

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO



**“Nuevas Estrategias para la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en las pequeñas y micro empresas, a través de la implementación de factores de evaluación en las Contrataciones Públicas en el Perú”**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO  
ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN DERECHO DE LA EMPRESA

**Autora**

**Gladys Vanessa Zorrilla Garay**

**Asesor**

**Vicente Alberto Cairampoma Arroyo**

LIMA – PERÚ

Abril, 2020

## RESUMEN

La motivación del presente documento parte de un contexto social adverso entre empresa y estado, producto de los últimos acontecimientos de corrupción revelados, así como la grave situación de informalidad empresarial y laboral que evidencian una limitada cultura de Responsabilidad Social Empresarial en las empresas en el Perú.

Es así que, el problema que se propone solucionar es la falta de promoción de RSE en la micro y pequeñas empresas proveedoras del Estado. Para lograr ello se postula como hipótesis el uso del factor de evaluación de Responsabilidad Social Empresarial en los procesos de contrataciones públicas para provocar una gestión socialmente responsable en las micro y pequeñas empresas sin vulnerar el principio de libre competencia y el principio de competencia que deben regir en las contrataciones públicas, sino más bien esta propuesta armoniza con los principios de la economía social de mercado y políticas públicas impulsadas por el Estado, buscando garantizar un equilibrio en el sistema político, económico y social.

La investigación tiene como objetivo evidenciar las causas principales de la falta de promoción de RSE en las mypes proveedoras del estado, la visión rudimentaria del Estado respecto la RSE que se configura en el actual diseño de los factores de sostenibilidad social y ambiental, así como también propondrá no solo el factor RSE sino la forma de verificación de dicho factor a través del Registro de Empresas Socialmente Responsables.

El resultado esperado es incrementar la gestión socialmente responsable en las mypes utilizando el “Factor de RSE” y demostrar que no existe limitación legal alguna para promover RSE en las mypes en el Perú.

La investigación se sustenta en teoría hasta la fecha desarrollada en materia de contrataciones y responsabilidad social, normatividad, doctrina, documentos internacionales, así como el trabajo práctico realizado a lo largo de los últimos años.

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	1
<b>ÍNDICE</b> .....	2
<b>LISTADO DE TABLAS</b> .....	3
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE</b> .....	11
<b>2.1. Breve contexto actual del Perú en materia de informalidad empresarial y laboral en las pequeñas y micro empresas del Perú, promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento.</b> .....	11
<b>2.2.- Origen, Desarrollo y Evolución del Concepto de la Responsabilidad Social Empresarial.</b> .....	13
<b>2.3. La RSE en el Perú y su desarrollo en la micro y pequeña empresa</b> .....	20
<b>2.4. Características Esenciales de la Responsabilidad Social Empresarial y valores sustanciales que la componen; así como su relación con el Derecho y la Economía Social de Mercado dispuesta en la Constitución Política del Perú.</b> .....	23
<b>2.5 Evolución de la normativa en Contrataciones Públicas en el Perú y su relación con el principio de Sostenibilidad Social y Ambiental</b> .....	27
<b>2.6 Panorama Internacional sobre las contrataciones públicas y su desarrollo en materia de sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial</b> .....	30
<b>CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	35
<b>3.1 Reconocimiento del tipo de empresa proveedora del Estado</b> .....	35
<b>3.2 Desenvolvimiento de los actos preparatorios y del proceso de selección y documentación requerida que permita al funcionario público conocer el tipo de empresa que busca una contratación con el Estado</b> .....	37
<b>3.3 Inconvenientes, riesgos y contingencias que se presentan en la etapa de ejecución contractual respecto las empresas proveedoras del Estado</b> .....	42
<b>3.4 Elementos que constituyen parte del problema de la falta de desarrollo de la RSE en la MYPE</b> .....	43
<b>3.5 La falta de promoción de la Responsabilidad Social desde el Estado</b> .....	46
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE INVESTIGACIÓN</b> .....	58
<b>4.1 Algunas reflexiones sobre el tipo de empresa proveedora del Estado</b> .....	58
<b>4.2 Sobre lo que viene ocurriendo en las etapas de actos preparatorios y proceso de selección para reconocer el tipo de empresa con la que contrata el Estado</b> .....	59
<b>4.3 Sobre los riesgos e inconvenientes presentados en la etapa de ejecución contractual</b> .....	60

<b>4.4 Discusión o reflexión sobre la falta de promoción de RSE en MYPEs en el Perú.....</b>	<b>61</b>
<b>4.5 Propuesta del factor de RSE respecto la escasa asignación de puntaje en las Bases Estandarizadas de los procesos de contrataciones con el Estado</b>	<b>65</b>
<b>4.6 Sobre el Factor RSE y el Registro de Empresas Socialmente Responsables como fuente de verificación ante los procesos de selección.....</b>	<b>73</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>82</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>84</b>

## LISTADO DE TABLAS

<b>TABLA</b>	<b>NOMBRE</b>
Tabla 1	: Temas comprendidos en los documentos guía de organismos internacionales
Tabla 2	: Tabla resumen de procesos de compras del Estado
Tabla 3	: Tabla resumen sobre puntajes asignados a los factores de sostenibilidad social, ambiental, protección social y desarrollo humano, integridad y otros
Tabla 4	: Tabla resumen sobre puntajes asignados a los factores de evaluación de las Bases Estandarizadas de OSCE para procesos de selección antes del 27 de agosto de 2018
Tabla 5	: Registro de Empresas Socialmente Responsable: Primera Parte – Cumplimiento de Requisitos Técnicos Mínimos
Tabla 6	: Registro de Empresas Socialmente Responsable: Segunda Parte – Cumplimiento de requisitos adicionales para obtener los 20 puntos diferenciales para obtener el puntaje mínimo de 60 puntos

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Los últimos tres años se han caracterizado por la permanente tensión, conflicto y desconfianza entre el Estado y la Empresa en el Perú. De un lado, a finales del año 2016 se descubre uno de los casos de corrupción más emblemáticos de la historia, cometido por la Empresa Transnacional ODEBRECHT, una empresa originaria de Brasil acusada de pagar sobornos a presidentes y funcionarios públicos de alto nivel de 12 países de América Latina. De este modo, se vio involucrado el fenómeno de la corrupción en la gestión de las contrataciones públicas con el Estado. De otro lado, nos encontramos con escándalos empresariales que evidencian falta de transparencia y ética o el permanente conflicto entre empresas y comunidades, entre otros casos que manifiestan este permanente conflicto social, lo cual genera desconfianza, inseguridad y deslegitimidad frente a la sociedad en general.

Bajo este contexto, surge la preocupación sobre el nuevo rol y liderazgo de la Empresa frente al Estado y la sociedad, así como las actuaciones del Estado frente a la empresa. Ante ello, surge la siguiente disyuntiva: ¿Cómo generar sinergias distintas que recompongan lazos de confiabilidad entre el Estado, la Empresa y la Sociedad Civil en beneficio del desarrollo del Perú?

El Estado ha venido creciendo económicamente desde la década de 1990 hasta la fecha como consecuencia de distintas variaciones que se dieron en el país. La principal modificación fue la transición a una Economía Social de Mercado, la cual se encuentra regulada de manera expresa desde los artículos 58 al 65 de la Constitución Política del Perú de 1993. En la Economía Social de Mercado se establecieron las reglas relacionadas a lo siguiente: (i) nuestro modelo económico y (ii) las garantías mínimas de convivencia como respeto a la propiedad privada y libertades, otorgando seguridad jurídica y estabilidad para los agentes económicos.

Bajo dichas reglas nos hemos venido desarrollando como país y alcanzando importantes avances; sin embargo, este crecimiento económico no se ha traducido en un desarrollo sostenible y, más bien, hoy se presentan nuevos desafíos que el Perú debe enfrentar, tales como como la Informalidad laboral y empresarial, la falta de empleo, la falta de cumplimiento de obligaciones laborales, prevención de prácticas corruptas en las empresas en articulación con el Estado, entre otros.

Una manifestación de este desafío se encuentra sustentado en base a lo señalado por la OIT, la cual indica que el Perú continúa siendo uno de los países con mayor grado de

empleo informal a nivel latinoamericano, con una tasa de 72% en el año 2016. Asimismo, se señala que en el Perú de cada 10 trabajadores, 8 son informales y se encuentran en microempresas formales e informales (OIT, 2017).

A su vez, es preciso resaltar que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (“OCDE”), en su último Estudio para Perú, señala que si bien el Perú en las últimas dos décadas ha manifestado un progreso socioeconómico (mejorando los niveles de pobreza y logrando un aumento de la clase media), ello no ha significado una formalidad laboral y, por el contrario, nos encontramos ante un panorama con altos niveles de dicha informalidad. A medida que los empleos formales son un mínimo porcentaje en el mercado laboral, esto conlleva a que el acceso a dichos empleos sea difícil para población socialmente vulnerable (OCDE, 2016, p.16).

**Como consecuencia de todo lo señalado previamente, es evidente que la informalidad en el Perú implica subempleo y precariedad de derechos laborales, pero no solo ello, sino que también dicha informalidad significa una evasión de impuestos, vulneración de derechos humanos, corrupción, entre otros males a los que nos vemos hoy, enfrentados como sociedad.**

A pocos años de cumplir 200 años de vida republicana, el poder formar parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico aún es un reto para nuestro país, puesto que somos conscientes que aún nos falta mucho camino por recorrer. Sin embargo, no puede trabajarse en ese camino si es que el sector público y el sector privado continúan actuando de manera aislada. Así, la clave radicaría en poder trabajar manera articulada y coordinada, de esta manera se buscaría la sostenibilidad y gobernanza pública y privada en nuestro país. Para tal efecto, considero que una especial herramienta de vinculación entre la esfera pública y privada es la práctica de la Responsabilidad Social Empresarial a través de las Contrataciones Públicas con el Estado.

Al respecto, uno de los grandes problemas que adolece nuestro país es la falta de promoción de cultura y práctica de RSE, en especial en las micro y pequeñas empresas, siendo ellas, el mayor porcentaje de empresas en el Perú; por lo que el reto es provocar que estas micro y pequeñas empresas empiecen a desarrollar gestión socialmente responsable, contribuyendo a la formalidad empresarial y laboral.

Es por dicha razón que, la presente investigación radica en plantear una propuesta de solución ante dicho primer problema.

Debido a que la Responsabilidad Social Empresarial (en adelante, "RSE") es una herramienta clave para poder vincular las dos esferas ya mencionadas es preciso definir qué es la Responsabilidad Social Empresarial y cómo ayudaría a vincular de manera articulada y adecuada a estos dos mundos indebidamente separados mediante las contrataciones con el Estado.

La RSE, de conformidad con lo establecido por la ISO26000 es *"la responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente por medio de un comportamiento transparente y ético que contribuya a un desarrollo sostenible, la salud y bienestar general de la sociedad; tome en consideración las expectativas de las partes interesadas, stakeholders; esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones"*. (ISO 26000, 2010).

Cabe indicar que, el Estado Peruano se adhirió a la propuesta de la ISO 26000 en el año 2016 a través de la Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 030-2016-PR/CE emitida por el Programa Perú Responsable. (Perú Responsable, 2016)

Si bien la norma ISO 260000 define a la RSE como una mera responsabilidad de la empresa, a mí criterio, considero que la Responsabilidad Social Empresarial es una gestión estratégica de cualquier organización que incorpora los valores de la sostenibilidad, tales como el aspecto económico, social y ambiental; y tiene como características principales la transparencia, el desenvolvimiento de la gestión desde el objeto social del negocio, expandiéndose en toda la organización, tomando en cuenta a sus partes interesadas y generando valor compartido entre la empresa y sus stakeholders. No significa que las gestiones desplegadas cumplan la norma sino ir más allá de ella.

Una vez definido qué es la RSE es preciso destacar cómo ayudaría esta en la vinculación de la esfera pública y privada a través de las contrataciones públicas con el Estado. En ese sentido, las contrataciones con el Estado son un instrumento mediante el cual cada entidad estatal puede cumplir su finalidad pública a través de la ejecución de obras, compra de bienes y servicios. Para lograr ello, se sujetan a la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones con el Estado (en adelante, la "Ley"), la cual establece los procedimientos, requisitos técnicos mínimos y factores de evaluación para seleccionar al mejor postor.

Entre los factores de evaluación que se encuentran establecidos en las Bases Estándar aprobadas por OSCE y que deben considerarse en los procesos de selección, encontramos a los siguientes factores:

- (i) Precio
- (ii) Experiencia del postor (sólo en consultorías)
- (iii) Plazo de prestación
- (iv) Garantía comercial
- (v) Disponibilidad de servicios y repuestos
- (vi) Capacitación al personal de la entidad
- (vii) Mejoras
- (viii) Sistema de gestión de calidad ISO 9001
- (ix) Sostenibilidad ambiental y social (para licitaciones y concursos públicos)
- (x) Protección social y desarrollo humano
- (xi) Integridad: ISO 37001
- (xii) Metodología propuesta (sólo en consultorías)
- (xiii) Conocimiento del proyecto (sólo en consultorías)
- (xiv) Formación, experiencia y capacitación del personal clave (sólo en consultorías en general)

Cabe precisar que en agosto de 2018, se incorporó nuevas opciones al Factor Sostenibilidad Ambiental y Social, así como se incorpora el Factor Protección Social y Desarrollo Humano y el Factor Integridad, los mismos que señalan que se les asignará un puntaje a aquellas empresas que desarrollen algunas de las prácticas indicadas en las Bases Estándar, a efectos de evaluar el hecho que la empresa sea sostenible o a través de la realización de una práctica social.

Lamentablemente, estas acciones promovidas por los actuales factores de evaluación se traducirían en una mera práctica aislada y no significará que dicha empresa tenga la calidad de ser socialmente responsable o sostenible, debido a que la responsabilidad social empresarial responde a una gestión estratégica efectiva de la empresa que se integra a todo el negocio, implementando los valores de la RSE en todas las aristas dentro de dicha compañía, no solamente en una mera práctica.

