro. *Journal of Cleaner Production*, 1688-1698.
- Johnson, M. (1971). *Business in contemporary society: framework and issues*. California : Wadsworth Pub.
- Kotler, P., y Lee, N. (2005). Responsabilidad social corporativa: hacer el mayor bien por su empresa y su causa. Nueva Jersey: Google Académico.
- Mellado, C. (2005). El rol del líder como Director de comunicación en las pequeñas y medianas empresas. *DirCom*, 7-10.
- Morán, y al., e. (2016). Stakeholders, Responsabilidad Social Empresarial. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 21-30.
- ONU. (6-12 de Marzo de 1995). *Naciones Unidas*. <https://bit.ly/3PREkcg>
- ONU. (2021). *Pacto Global*. Organización de las Naciones Unidas: <https://bit.ly/3t6Mf7c>
- ONU. (31 de 5 de 2022). *Global Compact*. <https://bit.ly/3N4twRJ>
- Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japones*. Bogota: Norma.
- Reyno, M. (2007). *Responsabilidad Social Empresarial como ventaja competitiva*.

- Russo, M., y Fouts, P. (1997). Una perspectiva basada de los recursos sobre el rendimiento y la rentabilidad medioambiental empresarial. *Academy of Management Journal*, 534-559.
- Supercias. (2022). *Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros*.
<https://appscvsconsultas.supercias.gob.ec/consultaCompanias/informacionCompanias.jsf>
- Torres, T. (2021). *Propuesta de Investigación*. Loja: Ediloja Cia. Ltda.
- Van der Heijden, A., Driessen, J., y Cramer, J. (2010). Dar sentido a la responsabilidad social corporativa: explorar los procesos y estrategias organizacionales. *Journal of Cleaner Production*, 1787-1796.
- Zadek, S. (2000). *Hacer bien y hacerlo bien: defensa empresarial para la ciudadanía corporativa*. Nueva York: The Conference Board.

Apéndice

Apéndice A1: Criterios de evaluación del Pacto Global

Principios	Criterios de evaluación	
	Gestión Responsable	
Administrativo	Evaluar	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?
		¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones?
	Definir	¿La empresa tiene una declaración de política alineada a los principios éticos?
	Implementar	¿La empresa tiene procesos de toma de decisión y sistemas de gestión de la empresa?
		¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los principios éticos y laborales de la empresa?
		¿La empresa promueve temas abarcados por los principios éticos y laborales en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?
		¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?
		¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?
	Comunicar	¿La empresa comunica su progreso en sus operaciones a los grupos de interés?
	Derechos Humanos	
Principio No. 1	Salud y seguridad	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?
		¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?
		¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?
	Horas, sueldos y licencias	¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 40 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?
		¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?
		¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas nacionales?
		¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?
	Principio No. 2	Trato justo

		¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?
	Impacto en la comunidad	Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?
		¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto de sus operaciones?
	Administración de productos	¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos, defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?
Laboral		
Principio No. 3	Diálogo y participación	¿La empresa dialoga y permite la opinión de los trabajadores respecto una situación en particular de la actividad económica?
Principio No. 4	Trabajo forzado	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?
Principio No. 5	Trabajo infantil	¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?
Principio No. 6	Discriminación	¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?
Medio Ambiente		
Principio No. 7	Precaución	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?
		¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?
Principio No. 8	Responsabilidad y desempeño	¿La empresa practica una administración sostenible en el desarrollo de su actividad comercial?
		¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?
		¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua?
		¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?
		¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?
		¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?
		¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?
		¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?
¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?		

		¿La empresa brinda una educación ambiental a sus grupos de interés?
Principio No. 9	Tecnología	¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?
Anti-Corrupción		
Principio No. 10	Cultura de la empresa y procedimientos	¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?
		¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?
		¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?
		¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?
	Acciones conjuntas	¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?

Apéndice A2: Formato del formulario del Pacto Global

Estimado / estimada

Esta encuesta es para medir el grado de percepción y aplicación de la empresa hacia los stakeholders respecto a la Responsabilidad Social Empresarial con énfasis en la herramienta del Pacto Global, solicitamos contestar con absoluta objetividad.

Empresa: Davmercorp S.A.