Lo referido anteriormente conlleva a la visualización de una segunda situación, la desconfiguración del propósito esencial del principio de sostenibilidad y la gran oportunidad de promover empresas socialmente responsables. Es evidente que el Estado no ha interiorizado una verdadera conciencia de Responsabilidad Social y

sostenibilidad y, por ello, se ha regulado de manera ineficiente el factor de sostenibilidad en las Contrataciones con el Estado.

Además de ello, dentro del proceso de evaluación de una contratación pública con el Estado, el puntaje que se otorga por realizar esta práctica social es mínimo y, producto de ello, las empresas no le dan la importancia debida ni el incentivo real a convertirse en empresas socialmente responsables. En ese sentido, considero que el puntaje para este criterio debería tener como mínimo 20 puntos sobre 100 y, de esta manera, se promovería que más empresas tengan el carácter de sostenibilidad y desarrollen RSE, lo cual generaría un beneficio para la sociedad y, sobre todo, para las poblaciones más vulnerables, pues en ellas es donde hay más labor por realizar.

Así también en el presente trabajo se expone la falta de razonabilidad y proporcionalidad entre las fuentes de verificación para comprobar el cumplimiento efectivo de determinado factor y que la solución termina siendo insuficiente sin abordar técnicamente el problema y dándole la debida importancia a la promoción de empresas responsables en el Perú.

Una vez señalado lo anterior, es pertinente analizar cómo podríamos verificar que una empresa es socialmente responsable y no solamente realiza ciertas prácticas aisladas, *pseudo paternalistas*. Para ello, considero relevante que el Estado a través de su rol promotor, promueva Responsabilidad Social Empresarial de manera técnica y responsable, acompañando a las micro y pequeñas empresas en su proceso de desarrollar programas y proyectos de RSE; así como administrando el Registro de Empresas Socialmente Responsable y otorgando, cuando corresponda la Certificación de Empresa Socialmente Responsable, de manera gratuita.

En el proceso de desarrollo de la investigación, se identificó que en el año 2011, el Estado Peruano creó el Programa “Perú Responsable”, programa cuyo fin era promover cultura y práctica de RSE, así como administrar el Registro y la Certificación “Perú Responsable”. Sin embargo, a partir del año 2019 se comprobó que el programa ya no existía en hechos reales al haberse eliminado sus recursos, y en el año 2020 se concretó su extinción con el Decreto Supremo N° 004-2020-TR, sin mayor explicación ante la sociedad.

Por todo lo señalado previamente, y tomando en cuenta la informalidad laboral, el alto nivel de desempleo, las oportunidades laborales distantes para los grupos vulnerables, así como una mirada del Estado un tanto rudimentaria respecto a la visión de la Responsabilidad Social Empresarial es evidente que existe una falta de promoción de

RSE en el Perú y en especial en las empresas que terminan siendo proveedoras del Estado; por lo que resulta oportuno advertir que mediante los procesos de contratación con el Estado es posible lograr la promoción y desarrollo anhelado de la RSE, obteniendo beneficio social y económico tanto para el Estado y la empresa.

Para lograr ello, sostengo que debe considerarse el factor de evaluación denominado “Factor de RSE” el mismo que implicará asignar un puntaje adicional a aquella empresa que sea socialmente responsable (no como señala las Bases Estandarizadas del OSCE que solo realice una práctica social) y que este factor tenga un puntaje adecuado y razonable para que las empresas le den valor e importancia a convertirse en empresas socialmente responsables, sin que ello implique vulnerar normas constitucionales ni principios legales fundamentales.

Además, y con el afán de promover que las micro y pequeñas empresas trabajen RSE y sean distinguidas por la sociedad, sea el Estado, a través de un ente técnico adscrito al Ministerio de la Producción sea quién verifique si determinada empresa realiza o no Responsabilidad Social Empresarial, a través de criterios técnicos, objetivos y gratuitos.

Este ente estatal, sería quien administre el Registro de Empresas Socialmente Responsable donde se establecerán los criterios técnicos y objetivos para la obtención de inscripción en el Registro mencionado. Asimismo, en el presente trabajo estamos postulando cuales serían esos criterios técnicos mínimos para registrarse en el Registro de Empresas Socialmente Responsable.

Así, en el segundo capítulo “Estado del Arte”, trataremos i) un resumen del contexto actual del Perú en materia de informalidad empresarial y laboral, ii) Origen, Desarrollo y Evolución del Concepto de la Responsabilidad Social Empresarial, iii) la RSE en el Perú y su desarrollo en la micro y pequeña empresa iv) Las características y valores esenciales de la RSE y su relación con el derecho y la Economía Social de Mercado dispuesta en nuestro ordenamiento jurídico, v) La Evolución de la normativa en contrataciones públicas y su relación con el principio de sostenibilidad social y ambiental y el vi) Panorama internacional sobre las contrataciones públicas y su desarrollo en materia de sostenibilidad y responsabilidad social.

En el tercer capítulo, se tratará el problema que se pretende solucionar con la presente investigación, **la falta de promoción de la Responsabilidad Social en las mypes proveedoras del Estado**, para lo cual primero describiremos algunos componentes importantes como el i) Reconocimiento del tipo de empresa proveedora del estado, ii) desenvolvimiento de los actos preparatorios y del proceso de selección y documentación

requerida que permita conocer al funcionario público el tipo de empresa que busca una contratación con el Estado, iii) inconvenientes, riesgos y contingencias que se presentan en la etapa de ejecución contractual respecto las empresas proveedoras del Estado. Para luego, continuar informando respecto los iv) elementos que constituyen parte del problema de la falta de desarrollo de la RSE en la MYPE y v) la falta de promoción de la Responsabilidad Social desde el Estado.

En el cuarto capítulo trataremos i) algunas reflexiones sobre el tipo de empresa proveedora del Estado, ii) sobre lo que viene ocurriendo en las etapas de actos preparatorios y proceso de selección para reconocer el tipo de empresa con la que contrata el Estado, iii) sobre los riesgos e inconvenientes presentados en la etapa de ejecución contractual, iv) discusión o reflexión sobre la falta de promoción de RSE en MYPEs en el Perú, v) propuesta del factor de RSE respecto la escasa asignación de puntaje en las Bases Estandarizadas de los procesos de contrataciones con el Estado y vi) sobre el Factor RSE y el Registro de Empresas Socialmente Responsables como fuente de verificación ante los procesos de selección.

Finalmente, el resultado de la investigación será demostrar que es factible utilizar la herramienta de las compras públicas, a través de sus factores de evaluación para promover una gestión socialmente responsable en las mypes, no encontrando dificultades o parámetros legales, ni administrativos; por lo que incluso se propone una nueva fuente de verificación más acorde con nuestra realidad y el verdadero resultado esperado que es promover la sostenibilidad y la responsabilidad social, contribuyendo de esta manera con reducir la informalidad en el Perú, reducir brechas sociales, promover principios rectores en derechos humanos, promover el empleo decente y formal, promover prácticas anticorrupción y efectivizar las compras públicas sostenibles, garantizando que el recurso público sea realmente eficiente, efectivizando el principio de sostenibilidad social y ambiental, ya dispuesto en norma, más no siendo aplicado, así como también promoviendo una nueva cultura empresarial, fortaleciendo la responsabilidad social empresarial y valor compartido, provocando la generación y competencia de Empresas Sostenibles.

Es importante indicar que, a través de la propuesta formulada, la contratación pública dejaría de ser un mero instrumento formalista de cumplimiento de reglas, sino que tendría un rostro más humano y un impacto mayor en la comunidad nacional, efectivizándose el principio de sostenibilidad social y ambiental dispuesto en el literal h del artículo 2 de la Ley de Contrataciones del Estado.

## CAPÍTULO II: ESTADO DEL ARTE

El presente desarrollo del “Estado del Arte” del tema de investigación *“Nuevas Estrategias para la promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en las pequeñas y micro empresas, a través de la implementación de los factores de evaluación en las Contrataciones Públicas en el Perú”* tiene por objeto situar el contexto y situación actual de la problemática, relevar la importancia del tema en nuestros días, y el estado de la cuestión o avance y progreso del desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial en el Perú como de las Contrataciones Públicas.

En materia de Responsabilidad Social Empresarial, es importante conocer el origen y evolución del concepto hasta nuestro días, teniendo en cuenta el panorama mundial, a efectos de entender las características de la RSE, los valores consustanciales de la Responsabilidad Social, así como el marco legal en el Perú, a efectos de identificar si existe norma habilitante o no para promover Responsabilidad Social Empresarial.

Asimismo, abordaremos lo que viene sucediendo en materia de contrataciones públicas, la evolución de la normativa en materia de promoción de desarrollo humano y sostenibilidad social y ambiental, el panorama internacional sobre la materia, cómo se viene promoviendo la promoción de RSE en otros países a través de las contrataciones públicas o qué se viene trabajando en materia de contrataciones públicas en su relación con implementación de políticas públicas hasta las soluciones insuficientes dispuestas hoy en día por el Estado Peruano.

### **2.1. Breve contexto actual del Perú en materia de informalidad empresarial y laboral en las pequeñas y micro empresas del Perú, promoción del empleo, empleabilidad y emprendimiento.**

El Instituto Nacional de Estadística e Informática, en adelante INEI, a través del Boletín *“Demografía Empresarial en el Perú: II Trimestre 2019”*, informó que, en el Perú, al cierre del II Trimestre del 2019 existen 2 millones 662 mil 940 empresas (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2019)., de las cuales, las medianas, pequeñas y microempresas representan el 99.5% del total de empresas formales en la economía peruana; siendo el 96.2% microempresas, el 3.2% pequeñas empresas y el 0.1% medianas empresas (Produce, 2017).

Las micro, pequeñas y medianas empresas representan alrededor del 60% de la PEA ocupada; considerándose este grupo de empresas como la fuente generadora del empleo en el Perú. (Produce, 2017)

Según la OIT, el Perú continúa siendo uno de los países con mayor grado de empleo informal a nivel latinoamericano, con una tasa de 72% en el año 2016. Asimismo, se indica que, en el Perú de cada 10 trabajadores, 8 son informales y se encuentran en microempresas formales e informales (OIT, 2017)

La OCDE, en su último Estudio para Perú, señaló que si bien el Perú en las últimas dos décadas ha manifestado crecimiento económico, mejorando los niveles de pobreza y logrando un aumento de la clase media; ello contrasta con los altos niveles de informalidad laboral, comprendiendo más del 70% de los trabajadores e indicando además que la gran mayoría de los trabajadores en condición de informalidad tiene altas probabilidades de volver a las capas de pobreza o pobreza extrema ante factores externos. Esto conlleva a que el acceso a los empleos formales sea particularmente difícil esta población vulnerable (OCDE, 2016, p.16).

La informalidad en el Perú implica subempleo, precariedad de derechos laborales, evasión de impuestos, vulneración de derechos humanos, corrupción, entre otros males a los que nos vemos hoy enfrentados, lo cual muestra que la permanencia de la informalidad resulte un impedimento para el desarrollo sostenible (no solamente económico) de la sociedad peruana, pues si bien la informalidad puede evidenciar un elevado espíritu de pujanza y superación de las masas más empobrecidas del Perú, es una fase que debe ser superada y no idealizada.

OCDE también señala que, con el objetivo de reducir la informalidad actual e impulsar el empleo digno, el Estado Peruano debe incluir una serie de medidas transversales donde articulen los ámbitos laborales, tributarios, económicos y productivos. Así, se recomienda mejorar las condiciones y supuestos que impulsen nuevos sectores productivos y la articulación permanente entre las empresas, la academia y organismos internacionales.

En virtud de ello, y siendo que el Perú aspira a ser país miembro de la OCDE, la presente investigación propone promover RSE a través de las compras públicas, buscando que estas sean un instrumento que coadyuve a implementar políticas públicas entre Empresa y Estado; mayor eficiencia en la ejecución presupuestal de los recursos públicos; y un cambio de paradigma en las empresas.

Las empresas que en los últimos diez años contratan con el Estado suelen ser pequeñas y micro empresas, pero no necesariamente por contar con un Registro Único Contribuyente son empresas formales en todos los ámbitos; por lo que con la implementación de un mecanismo de incentivo a través de un concurso público, como es el de ganar una contratación del estado se busca promover que estas empresas no solo cumplan con el ordenamiento legal vigente en un sentido formal, sino que realmente sean una Empresa Socialmente Responsable.

Según el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado, la participación empresarial de las MYPES representan el 81.2% del total de proveedores y el monto adjudicado a ellas representa el 44.7% del monto total. (OSCE, 2017).

Sin embargo, cabe preguntarnos si estas empresas que contratan con el Estado son o no empresas formales.

De conformidad con lo señalado por el Ministerio de la Producción a través de sus Estudios Económicos: Estadística MIPYME (Año 2017), de un total de 3, 617, 163 empresas registradas como micro y pequeña empresa, 1, 866, 113 unidades productivas son consideradas empresas formales representando el 51.6% y 1, 751, 050 son empresas consideradas informales representando el 48, 4%. Produce establece esta diferenciación considerando que la diferencia entre ser formal e informal es contar con el Registro Único de Contribuyente de SUNAT.

Sin embargo, es importante señalar que, de conformidad con lo expresado por Hernando de Soto, la informalidad se manifiesta como un conjunto de situaciones que comprenden a los empleadores, empleados, organización y toda actividad que se encuentra al margen de la norma y que forman parte de la actividad económica. Así ser informal supone la evasión de obligaciones tributarias y normativa vigente pero también implica la falta de acceso a los servicios brindados por el Estado (Hernando de Soto, 1989).

Por lo tanto, no necesariamente contar con Registro Único Contribuyente te atribuye un carácter formal, puesto que podría bien la empresa contar con RUC pero eludir las normas laborales, por ejemplo.

## **2.2.- Origen, Desarrollo y Evolución del Concepto de la Responsabilidad Social Empresarial**

Si bien el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) aparece como tal en el siglo XX, la “responsabilidad social” fue de interés en la historia humana desde épocas remotas.

En la antigüedad grecorromana, el comercio era visto con poco aprecio y las tesis filosóficas en boga promovían la restricción a los mercaderes. En la Edad Media Europea se mantuvo el desdén hacia el comercio, aunque el crecimiento urbano y el consiguiente intercambio mercantil se expandió originando que Santo Tomas de Aquino promoviera el precio justo en los mercados. El judaísmo propicio al capitalismo, la reforma y la ética protestante prestigiaron lentamente el comercio. Entre los años 1500 y 1700, el comercio internacional y las primeras industrias masivas crecieron de modo que la ética capitalista se convirtió en un eje básico del desarrollo. Es en ese ámbito, dentro de las restricciones al capitalismo que surge la idea primigenia de Responsabilidad Social con el apogeo de la Revolución Industrial.

Según Griffin y Ebert (1997), a fines del siglo XIX la definición de la Responsabilidad Corporativa era aún incipiente, a este periodo se le conoció como “Época Empresarial”, mientras que una etapa posterior de la RSE, cuyo inicio fue la Gran Depresión de 1929, se caracterizó por la crisis socioeconómica que promovió una reformulación de la filosofía empresarial vigente.

Esta “Época Empresarial” se caracterizó por promover la actividad capitalista sin restricciones, dentro de la filosofía “*laissez faire*”, pese a las preocupaciones sociales, por lo que, el concepto de RSE se confundió con la filantropía.

La segunda fase tuvo como inicio, la Gran depresión de 1929, crisis socioeconómica atribuida al capitalismo sin restricción, para lo cual los gobiernos empezaron a producir normas exigiendo a las empresas atender aspectos sociales.

Por su parte, Carroll en 1999, identificó 4 etapas en la evolución del concepto de RSE: Germinación, Surgimiento, Desarrollo y Proliferación (Carroll, 1999), identificando a la Etapa de Germinación entre los años 1930 y 1950, etapa posterior a la Gran Depresión.

El inicio del debate sobre la RSE nace con la obra de Bowen: “Social Responsibilities of The businessman” (BOWEN, 1953). Bowen proporciona las primeras definiciones formales sobre RSE, reflexionando sobre el surgimiento de Estado benefactor y afirmando que las responsabilidades sociales del comerciante no se limitan al respeto

del marco normativo, sino que debe buscar la colaboración del buen empresario con el Estado (Bowen citado por Ostas, 2004, p2).

Conforme a esto, el concepto de RSE nace desde el sector privado y como parte de la inquietud por los requerimientos de la población junto al desarrollo de políticas. Se enfatiza que el empresario debe conocer y tener en consideración lo que la sociedad desea y espera en términos de valores y objetivos. Bowen, entonces, definió la responsabilidad social del empresario como una serie de deberes empresariales que buscan la implementación de políticas acordes a los objetivos y valores de la sociedad” asociando, la Responsabilidad Social como responsabilidad personal del empresario, al no haber llegado aún la era de los grandes grupos empresariales.

De otro lado, otras personalidades como Milton Friedman, Premio Nobel de Economía, sostenían que no puede existir más responsabilidad para la empresa que, incrementar utilidades para la compañía. Asimismo, valoró a la RSE como subversiva, indicando que toda acción filantrópica que no se encuentre relacionado a la administración de los negocios, es irresponsable. (Friedman, M, 1962).

En los años 60, empieza en Estados Unidos una expansión de conciencia social de la población respecto al medio ambiente, derechos del consumidor, feminismo, lo cual generó que el Estado Norteamericano creará en el año 1964 la Comisión para la Equidad en las Oportunidades de Empleo, con el objetivo de abolir las desigualdades laborales.

Durante los años 70, se empieza a identificar como una característica propia de la RSE, su aspecto voluntario y manifestación en acciones específicas.

En el año 1971, Johnson plantea la “Teoría de los grupos de interés o stakeholders” en su obra *“Business in Contemporary Society”*, indicando que una compañía será socialmente responsable cuando busque el equilibrio de sus partes interesadas. (Johnson, 1971,p50)

En medida que se discutía y debatían los factores que componen la RSE, en 1971, Steiner enfatizó el carácter económico de la RSE en su libro *Business and society*. La empresa tiene un fin económico pero además, tiene la responsabilidad de ayudar a la sociedad a alcanzar sus objetivos más básicos, o sea, tiene responsabilidades sociales. Además, señala la importancia en la toma de decisiones en la empresa y la búsqueda de impacto a largo plazo y que la asunción de la responsabilidad social “se parece más

a una actitud, manera con la cual un gerente enfrenta su tarea de toma de decisiones, que a un gran cambio en la economía de la toma de decisiones” (STEINER, 1971, p164).

A fines de los años 70 y con el afán de buscar concretizar la RSE y buscar resultados de la RSE y la empresa, surge el criterio llamado “*Corporate Social Performance* o *Desempeño Social de la Empresa* (DSE)” que busca entender la Responsabilidad Social de la empresa desde sus principios, procesos, resultados e impactos, tratando de medir el desempeño de la RSE.

El *Corporate Social Performance* o Desempeño Social de la Empresa proporciona un paradigma o modelo de la responsabilidad social desde una perspectiva global.

En el año de 1979, Carroll planteó un esquema basado en el Desempeño Socialmente Responsable por parte del sector privado, en el cual se dispuso cuatro categorías:

- Aspecto Económico: La empresa debe generar utilidades;
- Aspecto legal: La empresa debe respetar las normas del ordenamiento jurídico
- Aspecto Ético: La empresa despliega su actuación de conformidad con un comportamiento basado en valores y principios morales; y
- Aspecto discrecional: Son las acciones voluntarias de cada empresa, de acuerdo al entorno en que se encuentre. (Carroll, A., 1979, p 497).

En este tiempo, se concluye que la ética adopta un rol relevante en las organizaciones y que no es posible desligar la ética de la RSE.

En la década de 1980, predominó el consumismo, internacionalización de la economía, la globalización, políticas liberales y desregulación, logrando que las acciones de las empresas repercutan en otros mercados internacionales. En el proceso evolutivo de la RSE, esta época se la conoce como “Etapa de Desarrollo”.

En el año de 1984, Drucker postuló que para lograr el desarrollo de la Responsabilidad Social es vital que las empresas identifiquen los requerimientos sociales de sus partes interesadas y vean el potencial en ellas de desarrollar negocios, con el objetivo de promover capacidades y competencias para lograr empleos mejor pagados (Drucker, P.F, 1984, p53).

Esta idea de Drucker despertó el interés por buscar la efectividad de la RSE, por lo que a la mitad de la década de 1980 la atención se concentró en la eficacia y resultados de

la RSE para la empresa, lo que motivó que se adoptaran las tres dimensiones que Carroll postuló en 1979 para medir y gestionar la RSE.

En 1984, Freeman postuló también la *“Teoría de los Stakeholders”* (Grupos de interés), previamente manifestada por Jhonson en el año 1971, donde se establecía que la Responsabilidad Social no es con toda la sociedad sino con determinadas partes interesadas de la empresa como socios, trabajadores, clientes, proveedores y la comunidad local. (Raufflet, et al, 2012).

En estos años, se observó como la academia e investigadores trataron de vincular las doctrinas sobre RSE mediante la implementación de modelos, con acciones que las empresas desarrollaban, así como también, empezaron a aparecer los indicadores de RSE que tomaría mayor fuerza en el S.XXI con la presencia de organismos orientados hacia tal finalidad.

Es importante mencionar que, en el año 1976 se presentaron por primera vez las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, las mismas que contenían recomendaciones para ser aplicadas por las empresas de manera voluntaria respecto su rol en materia de RSE.

Otro hito importante en la evolución de la definición de la RSE es el surgimiento del concepto de desarrollo sostenible en el año 1987, que se dio a conocer a través del informe de la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, presidido por Gro Harlem Brundtland. El informe se denominó *“Nuestro Futuro Común”* y fue presentado en la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente llevada a cabo en Estocolmo en el año 1987, en el que se planteó que, el desarrollo sostenible es el que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus necesidades (Citado por Schwalb & Malca, 2008, pg 129).

Al inicio el concepto de sostenibilidad sólo estuvo asociado a los cuidados del medio ambiente, pero con el paso del tiempo también comprendió los aspectos sociales y de desarrollo humano e integral.

La década de 1990, se concentró en categorizar los grupos de interés y analizar las demandas de los stakeholders y la respuesta de las empresas hacia ellos y viceversa . Asimismo, se consideraba a la RSE como un factor de control que permitía a las

empresas solucionar daños causados a la sociedad como consecuencia de sus actividades, por lo que reducir los efectos colaterales era una Responsabilidad Social Empresarial.

En esta década se dio el primer llamamiento a las empresas por parte del Presidente de la Comunidad Europea, en el año 1993, y en el año 1999, el secretario general de Naciones Unidas por primera vez propone el Global Compact ante el Foro Económico Mundial en Davos (Naciones Unidas, 2010).

A finales de los años 90, la RSE se concibe como la urgencia de producir ganancias considerando la vinculación de los grupos de interés, así como la reducción de las consecuencias negativas que sufre el medio ambiente. La RSE empieza a considerar otros actores claves como proveedores y clientes, además de sus accionistas y trabajadores.

En esos años los organismos promotores del desarrollo sostenible que hasta la fecha venían desarrollando acciones en materia ambiental, vieron el mecanismo de la RSE como un instrumento para incorporar a las empresas a sus fines y ampliaron el concepto de Sostenibilidad no solo respecto aspectos ambientales sino sociales.

En el año 1999, se crea el Global Reporting Initiative (GRI), organización sin fines de lucro que se desprendió de Naciones Unidas y tiene como propósito el desempeño equilibrado de las empresas en los ámbitos ecológico, social y económico. Es importante resaltar que uno de los instrumentos más usados por parte de grandes empresas en el Perú y en el mundo es la metodología GRI para medir el impacto de las empresas en su comunidad; y que a partir del año 2017 en Perú se viene impulsando un trabajo con micro y pequeñas empresas.

En conclusión, en la última década del siglo XX, la promoción de RSE vendría de organismos internacionales encargados de impulsar y gestionar el desarrollo social como Naciones Unidas y la OCDE.

A inicios del año 2000 en la cumbre europea de Lisboa se dio un llamamiento especial a los empresarios europeos y sus acciones en RSE.

Este periodo del nuevo siglo se conoce como la época del boom de la RSE, ya que aparecen nuevos criterios que involucran el desarrollo y despliegue de la RSE como el desarrollo sostenible, la ética en los negocios, el valor compartido, los negocios

inclusivos, economía circular, economía colaborativa, consumo responsable, empleos verdes; entre otras.

En abril del año 2001, el comité ISO sobre política de los consumidores publicó un informe sobre la importancia de los estándares de responsabilidad social corporativa (RSC); y en el año 2010 el Grupo de trabajo de la ISO producto del trabajo consensuado entre 450 participantes, 210 observadores de 99 países y 42 organizaciones vinculadas ofreció una guía para integrar la responsabilidad social en todo tipo de organizaciones, con el fin de ayudar a las organizaciones a contribuir al desarrollo sostenible.

*La ISO 26000 definió a la RSE como aquella responsabilidad de una organización respecto de los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y el medio ambiente, por medio de un comportamiento transparente y ético que: contribuya al desarrollo sostenible, la salud y el bienestar general de la Sociedad; tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas, stakeholders; esté en cumplimiento con la legislación aplicable y sea consistente con normas internacionales de comportamiento; y esté integrada a través de toda la organización y practicada en sus relaciones (ISO 26000, 2010).*

En la década del 2000, la competitividad se convierte en un factor clave en las empresas y en el año 2006, Michael Porter y Mark Kramer sostienen que no es posible seguir viendo a la empresa como los causantes de todos los males y que es posible dar soluciones desde la empresa con la estrategia del “Valor Compartido”, entendiéndose por ello como aquellas políticas y prácticas operacionales de una empresa que crean tanto valor económico como valor social (Porter & Kramer, 2006).

A partir de este año, muchas empresas han plegado sus acciones de RSE bajo el concepto de crear valor compartido en la Empresa y sus partes interesadas.

En el año 2006, Naciones Unidas propone durante la Celebración del Milenio de las Naciones Unidas, los Objetivos del Milenio destinados a mitigar los grandes problemas que afectan a la humanidad, convirtiéndose en el año 2015, en los Objetivos de Desarrollo Sostenible promovidos por todos los países que conforman Naciones Unidas incluido el Perú y por el cual cada año, el Estado Peruano debe reportar e informar como las Empresas y el Estado vienen contribuyendo a la sostenibilidad del país y del planeta.

Muchas empresas en el mundo vienen desarrollando acciones de Responsabilidad Social Empresarial bajo la mirada de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la agenda 2030. Los ODS han sido un hito en el desenvolvimiento de la RSE puesto que de alguna manera las empresas cuentan con objetivos claros que deben alcanzar y la promoción de la RSE ya se encuentra posicionada en la agenda global.

Un aspecto relevante que ha motivado que las empresas se preocupen por su gestión socialmente responsable es la era de la revolución tecnológica y digital donde nada se oculta bajo la alfombra y el día de hoy es posible conocer que sucede en tú negocio en pocos segundos, afectando la imagen y reputación de la empresa y destruyéndola en pocos minutos. Hoy, las nuevas generaciones se encuentran preocupadas ya no solo en la calidad técnica del producto sino en cómo se elaboran los productos y qué acciones realizan determinadas compañías respecto la sociedad, por lo que son las nuevas generaciones de consumidores quienes están motivando el cambio y esta nueva mirada de la gestión socialmente responsable.

### **2.3. La RSE en el Perú y su desarrollo en la micro y pequeña empresa**

La RSE en el Perú nace desde el sector privado, podría decirse que adquiere mayor relevancia, a partir de la década de 1990, cuando se sientan las bases del modelo económico actual en el que se liberaliza el mercado y el Estado motiva las inversiones. Antes de ello, en la década de los sesenta, setenta y ochenta, la coyuntura militar y el terrorismo no permitía su desarrollo puesto que, las empresas existentes en el Perú buscaban su subsistencia.