Fecha:

Herramienta de autoevaluación del Pacto Global

Área	Pregunta	Sí	No	N/A
	Gestión			
Evaluar	¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?			
	¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones?			
Definir	¿La empresa tiene una declaración de política alineada a los principios éticos?			
Implementar	¿La empresa tiene procesos de toma de decisión y sistemas de gestión de la empresa?			
	¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los principios éticos y laborales de la empresa?			
	¿La empresa promueve temas abarcados por los principios éticos y laborales en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?			
	¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?			
	¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?			
Comunicar	¿La empresa comunica su progreso en sus operaciones a los grupos de interés?			
	Derechos Humanos			

Salud y Seguridad	¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?			
	¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?			
	¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?			
Horas, Sueldos y Licencias	¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 40 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?			
	¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?			
	¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas nacionales?			
	¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?			
Trato Justo	¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?			
	¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?			
Impacto en la comunidad	Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?			
	¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto de sus operaciones?			
Administración de productos	¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos, defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?			
Laboral				
Diálogo y Participación	¿La empresa dialoga y permite la opinión de los trabajadores respecto una situación en particular de la actividad económica?			
Trabajo forzado	¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?			
Trabajo infantil	¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?			
Discriminación	¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?			
Medio Ambiente				
Precaución	¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?			
	¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?			
Responsabilidad y desempeño	¿La empresa practica una administración sostenible en el desarrollo de su actividad comercial?			
	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?			
	¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua?			
	¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?			
	¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?			
	¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?			
	¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?			
	¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?			
	¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?			
¿La empresa brinda una educación ambiental a sus grupos de interés?				

Tecnología	¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?			
	Anti-Corrupción			
Cultura de la empresa y procedimientos	¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?			
	¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?			
	¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?			
	¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?			
Acciones conjuntas	¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?			
TOTAL				

Fuente: Global Compact Self-Assessment Tool (2010).

Apéndice A3: Tabulación de encuestas aplicadas a funcionarios directivos

1. ¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

2. ¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

3. ¿La empresa tiene una declaración de política alineada a los principios éticos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

4. ¿La empresa tiene procesos de toma de decisión y sistemas de gestión de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	33%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	33%

5. ¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los principios éticos y laborales de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

6. ¿La empresa promueve temas abarcados por los principios éticos y laborales en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

7. ¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

8. ¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

9. ¿La empresa comunica su progreso en sus operaciones a los grupos de interés?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

10. ¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

11. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

12. ¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

13. ¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 40 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

14. ¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

15. ¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas nacionales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

16. ¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

17. ¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

18. ¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

19. Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

20. ¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto de sus operaciones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

21. ¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos, defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

22. ¿La empresa dialoga y permite la opinión de los trabajadores respecto una situación en particular de la actividad económica?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

23. ¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

24. ¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

25. ¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

26. ¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

27. ¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

28. ¿La empresa practica una administración sostenible en el desarrollo de su actividad comercial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	1	50%	50%
No aplica	1	50%	50%
Total	2	100%	100%

29. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

30. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

31. ¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

32. ¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	2	100%	100%
Total	2	100%	100%

33. ¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

34. ¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

35. ¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%

No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

36. ¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

37. ¿La empresa brinda una educación ambiental a sus grupos de interés?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	2	100%	100%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

38. ¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	2	100%	100%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

39. ¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

40. ¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

41. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%

Total	2	100%	100%
-------	---	------	------

42. ¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

43. ¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	2	100%	100%

Apéndice A4: Tabulación de encuestas aplicadas a funcionarios administrativos

1. ¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

2. ¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

3. ¿La empresa tiene una declaración de política alineada a los principios éticos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

4. ¿La empresa tiene procesos de toma de decisión y sistemas de gestión de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	467%
No	0	0%	0%

No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	467%

5. ¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los principios éticos y laborales de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%
No	2	7%	7%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

6. ¿La empresa promueve temas abarcados por los principios éticos y laborales en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	24	86%	86%
No	2	7%	7%
No aplica	2	7%	7%
Total	28	100%	100%

7. ¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%
No	2	7%	7%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

8. ¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	25	89%	89%
No	2	7%	7%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

9. ¿La empresa comunica su progreso en sus operaciones a los grupos de interés?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	25	89%	89%
No	2	7%	7%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

10. ¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

11. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

12. ¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

13. ¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 40 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	13	46%	46%
No	3	11%	11%
No aplica	12	43%	43%
Total	28	100%	100%

14. ¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%
No	1	4%	4%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

15. ¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas nacionales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	24	86%	86%
No	3	11%	11%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

16. ¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	22	79%	79%
No	5	18%	18%
No aplica	1	4%	4%

Total	28	100%	100%
-------	----	------	------

17. ¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%
No	2	7%	7%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

18. ¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	24	86%	86%
No	3	11%	11%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

19. Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	5	18%	18%
No	1	4%	4%
No aplica	22	79%	79%
Total	28	100%	100%

20. ¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto de sus operaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	4	14%	14%
No	3	11%	11%
No aplica	21	75%	75%
Total	28	100%	100%

21. ¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos, defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

22. ¿La empresa dialoga y permite la opinión de los trabajadores respecto una situación en particular de la actividad económica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	25	89%	89%
No	3	11%	11%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

23. ¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%
No	2	7%	7%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

24. ¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	28	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

25. ¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

26. ¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

27. ¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

28. ¿La empresa practica una administración sostenible en el desarrollo de su actividad comercial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	6	21%	21%
No	2	7%	7%
No aplica	20	71%	71%
Total	28	100%	100%

29. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	6	21%	21%
No	2	7%	7%
No aplica	20	71%	71%
Total	28	100%	100%

30. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

31. ¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

32. ¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	6	21%	21%
No	0	0%	0%
No aplica	22	79%	79%
Total	28	100%	100%

33. ¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

34. ¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

35. ¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%

No	1	4%	4%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

36. ¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

37. ¿La empresa brinda una educación ambiental a sus grupos de interés?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	6	21%	21%
No	20	71%	71%
No aplica	2	7%	7%
Total	28	100%	100%

38. ¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	8	29%	29%
No	19	68%	68%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

39. ¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

40. ¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	25	89%	89%
No	3	11%	11%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

41. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	1	4%	4%

No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

42. ¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	26	93%	93%
No	2	7%	7%
No aplica	0	0%	0%
Total	28	100%	100%

43. ¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	27	96%	96%
No	0	0%	0%
No aplica	1	4%	4%
Total	28	100%	100%

Apéndice A5: Tabulación de encuestas aplicadas a funcionarios operativos

1. ¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

2. ¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

3. ¿La empresa tiene una declaración de política alineada a los principios éticos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

4. ¿La empresa tiene procesos de toma de decisión y sistemas de gestión de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	333%

No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	333%

5. ¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los principios éticos y laborales de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

6. ¿La empresa promueve temas abarcados por los principios éticos y laborales en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

7. ¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

8. ¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

9. ¿La empresa comunica su progreso en sus operaciones a los grupos de interés?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

10. ¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%

No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

11. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

12. ¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

13. ¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 40 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	10	50%	50%
No	0	0%	0%
No aplica	10	50%	50%
Total	20	100%	100%

14. ¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

15. ¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas nacionales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

16. ¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%

No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

17. ¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

18. ¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

19. Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	20	100%	100%
Total	20	100%	100%

20. ¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto de sus operaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	20	100%	100%
Total	20	100%	100%

21. ¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos, defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

22. ¿La empresa dialoga y permite la opinión de los trabajadores respecto una situación en particular de la actividad económica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%

Total	20	100%	100%
-------	----	------	------

23. ¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

24. ¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

25. ¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

26. ¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

27. ¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

28. ¿La empresa practica una administración sostenible en el desarrollo de su actividad comercial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	20	100%	100%
Total	20	100%	100%

29. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	20	100%	100%
Total	20	100%	100%

30. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

31. ¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

32. ¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	0	0%	0%
No	0	0%	0%
No aplica	20	100%	100%
Total	20	100%	100%

33. ¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

34. ¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

35. ¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	19	95%	95%
No	0	0%	0%
No aplica	1	5%	5%
Total	20	100%	100%

36. ¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	19	95%	95%
No	1	5%	5%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

37. ¿La empresa brinda una educación ambiental a sus grupos de interés?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	1	5%	5%
No	19	95%	95%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

38. ¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	10%	10%
No	17	85%	85%
No aplica	1	5%	5%
Total	20	100%	100%

39. ¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

40. ¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

41. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%

No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

42. ¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

43. ¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

Apéndice A6: Tabulación de encuestas aplicadas a los clientes

1. ¿La empresa cumple con todas las regulaciones relacionadas con los temas abarcados por la legislación local y nacional?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

2. ¿La empresa identifica y evalúa el riesgo, las oportunidades y el impacto de sus operaciones?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

3. ¿La empresa tiene una declaración de política alineada a los principios éticos?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

4. ¿La empresa tiene procesos de toma de decisión y sistemas de gestión de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido

Si	20	100%	333%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	333%

5. ¿La empresa involucra a los trabajadores cuando se trata de temas cubiertos por los principios éticos y laborales de la empresa?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

6. ¿La empresa promueve temas abarcados por los principios éticos y laborales en sus interacciones con proveedores y socios comerciales?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

7. ¿La empresa contribuye positivamente con el desarrollo de la comunidad?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