De otro lado, es importante mencionar que, en cuanto a la evolución de la RSE en el Perú, la literatura existente no ha mostrado aún una mirada crítica y objetiva sobre los orígenes de las actividades de RSE en empresas, mucho menos en micro y pequeña empresa, siendo que ello no debe confundirse con las actividades de promoción y difusión de asociaciones o comités particulares.

No obstante, sí puede identificarse acciones estatales en las cuales se promocionaron políticas dirigidas a metas similares a las de la RSE, sobre todo en materia ambiental y de defensa del consumidor.

Así, en el año 1974 se creó la ONERN, Oficina Nacional de Evaluación de Recursos Naturales, con la finalidad de servir como órgano encargado de inventariar los recursos naturales del Perú, como un punto focal del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, lo cual significó ya un primer avance en la toma de conciencia medioambiental en el Perú, pese a encargarse esta función a un órgano de menor nivel jerárquico en la estructura del Sector Público.

Las dificultades económicas del Perú en la década de 1980-1990 no resultaron propicias para la ejecución de actividades de RSE a gran escala en el Perú, confundándose aún ésta con la simple filantropía hacia trabajadores o hacia población en situación de pobreza.

En 1991, no obstante, hay una política estatal favorable a la RSE así esto no haya sido su finalidad: la creación e impulso del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de Protección del Consumidor (INDECOPI), como ente público promotor de la responsabilidad de la empresa ante un grupo importante de sus stakeholders, como los consumidores, quienes hasta entonces tenían como única vía de protección a la acción judicial.

Considerando que el Perú es un país donde la actividad minera ha sido siempre una de las mayores generadoras de riqueza, no era de sorprender que las iniciativas de RSE partieran de dicho sector, donde los capitales extranjeros trataban de replicar acciones propias de sus países de origen. También aquí el Estado Peruano creó el CONAM, Consejo Nacional del Medio Ambiente, creado por la Ley 26410 en el año 1994, con funciones de velar por el medio ambiente y el patrimonio natural, funciones que luego serían asumidas desde el año 2008 por un órgano de superior jerarquía como el Ministerio del Ambiente (MINAM).

El empresario en el Perú continúa mirando a la RSE como algo accesorio o como actividades asistencialistas o filantrópicas o como una estrategia de marketing y de imagen; por lo mismo se realizaban hechos aislados, no propiamente incorporados al núcleo duro del negocio ni generando valor compartido. Esto es así porque no se maneja un concepto claro y uniforme para el despliegue técnico de las acciones en RSE.

En el Perú, en el gobierno de Ollanta Humala, el 15 de septiembre de 2011, en concordancia con lo que venía ocurriendo en el mundo respecto las preocupaciones sociales y el afán de integrar al sector privado, en el cierre de brechas sociales se crea

el Programa Perú Responsable, programa cuyo objetivo fue promover cultura y práctica de RSE en el Perú en alianza público privada y a fin de generar empleo, empleabilidad y emprendimiento.

El programa tuvo un tiempo de existencia de 7 años, puesto que para el año 2019, no se le asignó recursos y para el año 2020 fue desactivado. En los años de existencia se logró generar un importante número de empresas aliadas donde se comprometían a desarrollar programas y proyectos de RSE no de manera aislada sino en articulación con el Estado. Las grandes empresas se comprometían a promover gestión socialmente responsable con su cadena de proveedores, siendo ellas micro y pequeña empresa y por otro lado, el Programa venía impulsando la compra pública sostenible toda vez que, las empresas proveedoras del estado resultan siendo micro y pequeñas empresas. Las actividades de promoción motivaron que, en el año 2018, la organización internacional Global Reporting Initiative con apoyo de la Cooperación Suiza en el Perú, inicie su programa de Negocios Competitivos a través del cual se busca que las micro y pequeñas empresas empiecen a transparentar su gestión y presten importancia a su gestión socialmente responsable.

De otro lado, en el año 2015, la Superintendencia de Mercado de Valores emitió la Resolución N° 033-2015-SMV/01, mediante el cual obliga a las empresas que cotizan en bolsa a presentar su Reporte de Sostenibilidad Corporativa mediante el cual las empresas deben informar cómo vienen contribuyendo en el aspecto económico, social y ambiental en sus áreas de influencia, lo cual evidencia un gran paso, porque inclusive modifica el concepto originario respecto la voluntariedad de la Responsabilidad Social Empresarial. No significando que, por contar con un Reporte de Sostenibilidad seas considerado de manera automática una Empresa Socialmente Responsable, pero es un importante paso dada la situación actual del país y del mundo.

En el año 2014, a través de la Ley Universitaria se definió el concepto de la Responsabilidad Social Universitaria como la gestión ética y eficaz del impacto generado por la Universidad en la sociedad debido al ejercicio de sus funciones, así como también se dispuso el destino de un mínimo del presupuesto de 2% de las Universidades para trabajar la gestión de la Responsabilidad Social.

Por tanto, de lo hasta aquí expuesto, podemos concluir que, el concepto sigue en evolución y desarrollo, si bien la definición establecida en la ISO 26000 fue asumido por el Estado Peruano, a través de normativa emitida por el Programa Perú Responsable,

Programa Nacional de Promoción de Responsabilidad Social Empresarial del Estado Peruano consideramos que el instrumento legal no es lo suficiente para que pueda ser interiorizado por los funcionarios y servidores públicos del Estado y el sector privado, lo cual evidencia una falta de interés y desconocimiento sobre el verdadero potencial de la RSE.

De otro lado, es importante manifestar que, uno de los problemas de la RSE en el Perú es la falta de uniformidad de concepto y criterios en el despliegue de acciones por parte de las Empresas en materia de RSE, por lo que parte de la propuesta de investigación es la creación de una norma no que defina RSE ni que obligue a desarrollarla, sino más bien que la promueva y genere incentivos para que las empresas la desarrollen pero para ello, por lo menos se debe dar los lineamientos y parámetros base a fin de uniformizar criterios y oportunidades de despliegue.

#### **2.4. Características Esenciales de la Responsabilidad Social Empresarial y valores sustanciales que la componen; así como su relación con el Derecho y la Economía Social de Mercado dispuesta en la Constitución Política del Perú.**

De lo hasta aquí descrito, podemos colegir como características esenciales de la Responsabilidad Social que la misma hace referencia a una forma de gestionar la empresa, que nace del sector privado en relación con los graves problemas sociales que cada vez son más abundantes y al no contar con presencia estatal eficiente que atienda los mismos.

Queda bastante claro que, la RSE no significa cumplir las normas legales sino ir más allá de ella, así como lleva implícito un comportamiento ético y transparente.

En un inicio, la Responsabilidad Social se desenvuelve en la dinámica empresarial a través de acciones filantrópicas, pero el concepto evoluciona con el tiempo hasta la definición de crear valor compartido entre empresa y sus partes interesadas.

Bowen, en el año de 1950, fue el primero en señalar que la Responsabilidad Social Empresarial implica colaboración y cooperación entre el Estado y La Empresa en el cierre de brechas sociales y la implementación de políticas públicas y que no es suficiente el cumplimiento de obligaciones económicas o legales, sino que la sociedad demanda aún más. Bowen, conocido como el padre de la Responsabilidad Social Empresarial

contemplaba al Estado y a la empresa como socios, colaboradores que se necesitan el uno del otro.

Con el paso del tiempo, se integró el concepto de los stakeholders, mediante el cual señala que la RSE debe tomar en cuenta a todos sus grupos de interés en la gestión de su Responsabilidad Social Empresarial, es decir en la consideración de los impactos de las acciones y decisiones del gobierno corporativo.

Hoy en día además se suma el concepto de creación de valor compartido y generar oportunidades de negocio en el desarrollo de la RSE porque no se trata de asistencialismo, sino de que con el despliegue del desarrollo de la RSE, gane la Empresa y la población beneficiaria, que forma parte del grupo de interés de la empresa.

De otro lado, no podemos dejar de lado la contribución de los organismos internacionales que si bien emiten normas o guías no vinculantes, ellas resultan siendo persuasivas y convincentes, producto de lo cual muchas empresas y organizaciones adoptan dichos documentos para el desarrollo de su gestión socialmente responsable.

Así tenemos a la OCDE con las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales o Naciones Unidas con los Principios Voluntarios para Empresas del Pacto Global de Naciones Unidas o los Objetivos de Desarrollo Sostenible o la ISO a través de la guía de Responsabilidad Social o el GRI a través de los lineamientos para elaborar Reportes de Sostenibilidad.

Cada uno de estos documentos contempla temas relevantes que deben de ser considerados por las empresas; sin embargo son principios o lineamientos generales, cada uno de ellos, debe ser aterrizado a cada país, comprendiendo sus propias normas, por lo que la labor articulada de los abogados y especialistas de RSE es importante para desagregar y concretar los parámetros que las empresas deben de seguir para afirmar que efectivamente no se ha cumplido la norma sino que se viene realizando acciones que van más allá de ellas. Un organismo técnico que promueva la RSE contribuiría en dicho trabajo, toda vez que articularía con todas las instancias del Estado para proporcionar al sector privado las guías y documentos simplificados para gestionar RSE, aspecto que actualmente no existe y es requerido por la micro y pequeñas empresas.

**Tabla 1: Temas comprendidos en los documentos guía de organismos internacionales**

<b>Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales (OCDE, 2013)</b>	<b>Principios Voluntarios de Pacto Global (Naciones Unidas, 1999)</b>
1.- Derechos Humanos	1.- Apoyar y respetar la protección de derechos humanos
2.- Relaciones Laborales	2.- Asegurar que sus empresas no sean cómplices en la vulneración de derechos humanos
3.- Medio Ambiente	3.- Apoyar la libertad sindical
4.- Transparencia	4.- Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso.
5.- Política Anticorrupción	5.- Apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6.- Competencia en los mercados	6.- Apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo
7.- Derechos del consumidor	7.- Enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
8.- Ciencia y Tecnología	8.- Fomentar iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.
9.- Tributación	9.- Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10.- Corrupción	10.- Trabajar contra la corrupción en todas sus formas.

Adaptado de: OCDE (2013) y Naciones Unidas (1999)

Por tanto, podemos afirmar que, el contenido del concepto de la RSE se encuentra en estrecha relación con el derecho, puesto que no puede reconocerse a una Empresa Socialmente Responsable que vulnere las normas legales de cualquier ordenamiento jurídico, por lo que el reto en el Perú es inmenso, toda vez que en los últimos años, producto de la realidad que siempre supera la norma, se han emitido regulaciones especializadas en materia seguridad y salud en el trabajo, prohibición e identificación de trabajo forzoso, trabajo infantil, equidad de género, promoción del empleo, igualdad de oportunidades, igualdad salarial entre varón y mujer, medio ambiente, discriminación laboral, hostigamiento laboral y sexual, entre otros temas que si bien han sido emitidas, no son conocidas por las micro y pequeñas empresas para su aplicación y su desarrollo, por lo que el rol de los abogados especialistas en derecho de empresa y RSE será un factor clave para la implementación y desarrollo de la RSE.

Por otro lado, el concepto de RSE se encuentra vinculado al concepto de economía social de mercado regulado en el capítulo económico de nuestra Constitución Política, puesto que en él se establece que quien genera riqueza en nuestro país es el sector privado y son valores importantes la libertad de competencia y la libre iniciativa privada. Este modelo nos ha llevado al crecimiento los últimos 30 años, sin embargo nuestra

Carta Magna también señala que, la actividad económica no puede vulnerar principios constitucionales como el respeto a la persona humana y su dignidad.

Es por ello que en el presente trabajo, debemos citar algunos pronunciamientos relevantes que ha realizado el Tribunal Constitucional respecto la Responsabilidad Social Empresarial, señalando por ejemplo que la RSE es ***el principio basilar para la organización de la economía y mercado, en el marco del modelo de Estado Social y Democrático de Derecho.***

“La RSE vendría a ser la obligación de los poderes privados, de compatibilizar su legítimo interés de lucro en el desarrollo de sus actividades, con el respeto irrestricto a los derechos e intereses generales que se promuevan desde el orden jurídico vigente. No se trata en consecuencia de un llamado moral, sino de una obligación jurídica de la que se extraen consecuencias ante la inobservancia por parte de las empresas.” (Tribunal Constitucional, STC N° 6316, fundamento 28, 2008)

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado que, la economía social de mercado supedita el desarrollo y desenvolvimiento de las empresas al bienestar social, a fin de que no se imponga en nuestras sociedades, la voluntad de los poderes económicos menguando los derechos fundamentales de la persona humana. (Tribunal Constitucional, STC N°048, fundamento 27, 2004).

Por tanto, podemos afirmar que son valores esenciales de la RSE y representan el núcleo duro de la misma, el respeto de la persona humana y su dignidad, así como la generación de riqueza, desarrollo y bienestar en armonía con el desarrollo integral de la persona y su bienestar, teniendo en cuenta a todos los actores estratégicos de determinada organización como colaboradores internos, proveedores, accionistas, clientes, comunidades, etc. conforme al criterio de “valor compartido” que se ha difundido en los últimos años.

Así también, es importante mencionar que, no debería promoverse una visión de RSE que solamente se dedique a la difusión académica o formal, sino que fortalezcan la capacidad de los individuos para acceder a sus derechos de manera efectiva, entendiendo que siempre el acceso a un derecho constituye un freno al poder público o privado.

## **2.5 Evolución de la normativa en Contrataciones Públicas en el Perú y su relación con el principio de Sostenibilidad Social y Ambiental**

De acuerdo con lo afirmado por Danos Ordoñez, la evolución de la normatividad de la contratación pública puede ser entendida en 3 etapas hasta el año 2006: La primera etapa comprendió desde los años 1950 hasta 1980, etapa que se caracterizó por una dispersión de las normas que regulaban las contrataciones públicas y en el que la mayoría de las administraciones públicas aplicaban sus propios reglamentos para contratar.

El segundo período, tuvo de inicio la entrada en vigencia de la Constitución Política del Perú de 1979 donde por primera vez se dispuso a nivel constitucional, la obligación de contratar servicios, obras y suministros mediante procesos de selección. En este periodo el Estado Peruano contaría con normas a nivel de Reglamentos, como el Reglamento Único de Licitaciones y Contratos de Obras Públicas (RULCOP) aprobado mediante Decreto Supremo N° 034-50-VC, el Reglamento Único de Adquisiciones (RUA) aprobado mediante Decreto Supremo N° 065-85-VC, regulación aplicable para la compra de bienes, contratación de servicios y suministros; y de otro lado, la Ley 23554, norma que sería de aplicación para la contratación de actividades de consultoría y su Reglamento General (REGAC).

La tercera etapa, tiene como inicio la entrada en vigencia de la Constitución Política del Perú de 1993 y la vigencia la Ley 26850, Ley que agruparía la normatividad dispersa en materia de contrataciones. Esta norma se caracterizó por regular las actuaciones de los funcionarios públicos en la etapa precontractual es decir, comprendiendo las etapas de actos preparatorios y proceso de selección. En la etapa de ejecución contractual, se consideraban pocas normas. Así también, en este tiempo se creó el CONSUCODE, Consejo Superior de Contrataciones del Estado y se implementó por primera vez el arbitraje en el ámbito contractual.

La ley 26850 fue modificada por la Ley 27070 y 27148, sin embargo los cambios más relevantes se dieron en el año 2000, con la Ley 27330 que generó el Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones, Decreto Supremo N° 012-2001-PCM y su reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 013-2001-PCM; y posteriormente, en el año 2004, con la Ley 28267, publicada el 03 de julio de 2004, norma que dio origen

al Decreto Supremo N° 083-2004-PCM y 084-2004-PCM y a la introducción de nuevas tecnologías de la información como el Sistema Electrónico de Adquisiciones y Contrataciones del Estado, el Registro Nacional de Proveedores y Nuevas Modalidades de contratación como la Subasta Inversa, el Convenio Marco y Compras Corporativas.

La Ley 26850 y los Decretos Supremos Nos 012 y 013-2001-PCM, y Decretos Supremos Nos 083 y 084-2004-PCM, establecieron como principios de la Ley de Contrataciones del Estado: 1) El principio de moralidad, 2) El principio de Libre competencia, 3) El principio de imparcialidad, 4) El principio de eficiencia, 5) El principio de Transparencia, 6) El principio de Economía, 7) Vigencia Tecnológica y 8) Trato Justo e Igualitario. Como se puede observar en este momento aún no se integraba los principios de sostenibilidad social y ambiental, así como el principio de desarrollo humano.

Es recién con el Decreto Legislativo N° 1017, publicado en el Diario Oficial el Peruano el 21 de julio de 2010 que, recién se incorporaría en las contrataciones públicas los principios de promoción de desarrollo humano y de sostenibilidad ambiental. Es decir el listado de principios quedaría de la siguiente manera: 1) Principio de Promoción del Desarrollo Humano, 2) Principio de Moralidad, 3) Principio de Libre Competencia y Competencia, 4) Principio de Imparcialidad, 5) Principio de Razonabilidad, 6) Principio de Eficiencia, 7) Principio de Publicidad, 8) Principio de Transparencia, 9) Principio de Economía, 10) Principio de Vigencia Tecnológica, 11) Principio de Trato Justo e Igualitario, 12) Principio de Equidad y 13) Principio de Sostenibilidad Ambiental.

Ahora bien, es importante describir cuál era el contenido de la regulación del principios de desarrollo humano, libre competencia y competencia, eficiencia y de sostenibilidad ambiental; toda vez que en apariencia podrían oponerse si buscamos establecer disposiciones que promuevan Responsabilidad Social Empresarial.

De conformidad con lo señalado en la Ley de Contrataciones, el principio de desarrollo humano indicaba que la compra pública debe contribuir al desenvolvimiento integral de la persona humana, el principio de libre competencia y competencia implicaba que en el transcurrir del proceso se debería buscar la más amplia, objetiva e imparcial participación de potenciales postores.

El principio de eficiencia, establecía que las contrataciones deberán realizarse bajo las mejores condiciones de calidad, precio y plazos de ejecución y entrega.

Finalmente, el principio de sostenibilidad ambiental dispuso que, en las contrataciones del estado deben existir criterios que velen por la sostenibilidad ambiental, evitando impactos ambientales negativos.

Hasta aquí, es importante mencionar que, el principio de sostenibilidad se encontraba asociado solo al aspecto ambiental. Ahora bien, un aspecto es tipificar o positivizar los principios y otro muy diferente, desarrollarlos en reglamentos para conocer cómo debería ser aplicado en la realidad y en cada una de las etapas de la contratación pública.

En el Decreto Legislativo N° 1017, los principios no fueron desarrollados. Posteriormente, con la Ley 30225, norma que entra en vigencia el 30 de enero de 2016, nuevamente se modifican los principios de la Ley de Contrataciones, teniéndose como nuevo listado de principios los siguientes: 1) Libertad de concurrencia, 2) Igualdad de Trato, 3) Transparencia, 4) Publicidad, 5) Competencia, 6) Eficacia y Eficiencia, 7) Vigencia Tecnológica, 8) Sostenibilidad ambiental y social, 9) Equidad y 10) Integridad.

Con esta última norma se observa que se deroga el principio de promoción de desarrollo humano, puesto que es incorporado en el principio de sostenibilidad social y ambiental. Entre otros principios que fueron derogados como el Principio de Moralidad, Imparcialidad, Razonabilidad y Economía. Finalmente, quedaron positivizados los siguientes principios: 1) Libertad de concurrencia, 2) Igualdad de Trato, 3) Transparencia, 4) Publicidad, 5) Competencia, 6) Eficacia y Eficiencia, 7) Vigencia Tecnológica, 8) Sostenibilidad ambiental y social, 9) Equidad e 10) Integridad.

Para la presente investigación es importante conocer el contenido del principio de libre competencia y libre concurrencia versus el principio de sostenibilidad social y ambiental, que serán explicados a más detalle cuando tratemos los problemas que se han presentado en la realidad a efectos de promover responsabilidad social empresarial en las empresas que contratan con el Estado.

Como se observa y alineados a las principales organizaciones mundiales que promueven el Desarrollo Sostenible y la Inclusión Social como la Organización de Naciones Unidas, a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible o la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE que comprende un conjunto de países donde se practican las mejores prácticas gubernamentales, el Estado Peruano incorpora el principio de sostenibilidad social y ambiental.

Asimismo, recientemente, con fecha 27 de agosto de 2018, el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE, incorpora factores de evaluación referidos a los principios de sostenibilidad social y ambiental. Estos factores serían la sostenibilidad ambiental y social, que agrupa las siguientes prácticas: i) Certificación del Sistema de Responsabilidad Social, ii) Certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, iii) Responsabilidad Hídrica, iv) Certificación del Sistema de Gestión Ambiental; v) Certificación del Sistema de Gestión de la Energía; el factor de promoción social y desarrollo humano, que incorpora las siguientes prácticas: i) Certificado de Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer, ii) Contratación de Personas con Discapacidad; y el factor de integridad, referido a la Certificación del Sistema de Gestión Antisoborno. No obstante, como se verá más adelante, consideramos que esta es una solución insuficiente y hasta contradictoria para los fines que pretendemos lograr.

## **2.6 Panorama Internacional sobre las contrataciones públicas y su desarrollo en materia de sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial**

En el año 2003, se creó la Red Interamericana de Compras Gubernamentales a través de la cual se busca intercambiar experiencias entre los países de la región, difundir y promover buenas prácticas, así como los avances y desarrollo en materia de contrataciones públicas. Esta red está integrada por 34 países, entre los cuales se encuentra Perú, Chile, Argentina, Uruguay, Colombia, Ecuador, Canadá, Estados Unidos, México, Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, entre otros.

Esta Red mediante consenso señala que debe diferenciarse el concepto de compra pública ecológica y compra pública sostenible. El primer concepto significa comprar teniendo en cuenta el menor impacto ambiental, mientras que el segundo concepto significa comprar generando valor por dinero, teniendo en cuenta el ciclo de vida del producto; generando beneficios sociales, económicos y ambientales.

A continuación desarrollaremos algunas muestras de los avances en los países de la red sobre esta materia:

### Ecuador:

En Ecuador, se dispuso expresamente en el artículo 288 de su Constitución Política que las compras públicas deberán cumplir con criterios de eficiencia, transparencia, calidad y responsabilidad ambiental y social.

### En Costa Rica:

El artículo 29 de la Ley para la Gestión Integral de los Residuos de Costa Rica autoriza a los operadores logísticos a impulsar la adquisición y el uso de materiales y productos con poco o ningún impacto medioambiental. Los logísticos podrán utilizar especificaciones técnicas provenientes de etiquetas ecológicas cuando se desarrollen los criterios de evaluación. Las propuestas que incluyan gestión integral de residuos en los productos ofrecidos obtendrán una ventaja del 20 por ciento en el proceso de evaluación.

### Uruguay:

En Uruguay, la Ley de Eficiencia Energética N° 18597 requiere que los agentes logísticos consideren los costos del ciclo de vida – precio de compra, el costo de operación, la gestión de los residuos de las operaciones y eliminación final de su vida útil.

### República Dominicana:

En República Dominicana mediante la Ley 488-08 se asigna el 20 % de las compras públicas para aquellas mipymes cuyas dueñas sean mujeres, aplicando discriminación positiva en favor de estas, a fin de fortalecer la igualdad de género en la sociedad.

### En Brasil:

Se realiza el uso de etiquetas de eficiencia energética para productos, servicios u obras.

### En Chile:

En Chile, con el afán de promover la contratación de personas con discapacidad, el gobierno chileno contempla en los artículos 6 y 23 de la Ley 19,886 otorgar puntaje

adicional a los proveedores que ofrecen mejores condiciones de empleo o de pago y proporcionan incentivos para contratar personas con discapacidad.

Así también, a través de la Directiva 17 se propone especificaciones técnicas que fomenten la igualdad de participación y criterios de evaluación que incluyen directrices relativas a las personas con discapacidad o pueblos originarios, jóvenes desempleados, igualdad de género y las condiciones de empleo.

#### Colombia:

En Colombia se ha implementado la Guía de Compras Públicas Socialmente Responsable que busca brindar lineamientos a las administraciones públicas y proveedores para el respeto de los derechos fundamentales y el fomento de conductas responsables en la compra pública; así como también se ha implementado la herramienta compra pública sostenible con el objetivo de facilitar a los responsables de las adquisiciones públicas el incorporar en su proceso de toma de decisiones criterios de sostenibilidad y de eficiencia energética, articulándose con los análisis actuales fundamentalmente en calidad o precio ambos.

#### Argentina:

En Argentina se viene impulsando las adquisiciones públicas sustentables desde el Ministerio de Producción y Trabajo, a través de la capacitación y entrenamiento para los logísticos, para esto se creó el 2017 el “Manual de Compras Públicas Sustentables” desde la Oficina Nacional de Contrataciones (ONC), órgano rector del sistema de Contrataciones de la Administración Pública Nacional.

#### En Europa:

La mayor parte de los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) ya tienen planes sobre implementación de “compras públicas sostenibles”, siendo éste un tema de creciente importancia en los países en desarrollo, considerando la actual situación que obliga a velar por la sostenibilidad de los recursos económicos y al cual las contrataciones públicas no son ajenas.

Un ejemplo pionero lo da la Unión Europea en cuanto a la sustentabilidad de los patrones de consumo y producción (CPS), que se halla presente hace tiempo en los

marcos políticos y legales de la UE, desarrollando planes para favorecer específicamente las compras públicas con criterios ambientales (compras “verdes” o green procurement).

En la Unión Europea se cuenta con Directivas que han facilitado la inclusión de criterios ambientales y sociales desde las etapas iniciales del proceso de contrataciones públicas, así como la adaptación de los marcos legales.

La Directiva 2014/24/UE determinó que la contratación pública es un instrumento esencial para conseguir un “crecimiento inteligente, sostenible e integrador” con un eficiente uso del dinero público. Con este fin se estableció que las administraciones públicas resguarden los criterios de contratación que permitan obtener obras, suministros y servicios de calidad mediante la inclusión de aspectos cualitativos, medioambientales, sociales e innovadores vinculados al objeto del contrato. Se promueve la libre competencia pero junto con ello también se promueve la participación de la PYME, el cierre de la brecha salarial de género, la promoción del empleo para colectivos minoritarios o personas con discapacidad, la prohibición de la precarización laboral, entre otras, de manera que nos hallamos ante un favorecimiento –en la práctica– de la RSE, aunque sin imponer criterios de cómo ejecutarla en concreto.

En el Perú, es recién con la publicación del Decreto Legislativo 1017, gobierno de Alan García que se consideró en la legislación principios como la sostenibilidad ambiental y promoción de desarrollo humano, sin embargo, no su desarrollo. Es recién con la Ley 30225 emitida en el año 2014, gobierno de Ollanta Humala, que se considera expresamente en la Ley de Contrataciones como fines del proceso de compra pública maximizar el valor del recurso público, cumpliendo las finalidades públicas y repercutiendo en la vida de las personas. Asimismo, se considera por primera vez el principio de sostenibilidad social y ambiental, mediante el cual se establece que en el diseño y desarrollo del proceso de contratación deben considerarse criterios y prácticas que permitan contribuir al desarrollo social, ambiental y a la promoción de la persona humana.

Por otro lado, recién en el año 2018, el Organismo Supervisor de las Contrataciones dispuso a través de sus bases estandarizadas factores de sostenibilidad, promoción social y desarrollo humano, así como integridad, mediante los cuales si se acredita por la empresa un determinado certificado se asignaba puntaje adicional en el momento de la evaluación de ofertas, sin embargo el presente trabajo considera insuficiente esta

medida, no solo por el puntaje asignado sino el criterio dispuesto para supuestamente favorecer la sostenibilidad social y ambiental.