8. ¿La empresa tiene un procedimiento confiable para escuchar, procesar y resolver problemas/quejas internas y externas?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

9. ¿La empresa comunica su progreso en sus operaciones a los grupos de interés?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

10. ¿La empresa se asegura de que sus trabajadores cuenten con instalaciones de trabajo seguras, apropiadas y sanitarias?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%

No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

11. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores cuenten con el equipo de protección y la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

12. ¿La empresa involucra activamente a los trabajadores en actividades de salud y seguridad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

13. ¿La empresa se asegura de que la semana laboral se limite a 40 horas; que el sobretiempo sea poco frecuente y limitado; y que los trabajadores reciban períodos de descanso razonables?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

14. ¿La empresa proporciona un salario que permita a los trabajadores satisfacer sus necesidades básicas y la de sus dependientes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

15. ¿La empresa se asegura de que a los trabajadores se les paguen licencia de vacaciones, licencia por enfermedad y licencia parental conforme con las normas nacionales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

16. ¿La empresa se asegura de que todos los trabajadores estén oficialmente empleados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%

Total	20	100%	100%
-------	----	------	------

17. ¿La empresa protege a los trabajadores del acoso laboral, incluyendo acoso físico, verbal, sexual o psicológico, abuso o amenazas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

18. ¿La empresa respeta la privacidad de sus empleados cuando reúne información privada o se vigila el lugar de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

19. Antes de comprar, alquilar, adquirir o bien acceder a tierra o a propiedad, ¿la empresa se asegura de que todos los propietarios afectados y usuarios de la tierra o propiedad, hayan sido adecuadamente consultados y compensados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

20. ¿La empresa involucra a las comunidades locales en temas relacionados con el impacto de sus operaciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

21. ¿La empresa toma medidas para prevenir los riesgos, defectos, mal uso, o uso inadecuado de sus productos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

22. ¿La empresa dialoga y permite la opinión de los trabajadores respecto una situación en particular de la actividad económica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

23. ¿La empresa toma todas las medidas necesarias para asegurarse de no participar en ninguna forma de trabajo forzoso o servidumbre?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

24. ¿La empresa cumple con los estándares de la edad mínima?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

25. ¿La empresa asegura que las decisiones en materia de empleo se basan en criterios relevantes y objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

26. ¿La empresa apoya el enfoque preventivo en los temas ambientales?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

27. ¿La empresa cuenta con procedimientos de emergencia para prevenir y atender accidentes que afecten el medio ambiente y la salud humana?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

28. ¿La empresa practica una administración sostenible en el desarrollo de su actividad comercial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

29. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de energía y las emisiones de gases de efecto invernadero?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	19	95%	95%
No	0	0%	0%
No aplica	1	5%	5%
Total	20	100%	100%

30. ¿La empresa toma medidas para reducir el consumo de agua?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

31. ¿La empresa toma medidas para prevenir y reducir la producción de residuos y asegurar la gestión responsable de los residuos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

32. ¿La empresa previene, reduce y trata las emisiones a la atmósfera?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

33. ¿La empresa previene y reduce el impacto del ruido, olor, luz y vibraciones en el entorno?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

34. ¿La empresa minimiza el uso de productos químicos y otras sustancias peligrosas y garantiza la manipulación y almacenamiento seguros?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

35. ¿La empresa previene, minimiza y remedia los impactos significativos a la biodiversidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	19	95%	95%

No	0	0%	0%
No aplica	1	5%	5%
Total	20	100%	100%

36. ¿La empresa se asegura que los recursos naturales se utilizan de manera sostenible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	19	95%	95%
No	0	0%	0%
No aplica	1	5%	5%
Total	20	100%	100%

37. ¿La empresa brinda una educación ambiental a sus grupos de interés?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

38. ¿La empresa fomenta el desarrollo y la utilización de tecnologías favorables para el medio ambiente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

39. ¿La empresa toma una posición clara en contra la corrupción?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

40. ¿La empresa evalúa el riesgo de corrupción cuando hace negocios?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

41. ¿La empresa se asegura de que los trabajadores relevantes sean debidamente entrenados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%

Total	20	100%	100%
-------	----	------	------

42. ¿Los procedimientos internos de la empresa son compatibles con su compromiso de lucha contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%

43. ¿La empresa toma acciones conjuntas con otros actores para realizar y promover iniciativas contra la corrupción?			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	20	100%	100%
No	0	0%	0%
No aplica	0	0%	0%
Total	20	100%	100%