## CAPÍTULO III: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

El problema que se viene planteando y que buscamos solucionar es la falta de desarrollo o promoción de la RSE en las mypes proveedoras del Estado; para tratar ello primero es importante describir i) qué tipo de empresa es proveedora del Estado Peruano, ii) qué viene ocurriendo en el proceso de selección, es decir, qué documentos se les requiere a los potenciales proveedores en el decurso del proceso de selección y si esta documentación es relevante para conocer qué tipo de empresa se acerca al Estado para pretender ganar un proceso de contratación, así como iii) los inconvenientes, riesgos y contingencias que se presentan en la etapa de ejecución contractual respecto las empresas proveedoras del Estado; por lo que esta primera parte será descriptiva, para posteriormente indicar aquellos iv) elementos que constituyen parte del problema de la falta de desarrollo de la RSE en la mype, v) el rol del Estado ante dicho problema, las nuevas decisiones adoptadas y las contrariedades encontradas en los actuales factores de sostenibilidad dispuestos, así como también la nueva propuesta del factor de Responsabilidad Social y vi) los probables limitaciones respecto el principio de libre competencia y libre concurrencia, así como la falta de fuente de verificación para promover mypes socialmente responsables.

### 3.1 Reconocimiento del tipo de empresa proveedora del Estado

La contratación pública es la herramienta jurídica que no sólo permite cumplir los fines públicos del Estado sino que resulta un importante instrumento estratégico de gobernanza para cualquier gobierno si tuviera la audacia de saber emplearlo, toda vez que permitiría demostrar un Estado eficiente que llega al ciudadano de a pie y genera confianza y seguridad jurídica en la ciudadanía, impactando en la vida del ciudadano.

La contratación pública siempre ha sido un tema atractivo para la micro y pequeñas en el Perú, que como hemos dicho líneas adelante, el gran porcentaje de empresas en el Perú son micro y pequeñas empresas.

Actualmente, existen aproximadamente entre 3000 Entidades Públicas que se les otorga recursos públicos para que puedan realizar contrataciones de bienes, servicios u ejecución de obras, representando aproximadamente el 12% del Producto Bruto Interno (OCDE, 2017); por lo que es pertinente preguntarnos ¿Con quién contrata el Estado?, ¿Con qué tipo de Empresa? ¿Gran, mediana o pequeña empresa? ¿Son empresas formales? ¿A qué le llamamos ser empresa formal? ¿Sólo con contar con el

Registro Único del Contribuyente te convierte en una empresa formal? ¿Estas empresas respetan los derechos laborales y las distintas normativas dadas por el Estado, como por ejemplo la igualdad salarial entre varón y mujer? ¿Se respetan y protegen los derechos humanos? ¿Se promueve empleo formal y digno? ¿Cómo podríamos verificar ello, si no existe un registro de empresas socialmente responsables en el Perú? ¿El Estado puede contratar con una empresa que incumple obligaciones laborales y se encuentra en la informalidad o más bien debería contratar con empresas que contribuyen con el estado en el cierre de brechas sociales y la implementación de políticas públicas al ser empresas socialmente responsables?

De conformidad con la data informada por el Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado, en adelante el OSCE, a través del documento denominado “Estimación de la participación de la Micro y Pequeña Empresa – Mercado Estatal Año 2016” y que se encuentra ubicada en el enlace “Estudios referidos a las contrataciones” de la página web de OSCE se observa que, la micro y pequeña empresa tienen participación relevante en las contrataciones.

En el siguiente cuadro se muestra la participación de la mype en los contratos del estado desde el 2013 hasta el año 2016.

**Tabla 2: Tabla resumen de procesos de compras del Estado (Fuente: OSCE 2017)**

	2016	2015	2014	2013
<b>Monto adjudicado (en millones) en el Régimen General</b>	S/ 24,891.1	S/ 33,979.9	S/ 28,783.1	S/ 31,774.8
<b>Número de Proveedores en el Régimen General</b>	24, 619	34, 546	35, 201	38, 525
<b>Valor adjudicado (en millones) a la MYPE en el Régimen General</b>	S/11,088.4	S/11,511.2	S/11,409.9	S/13,895.5
<b>Participación de MYPES (% de proveedores)</b>	44.7%	33.9%	39.6%	43.7%

Fuente: OCSE (2017)

Aún no se encuentra en la página web del OSCE estudios actualizados sobre la participación exacta de mypes en los procesos de contratación en los años 2018, 2019 y 2020; sin embargo; del cuadro observado podemos afirmar que desde el año 2013 hasta el año 2016, casi en un 50%, son las MYPES las que contratan con el Estado.

Ahora bien, si a esa data se añade, la participación de las mypes en los contratos menores a 8uits, cuya información aún no es reflejada en los Estudios de OSCE; sin embargo merece atención y análisis puesto que representan un valor económico importante; y también consideramos el 99% de mypes que conforman el tejido empresarial, podemos colegir que para las mypes la contratación con el Estado siempre le resultará importante y de especial interés.

A partir del año 2016 toda contratación menor a 8uits, se encuentra fuera del ámbito de aplicación de la Ley de contrataciones y se lleva a cabo mediante una orden de servicio, no significando ello que, no sean contratos con el Estado, lo son y deben aplicarse principios regulados en la Ley de Contratación, así como las Directivas internas establecidas en cada Entidad del Estado.

Para el año 2020, el valor de las 8uits comprende S/. 34, 400,00 Nuevos Soles por lo que dicha contratación menor a ese valor puede realizarse sin proceso de selección y directamente al proveedor que la Entidad considere para sus fines.

### **3.2 Desarrollo de los actos preparatorios y del proceso de selección y documentación requerida que permita al funcionario público conocer el tipo de empresa que busca una contratación con el Estado**

De otro lado, si bien asumimos que en su mayoría los proveedores del Estado son micro y pequeñas empresas, surge la pregunta de si la autoridad administrativa conoce o tiene certeza de si la empresa participante en el proceso y potencialmente, la empresa ganadora del proceso tiene una trayectoria de cumplimiento de obligaciones laborales con sus trabajadores o desarrolla prácticas de responsabilidad social o si es una empresa que más bien vulnera la normativa vigente. ¿De acuerdo a los documentos exigidos por el OSCE, a través de sus Bases Estandarizadas es posible conocer esta información?

La respuesta es muy sencilla, no es posible conocer con certeza con quién viene contratando el Estado, toda vez que, la documentación exigida en las etapas del proceso de contratación, no hace referencia a ello.

Cuando una Entidad decide contratar algún bien, servicio u obra, el procedimiento inicia, con la formulación del requerimiento.

Este requerimiento debe contener las características y funcionalidades del bien o servicio u obra a realizar, debiendo describirse la misma de manera objetiva y precisa que permita a potenciales participantes acercarse al proceso en condiciones de igualdad, sin considerar obstáculos, ni direccionamientos que perjudiquen la competencia del proceso. No pudiéndose señalar de ninguna manera algún direccionamiento hacia un proveedor determinado.

El área usuaria deriva dicho documento denominado "Requerimiento", el mismo que contiene los Términos de Referencia o Especificaciones técnicas, al órgano logístico. Este órgano procede con la revisión del requerimiento e inmediatamente solicita cotizaciones en el mercado, a fin de determinar el precio. De acuerdo a lo señalado en la Ley de Contrataciones y su reglamento, este estudio o indagación de mercado no solo debe determinar el valor estimado o referencial sino que, debería recoger toda información relevante del mercado y no únicamente el precio.

Sin embargo, hasta cuando se menciona información relevante, los operadores logísticos analizarán las garantías, seguros, forma o plazo de entrega más no en analizar las características de la empresa que manifiesten un comportamiento responsable. Ejemplo: Si es una empresa proveedora de equipos médicos, no indagan o investigan sobre el tipo de prácticas responsables que lleva a cabo la empresa con sus desechos o si es una empresa constructora, qué tipo de gestión socialmente responsable realiza con sus trabajadores.

En la gran mayoría de documentos que reflejan el estudio de mercado, los operadores logísticos se limitan a cotizar a dos o tres empresas que podrían dar el servicio, preocupándose por el precio que el mercado proponga. Seguido esto, el operador logístico puede determinar el valor estimado o referencial y solicitar el certificado presupuestal. Una vez ocurrido ello, se aprueba el expediente y se entrega el mismo o a un Comité de Selección o nuevamente al órgano logístico para que proceda con la elaboración de las Bases Administrativas.

Las Bases Administrativas son las reglas del juego del contrato, dicho documento contendrá el requerimiento, las Bases Estandarizadas conforme lo dispone el Organismo Supervisor de Contrataciones.

Las Bases Administrativas ya se encuentran estandarizadas por el OSCE, es decir, no se puede modificar o agregar absolutamente nada que OSCE no lo disponga, esto en aplicación del principio de legalidad y a fin de garantizar la uniformidad en la elaboración de las reglas del juego. Ahora bien, ¿Podría considerarse por ejemplo, en el

requerimiento la contratación de una empresa socialmente responsable? De acuerdo a lo establecido en la norma, en los requerimientos podrían considerarse cláusulas o condiciones sociales siempre que existiese un mecanismo objetivo que determine que una empresa tiene tal condición.

Entonces, hasta aquí, observamos que los funcionarios y/o servidores públicos, tienen límites para disponer de consideraciones en sus requerimientos e inclusive en las Bases, por lo que debemos revisar qué exige las Bases Administrativas que los participantes deben presentar.

Las Bases Estandarizadas, tal y como están dispuestas contiene dos apartados. El primero, denominado "Sección General" o disposiciones comunes que no pueden ser modificadas y el segundo apartado denominado "Sección Específica" donde debe ser completado por la Entidad Pública conforme a sus datos. En esta segunda sección se señala expresamente el contenido de la presentación de las ofertas por parte de los participantes, los mismos que son los siguientes:

- a) Declaración Jurada de Datos del Postor
- b) Documento que acredita la representación de quien suscribe la oferta
- c) Declaración Jurada de acuerdo a lo establecido en el artículo 52 del Reglamento de la Ley de Contrataciones, la misma que debe pronunciarse respecto:
  - No haber incurrido y obligarse a no incurrir en actos de corrupción, así como a respetar el principio de integridad.
  - No tener impedimento para postular en el procedimiento de selección ni para contratar con el Estado, conforme al artículo 11 de la Ley.
  - Información registrada en el RNP se encuentra actualizada.
  - Conocer las sanciones contenidas en la Ley y su Reglamento, así como las disposiciones aplicables del TUO de la Ley N° 27444.
  - Sobre su participación en el proceso de contratación se realiza de manera libre e independiente sin mediar consulta, comunicación, acuerdo, arreglo o convenio con ningún proveedor; y, conoce las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1034, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Represión de Conductas Anticompetitivas.

- Conocimiento, aceptación y sometimiento a los documentos del procedimiento de selección, condiciones y reglas del procedimiento de selección.
  - Se responsabiliza sobre la veracidad de los documentos e información que presenta en el procedimiento.
  - Compromiso a mantener su oferta durante el procedimiento de selección y a perfeccionar el contrato en caso de resultar favorecido con la buena pro.
- d) Declaración Jurada y/o documentación que acredite el cumplimiento de las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, según corresponda.
- e) Carta de compromiso del personal clave con firma legalizada, tratándose de consultorías en general.
- f) Promesa de consorcio legalizada, de ser el caso, en la que se consigne los integrantes, el representante común, el domicilio común y las obligaciones a las que se compromete cada uno de los integrantes del consorcio, así como el porcentaje equivalente a dichas obligaciones
- g) El monto de la oferta

Por tanto, OSCE no contempla en sus bases estandarizadas ningún aspecto que permita al servidor público conocer un poco más a fondo el tipo de empresa que se acerca al Estado y pretende obtener un contrato como por ejemplo, conocer si la empresa que se acerca y pretende obtener un contrato es una empresa que tiene un record de denuncias laborales ante SUNAFIL, o es conocida porque se le resuelve los contratos por incumplimientos laborales con sus trabajadores o es una empresa que lava dinero o no cumple con sus obligaciones tributarias.

Ahora bien, esta preocupación respecto con quien contrata el Estado generó que en el año 2015 se integrará a las bases administrativas un nuevo concepto, los “Requisitos de Calificación”, que se supone empezaría a mirar a la empresa con la que contrata el estado; toda vez que, los factores de evaluación solo permite evaluar el objeto de la contratación más no en las calidades del proveedor.

Sin embargo, los requisitos de calificación solo evalúan capacidades necesarias para ejecutar el contrato, no se fijan verdaderamente en las calidades o revisan a fondo con el tipo de empresa con la que contrata.

Los requisitos de calificación dispuestos fueron: i) La capacidad legal, ii) La capacidad técnica y profesional, iii) Experiencia del postor en la especialidad y la iv) solvencia económica (en el caso de obras).

Es importante mencionar que el artículo 49.3 del Reglamento de la Ley de Contrataciones señala expresamente que, la Entidad no puede imponer requisitos distintos a los señalados en el presente artículo, como por ejemplo que una Empresa sea reconocida como Empresa Socialmente Responsable, por lo que siempre quedamos sujetos a lo dispuestos en las Bases Estandarizadas diseñadas por OSCE.

Seguidamente a ello, en la evaluación de los factores de evaluación, tampoco disponen o exigen presentación de documentación que permita que la autoridad administrativa reconozca si determinada empresa cumple o no con obligaciones laborales o estándares de RSE, toda vez que, en este apartado las empresas únicamente presentan declaraciones juradas respecto la oferta económica propuesta, el plazo a presentar, las mejoras al bien o servicio, la disponibilidad de bienes.

Respecto los factores de sostenibilidad, en las Bases se dispone que las empresas deberán presentar los certificados ISO o SA8000 u Ohsas, dependiendo, sin embargo ello tampoco te permite reconocer qué tipo de empresa contrata con el Estado, como lo veremos más adelante puesto que las Isos o certificaciones planteadas determinan la calidad de la gestión administrativa pero no los impactos sobre la colectividad.

Ahora bien, una vez que se otorga la buena pro, la empresa se encuentra obligada a presentar información para la suscripción de contrato como:

- a) Garantías, salvo excepción
- b) Contrato de consorcio
- c) Código de cuenta interbancaria
- d) Documento que acredite que cuenta con facultades para perfeccionar el contrato, cuando corresponda,
- e) Los documentos que acrediten el requisito de calificación referidos a la capacidad técnica y profesional en el caso de obras y consultoría de obras.

Por lo tanto, se puede observar que, en ninguna etapa del proceso de contratación se solicita documentación o existe alguna forma de conocer a fondo con qué tipo de empresa contrata el Estado.

### **3.3 Inconvenientes, riesgos y contingencias que se presentan en la etapa de ejecución contractual respecto las empresas proveedoras del Estado**

Ahora bien, ¿Qué viene sucediendo en la etapa de ejecución contractual? ¿Cómo se desenvuelven y comportan las empresas proveedoras del Estado?

En esta etapa del proceso, queda bajo la autonomía de los órganos logísticos o de abastecimiento y especialmente por los abogados que monitorean la ejecución contractual, en caso ello se disponga, porque también se observa que no necesariamente monitorean o supervisan abogados la ejecución de los contratos. Lamentablemente, hasta la fecha dichos órganos que supervisan la ejecución de contratos no cuentan con una formalidad y tecnicismo sobre la materia y mucho menos data que reporte por cada Entidad del Estado el tipo de incidencias que se vienen presentando con empresas proveedoras en la etapa de ejecución contractual.

En esta etapa, se presenta situaciones como el cambio del personal ofrecido en el momento de la formulación de ofertas por parte de las empresas o por ejemplo, otro hecho muy común que se presenta, cuando las empresas solamente contratan al personal por el primer mes de ejecución contractual, puesto que sus fines eran ganar el proceso, pero luego deciden despedirlos o no continuar con la renovación de contrato porque finalmente ya ganaron el concurso público o la consultoría y realizan esto a efectos de ahorrarse costos laborales.

Casos típicos en la prestación de servicios de limpieza o seguridad y vigilancia o mensajería que justamente contratan personas en situación de vulnerabilidad. Es común que los empresarios contratan al personal mes por mes o liquidando sus servicios antes de cumplir los 6 meses, justamente para no pagar utilidades o determinados beneficios, desnaturalizando los contratos con sus trabajadores. Esto viene ocurriendo frente al mismo Estado y con recursos públicos, sin el mayor control y supervisión.

Ante estas situaciones, la norma de contrataciones dispone que, ante incumplimiento de obligaciones laborales, la autoridad administrativa debería resolver el contrato inmediatamente, sin embargo, no siempre ocurre; y cuando ocurre, la consecuencia lógica es la ejecución de la garantía a favor de la Entidad Pública mas no a favor de los o las trabajadoras de la Empresa contratista que se le ha resuelto su contrato, dejándose en estado de abandono al personal vulnerable que justamente el Estado busca atender.

La ejecución de la garantía es insuficiente para reparar el daño causado a la colectividad por la empresa que no cumplió su prestación.

De otro lado, tenemos empresas proveedoras de equipos médicos. ¿El área de ejecución contractual evalúa y supervisa cual es el proceso de los desechos por parte de la empresa? O ¿Cuál es el comportamiento de las empresas de limpieza con sus trabajadoras que por lo general son mujeres mayores de 50 años, madres solteras o jefas de hogar respecto la igualdad salarial u oportunidades de capacitación y desarrollo para ellas?.

Por todo lo visto, podemos concluir que, el sistema de contratación estatal, tal y como está diseñado da por sentado que la empresa que participa en procesos de selección cumplirá con las obligaciones laborales; pues para ello firman declaraciones juradas y es así como se admiten propuestas. En ningún momento del proceso, los miembros del comité de selección pueden corroborar ello, pues prima la presunción de veracidad, lo cual es positivo, sin embargo tras casi 30 años de regulación del sistema de contratación estatal considerando la presunción de veracidad y la presunción de buena fe contractual, considero que el Estado tiene derecho a prevenir problemas conociendo los antecedentes de un contratista, más aún cuando se trata de cautelar el buen uso de los recursos públicos.

En todo caso, si sucediere, se resuelve el contrato, pues asumen que será SUNAFIL quién multe a la empresa, pero sin embargo, existe un stakeholder que ha quedado perjudicado y casi siempre es población vulnerable.

No obstante, debemos manifestar que esto no viene ocurriendo. SUNAFIL no es suficiente para cumplir con el rol de fiscalización por incumplimiento de obligaciones laborales en el ámbito de las pequeñas y micro empresas, como tampoco ocurre la supervisión de los contratos del Estado en esa materia, puesto que se confía que las empresas cumplen con las formalidades legales.

Lo cierto es que la realidad social y económica siempre supera a la normatividad, y en un contexto donde la institucionalidad es débil y se dificulta el hacer cumplir las normas, es frecuente que empresas de todo tamaño intenten eludir la formalidad y los deberes que ella impone en varios aspectos (laboral, ambiental, o tributario).

### **3.4 Elementos que constituyen parte del problema de la falta de desarrollo de la RSE en la MYPE**

La falta de desarrollo y promoción de la RSE en las MYPES se debe a múltiples causas, sin embargo en esta ocasión abordaremos el desconocimiento del contenido de la RSE y posibilidades de despliegue y desarrollo, así como la falta de políticas de incentivo por parte del Estado y las que se realizan terminan siendo insuficientes.

Lamentablemente, hemos observado en el estado del arte, como se ha venido desarrollando la RSE en el Perú, de manera incipiente sin mayor fuerza y contundencia. Cuando se empezaron a mostrar algunas evidencias, corresponden a pocas empresas, por lo general, la gran empresa que representa el 1% de la empresa en el Perú.

Ello se da, por la falta de conocimiento en materia de RSE y su utilidad. Al no existir una definición clara, técnica y precisa que permita homogenizar criterios mínimos que permitan gestionar y desarrollar RSE, se seguirá confundiendo el concepto de la RSE con acciones de filantropía, donación, proyección social, asistencialismo o prácticas aisladas del objeto social del negocio, realizadas de manera accesoria o complementaria pero no integrada a toda la empresa, mucho menos al objeto social, con escaso impacto social en la comunidad.

Si bien es cierto que a partir de los años 90 se empezó a realizar una serie de iniciativas del sector privado para promover RSE, hoy en día, del universo de 2 millones 662 mil 940 unidades de negocio, según información de la SMV, solo 205 empresas realizan reportes de sostenibilidad, siendo que el principal factor motivador de tales reportes se halla en la Resolución N° 00033-2015 de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) que exige la emisión de tales reportes para la participación de empresas en dicho mercado. La importancia de dichos reportes radica en que éstos permitan medir las actividades de RSE según parámetros específicos con metodología aceptada internacionalmente.

Actualmente, ese sería el número de empresas que informan su Reporte de Sostenibilidad Corporativa, no significando ello que por realizar un reporte de sostenibilidad sea la empresa socialmente responsable. Sin embargo, es un indicador que nos muestra qué tipo de empresas viene trabajando algún aspecto de la RSE como son las grandes empresas, y no las pequeñas o micro empresas, debido a la falta de promoción de la RSE, su campo de acción y utilidad.

Otro de los aspectos que también es importante señalar es que las grandes empresas tercerizan la elaboración de su reporte de sostenibilidad a consultoras que contribuyen con un trabajo técnico y de acompañamiento. No obstante, esta opción no existe para las pequeña y micro empresas, justamente porque estas empresas están pensando en

subsistir cada año y no necesariamente podrían contar con los recursos para contratar una consultora que promueva a desarrollar y gestionar RSE, es decir que apoye a la pyme de manera técnica a articular y desarrollar desde el objeto social de su negocio, su gestión socialmente responsable. Entonces, aquí nace la pregunta, ¿Cómo provocamos que la pequeña y micro empresa realice RSE? Sin considerar que la RSE sea vista como actos de filantropía o asistencialismo sino más bien generar valor compartido a través de oportunidades de negocio entre la empresa y aquel grupo de interés que más le interese a la empresa desarrollar en determinado eje o brecha social u objetivo de desarrollo sostenible?

### Incertidumbre en la empresa respecto la utilidad de la RSE - ¿Es un gasto o una inversión?

Además de todo lo expuesto, otro problema que se presenta respecto la falta cultura y práctica de la RSE en las micro y pequeñas empresas es la duda existente en la Empresa respecto la utilidad de la RSE - ¿Es un gasto o una inversión?.

Pese a que el estudio de la RSE a nivel académico viene siendo tratado desde la década de 1960, aún siguen existiendo dudas por parte de numerosas empresas privadas respecto de las ventajas concretas y reales en desarrollar RSE como parte de la gestión del negocio, siendo todavía confundida en muchos casos con la simple caridad o filantropía.

Esto se debe a dificultades adicionales, como son la falta de medición de la gestión de Responsabilidad Social desarrollada por parte de las empresas de acuerdo con estándares fiables, la estructura de costos implementada por la empresa que no siempre puede incluir a la RSE como parte de sus actividades, y la complejidad de estudios posteriores a la implementación de programas, y proyectos de responsabilidad social para conocer si la RSE “tiene efectos” o no, y si tales efectos son beneficiosos para la empresa.

Para que la empresa deje de considerar a la RSE como un “gasto” y empiece a verla como una inversión, es necesario aplicar a iguales grados los estímulos y los mandatos normativos. Entre los principales estímulos, destacan los puntajes que puede obtener la empresa al participar en contrataciones públicas en caso sea una Empresa Socialmente Responsable, para lo cual las bases estándar de OSCE, aprobadas en Agosto del 2018, son un importante punto de partida aunque perfectible en varios puntos, como se examina en este trabajo.

No debe olvidarse que dentro de nuestro sistema económico, ya determinado por la Constitución de 1993 y por las construcciones normativas que la siguen desde la década de 1990, la empresa privada tiene la función de ser un ente generador de riqueza, de empleo, de innovación, y en última instancia es el factor esencial para la generación de crecimiento económico las cuales son funciones que ya no son propias de la actividad del Estado, debido a que su función se reduce a un rol subsidiario en tanto el antiguo esquema del “Estado-empresario” ha sido abandonado casi en su totalidad.

Partiendo de esta premisa, es entendible que la finalidad última de la empresa es la generación de riqueza, entendida como lucro y ganancia para el emprendedor como compensación al capital invertido y al riesgo asumido en su negocio, siendo que este factor no debe olvidarse como máximo estímulo para la actividad empresarial. De hecho, la empresa halla estímulo para su existencia en aquello que le facilite la actividad de obtener ganancias, mientras que –como es natural- rechaza todo elemento que le impida la obtención de beneficios o los reduzca. Por ello, el reto de la RSE es mostrarse como una actividad que ayuda de manera concreta a la generación de beneficios y no como una imposición onerosa o incapaz de generar más que gastos y pérdidas.

Para esto, los estímulos viables para la RSE pueden ser de diversa índole, pero entendiendo que la finalidad máxima de la empresa es la obtención de beneficios económicos, necesitamos entonces facilitarles la obtención de dichos beneficios mediante la contratación pública. Este es un elemento de importancia para que la RSE sea percibida como un factor valioso para los fines de la empresa y no solo como una imposición costosa a evitar o eludir.

No obstante, otro elemento importante radica en los mandatos normativos, pues como bien sabemos, la RSE tiene un elemento de voluntariedad esencial, pero para que un elemento sea considerado como “necesario” por la empresa privada es preciso que vaya aparejado por un mandato normativo, siendo que este mandato no “ordena practicar la RSE” en sí mismo, sino que debe contener parámetros mínimos sobre la gestión socialmente responsable a fin de homogenizar criterios de aplicación.

### **3.5 La falta de promoción de la Responsabilidad Social desde el Estado**

En este punto, trataremos dos aspectos que socavan el problema: i) No existe conocimiento y sensibilización sobre la RSE en las autoridades administrativas y ii) Insuficiencia de instrumentos jurídicos que promuevan y fortalezcan la RSE

## No existe conocimiento y sensibilización sobre la RSE en las autoridades administrativas

Lo que no se conoce y no se comprende, no es posible que se desarrolle y pueda ser medible. Si en el sector privado no se conoce con claridad que es RSE, en el sector público, mucho menos, teniendo mucho más que perder porque justamente quienes tienen la capacidad de convocar empresas para contratar es el sector público a través de los operadores logísticos.

A ello debemos añadir, que un factor clave que ha contribuido al desconocimiento es la falta de criterios uniformes sobre el concepto de RSE por lo que ello ha contribuido con la distorsión del propósito, toda vez que en el sector privado se dispersan las acciones y no terminan siendo medibles ni comunicadas a los stakeholders, incluyendo el Estado.

Además, otra forma de evidenciar la falta de conocimiento sobre la RSE es el poco apoyo brindado por parte del Estado a la creación del Programa Perú Responsable, manifestándose ello en el poco presupuesto (lo máximo obtenido ha sido Un millón cuatrocientos Nuevos Soles), y la falta de apoyo institucional y finalmente terminar con su derogación a inicios del año 2020.

El Estado Peruano, a través del Programa Perú Responsable, programa cuya finalidad era promover cultura y práctica de RSE en el Perú, emitió una norma (Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 030-2016-CE) donde adoptaban el concepto de la ISO26000; sin embargo dicha norma no tenía la fuerza legal para promover la RSE en todo el Estado, incluyendo el gobierno nacional, regional y local, sin embargo, pese a ello tuvo una importante acogida y recepción de las empresas entre los años 2017 y 2018, tiempo donde se lograron importantes alianzas estratégicas con importantes empresas en el país y se difundió importantes estrategias como la democratización de la RSE en alianza con las grandes empresas y su cadena de proveedores, la compra pública sostenible, sensibilización del consumo responsable, y la democratización de la RSE a todo nivel.

Ahora bien, hemos abordado el tema de la falta de conocimiento técnico de la RSE en el Estado, no solo para informar las acciones descritas en el párrafo anterior sino para enfatizar el importante espacio encontrado en los funcionarios y servidores públicos que trabajan en el proceso de contratación pública y que desconocen no solo el concepto de RSE sino donde encontrar dichas empresas para que formen parte de los estudios e indagaciones de mercado que realizan.

Desde el año 2008, el Estado ha buscado tecnificar y profesionalizar a los servidores públicos que trabajan en las oficinas de abastecimiento, capacitándolos en materia de la normativa de contrataciones, respecto su correcto uso y aplicación; sin embargo, la

pregunta es ¿Por qué no se realiza la misma labor en materia de Responsabilidad Social, a efectos de que el operador logístico pueda identificar qué empresas en el mercado realizan RSE y qué implica ello? ¿Los operadores logísticos conocerán que RSE no es filantropía ni asistencialismo? ¿Los operadores logísticos conocen el principio de sostenibilidad social y ambiental, cómo lo aplico y su utilidad? ¿Se conocerá que RSE debe implicar generar valor compartido a la sociedad? Los operadores conocerán cuando estamos en supuestos de trabajo forzoso o cuando hay sospechas de que una empresa lava dinero o viene cometiendo delitos cuando se acerca a un operador logístico, entre otro tipo de conductas reprochables.

Es una realidad en el Perú que, a nivel de operadores logísticos no se encuentran debidamente preparados para reconocer empresas socialmente responsable y el real significado del término, sus alcances, desarrollo y oportunidades de articulación.

Actualmente, los operadores logísticos vienen siendo capacitados pero respecto la normativa de contrataciones, de manera operativa y técnica, llegando inclusive a certificarse en distintos niveles de conocimiento sobre la normativa de contrataciones, sin embargo, todavía se deja de lado la compra sostenible, los elementos de la sostenibilidad, el cómo se desarrolla o implementa un determinado bien, servicio u obra, así como aspectos que tienen que ver con derechos fundamentales de las personas que son contratadas por estas empresas proveedoras del Estado, impidiendo y limitando la innovación y nuevas estrategias inclusive de los operadores logísticos.

#### Ausencia e insuficiencia de instrumentos jurídicos que promuevan y fortalezcan la RSE

En el Perú no existen normas que promocionen el desarrollo de la RSE siendo un país que se caracteriza por el emprendimiento y del desarrollo de empresas informales.

Respecto este punto, debemos señalar que cuando nos referimos a ausencia de instrumentos jurídicos no me refiero una norma que obligue a desarrollar RSE o a que defina su concepto, pero si a que establezca los lineamientos de su desarrollo y que la promueva.

El Decreto Supremo N° 015-2011-TR, es un buen ejemplo de la dación de una norma promotora, dado que, no definió RSE, ni obligó a que se realice, solo dispuso la creación de un programa para promover RSE, así como también dispuso la creación de un Registro de Empresas Socialmente Responsable y de una Certificación. El fin de la norma era promover que las empresas busquen trabajar con el Estado para cerrar brechas sociales, en especial en los ejes de empleo, empleabilidad y emprendimiento, dada la realidad del país en esa materia.

Sin embargo, si bien fue importante la creación del programa también se pudo notar la falta de voluntad política y real del gobierno al asignar poco presupuesto y no apoyar con el desarrollo y crecimiento del programa, perdiéndose una gran oportunidad al no conocerse la importancia y potencialidad de la RSE, al estar estrechamente ligado a la actividad empresarial pero también a los fines del Estado.

### Configuración actual de los factores de sostenibilidad en las Bases Estandarizadas de la contratación pública y la asignación de puntaje vulneran el principio de sostenibilidad social y ambiental

Ahora bien, manifestamos como parte del problema de la falta de promoción de RSE, la insuficiencia de instrumentos jurídicos y una prueba de ello, son los factores de evaluación que obedecerían a criterios de sostenibilidad social y ambiental, actualmente dispuestos por el OSCE.

El 27 de agosto de 2018, el OSCE publicó sus nuevas Bases Estandarizadas, incorporando nuevos factores de evaluación que desarrollan el Principio de Sostenibilidad Social y Ambiental.

Hasta dicha fecha, en los contratos públicos se consideraban factores de evaluación como: i) Precio, ii) Plazo de entrega o plazo de prestación de servicio, iii) Sostenibilidad Social y Ambiental (Considerando en este factor, la contratación de personas con discapacidad, contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; y contar con un sistema de gestión ambiental), iv) Garantía comercial, v) Disponibilidad de bienes y servicios, vi) Capacitación del personal, vii) Mejoras de las especificaciones técnicas y/o términos de referencia; y viii) Sistema de Gestión de Calidad, ix) Metodología propuesta (Para consultorías), x) Calificación y/o Experiencia del personal clave (Para consultorías), xi) Otros factores referidos al objeto de la convocatoria como el plan de riesgo. Con las nuevas Bases se incorporan nuevos factores de evaluación como por ejemplo: En el factor de Sostenibilidad Ambiental y Social, se evalúa si se cuenta o no con una certificación de la implementación del sistema de gestión de la Responsabilidad Social, la certificación del sistema de gestión de la energía y la Responsabilidad hídrica. En el factor de Protección Social y Desarrollo Humano, la Certificación de Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer y en el factor de Integridad, tenemos la Certificación del Sistema de Gestión Antisoborno

Sin embargo, si bien saludamos que se tome en cuenta el principio de sostenibilidad social y ambiental y el desarrollo de factores de evaluación que obedecen a dicho

principio, consideramos que tanto los criterios, puntajes y fuentes de verificación dispuestos por OSCE contravienen lo buscado por el principio de sostenibilidad social y ambiental y la implementación de políticas como compras públicas sostenibles, entre otras políticas que trata de promover el Estado Peruano.

A continuación, mostramos un cuadro que resume los nuevos factores, el criterio propuesto, el puntaje asignado por cada certificado presentado y la fuente de verificación exigida:

**Tabla 3: Tabla resumen sobre puntajes asignados a los factores de sostenibilidad social, ambiental, protección social y desarrollo humano, integridad y otros**

<b>Factor de Sostenibilidad Social o Ambiental</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
1.- Certificación del Sistema de Responsabilidad Social	Máximo 3 puntos	La empresa deberá presentar copia simple del Certificado SA8000
2.- Certificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Máximo 3 puntos	La empresa deberá presentar copia simple del Certificado OHSAS
3.- Responsabilidad Hídrica	Máximo 3 puntos	La empresa deberá presentar copia simple del Certificado Azul otorgado por la ANA
4.- Certificación del Sistema de Gestión de la Energía	Máximo 3 puntos	Copia simple del certificado que acredite que se ha implementado un SGE acorde con el ISO 50001:2011 o con la norma técnica peruana equivalente.
5.- Certificación del Sistema de Gestión Ambiental	Máximo 3 puntos	Copia simple del certificado que acredite que se ha implementado un SGA acorde con el ISO 14001:2004 o ISO 14001:2015.
<b>Factor Protección Social y Desarrollo Humano</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
6. Certificado de Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer	Máximo 2 puntos	La empresa deberá presentar la constancia del Ministerio de la Mujer que acredite que cuenta con dicho certificado

7.- Contratación de Personas con Discapacidad	Máximo 2 puntos	La empresa deberá presentar la Inscripción en el Registro de Empresas Promocionales del MTPE
<b>Factor Integridad</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
8.-Certificación del Sistema de Gestión Antisoborno	Máximo 2 puntos	La empresa deberá presentar el Certificado ISO Antisoborno
<b>Factor</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
9.- Sistema de Gestión de la Calidad	Máximo 5 puntos	La empresa deberá presentar el Certificado que acredite la implementación del sistema de gestión de la calidad acorde con el ISO 9001 (Versión 2008 o 2015 o ntp equivalente)

Fuente: OSCE (Bases Estandarizadas, 2018)

Antes de la implementación de los factores de sostenibilidad social y ambiental, el OSCE consideraba en sus bases estandarizadas los siguientes factores de evaluación, de manera general:

**Tabla 4.- Tabla resumen sobre puntajes asignados a los factores de evaluación de las Bases Estandarizadas de OSCE para procesos de selección antes del 27 de agosto de 2018**

<b>Factor de Evaluación</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
Precio	De 50 a 100 puntos	Presentación de la oferta
Plazo de Entrega o plazo de prestación del servicio	Hasta 50 puntos	Presentación de Declaración Jurada
Garantía Comercial	Hasta 50 puntos	Presentación de Declaración Jurada
Disponibilidad de Servicios y Repuestos	Hasta 50 puntos	Presentación de Declaración Jurada
Capacitación del personal	Hasta 50 puntos	Presentación de Declaración Jurada
Mejoras a las especificaciones técnicas o en los términos de referencia	Máximo 10 puntos	Presentación de Declaración Jurada
<b>En materia de Sostenibilidad Social y Ambiental:</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
Contratación de Personas con Discapacidad	Máximo 10 puntos	Copia simple de la inscripción en el Registro de Empresas Promocionales de PCD del MTPE

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	No más de 2 puntos hasta el 31.08.2017, No más 4 puntos entre el 1/09/2017 hasta el 28/2/2018; y no más de 10 puntos a partir del 1/03/2018	Copia simple del certificado que acredite que cuenta con un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo acorde con el certificado OHSAS 18001
Sistema de Gestión Ambiental	No más de 2 puntos hasta el 31.08.2017, No más 4 puntos entre el 1/09/2017 hasta el 28/2/2018; y no más de 10 puntos a partir del 1/03/2018	Copia simple del certificado que acredite que cuenta con un sistema de gestión ambiental acorde con ISO 14001 versión 2004 o 2015 o ntp equivalente
<b>Otro Factor</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
Sistema de Gestión de la Calidad	No más de 5 puntos	Copia simple del certificado que acredite que cuenta con un sistema de gestión de la calidad acorde con la ISO 9001 versión 2008 o 2015 o ntp equivalente

Fuente: OSCE (Bases Estandarizadas, 2017)

Como se observa, existe una gran diferencia entre el puntaje asignado a los factores de evaluación tradicional, incluyendo los factores de sostenibilidad social y ambiental considerados antes del 27 de agosto de 2018 y los factores de sostenibilidad social y ambiental, protección social y desarrollo humano e integridad posteriores al 27 de agosto de 2018. No se encuentra el sustento o el análisis de esta asignación de valores y puntajes, más aún si analizamos la fuente de verificación para cada uno de estos grupos de factores.

Para el grupo de factores de evaluación existentes antes del 27 de agosto de 2018 como el i) precio, ii) plazo de entrega o de servicio, iii) garantía comercial, iv) disponibilidad de servicios y repuestos, v) capacitación del personal, vi) mejoras a las especificaciones técnicas o términos de referencia se les exige únicamente a los postores que presenten una Declaración Jurada pues se presume su veracidad, pero para los factores de sostenibilidad social y ambiental vigentes antes del 27 de agosto de 2018, como i) la contratación de persona con discapacidad, ii) la acreditación del sistema de seguridad y salud en el trabajo o iii) el sistema de gestión ambiental se requiere que se acredite,

la inscripción en el Registro de Empresas Promocionales de personas con discapacidad, copia del certificado OHSAS, copia del certificado ISO 14001, respectivamente. Asimismo, en este grupo también se encontraría el caso del Sistema de Gestión de Calidad que debe ser acreditado con el ISO 9001.

Ahora bien, se observa aún más la diferencia entre la exigencia de fuentes de verificación entre los factores de evaluación anteriores al 27 de agosto de 2018 y los posteriores a dicha fecha. En el grupo de los factores de sostenibilidad social y ambiental, se incorpora la i) Certificación del Sistema de Gestión de la Responsabilidad Social, ii) la Certificación del Sistema de Gestión de la Energía y iii) la Responsabilidad Hídrica, cuyas fuentes de verificación sería copia simple del certificado que acredite que se ha implementado un sistema de gestión de la Responsabilidad Social acorde con el estándar SA 8000: 2014, copia simple del certificado que acredite que se ha implementado un Sistema de Gestión de la Energía acorde con el ISO 50001: 2011 o con la norma técnica peruana equivalente; y copia simple del certificado azul otorgado por la Autoridad Nacional del Agua, respectivamente.

Para el caso del factor de evaluación "Protección Social y Desarrollo Humano, se añaden el i) Certificado de empresa segura, libre de violencia y sin discriminación y ii) la contratación de personas con discapacidad, cuyas fuentes de verificación respectivamente serían, la copia simple del certificado de Empresa Segura, Libre de Violencia y sin discriminación otorgado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y para el caso de la contratación de personas con discapacidad, la fuente de verificación sería copia de la constancia de inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para personas con discapacidad administrada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. Para el caso del factor "Integridad", la fuente de verificación sería copia simple del certificado Iso Antisoborno (ISO 37001).

Hasta aquí, debemos mencionar que estos últimos certificados como la certificación del Sistema de gestión de la RSE, la certificación del sistema de gestión de la energía y la certificación ISO Anti soborno son otorgados por empresas privadas certificadoras y tienen un costo, no son gratuitos. Asimismo, de los factores previamente existentes, como el certificado que acredita el sistema de seguridad y salud en el trabajo, certificado OHSAS y el certificado de gestión ambiental, ISO 14001 también son otorgados por empresas privadas y tienen un costo al que las micro y pequeñas empresas no pueden acceder.

Ahora bien, de todos los factores de evaluación dispuestos, el factor de evaluación de Responsabilidad Hídrica, aparentemente no tendría un costo, puesto que si bien acceder al mismo, a través de la Autoridad Nacional del Agua es gratuito, posterior a ello, cuando se empieza a implementarlo si requiere un costo por la medición de la huella hídrica y se realiza en base al ISO 14046. Las empresas pueden contar con una persona especialista en ello o de lo contrario, deberá ser tercerizado el servicio con alguien que pueda certificar en dicho iso, lo cual si acarrearía un costo.

La certificación o Marca de Empresa Segura, libre de violencia y sin discriminación otorgado por el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable, así como el registro de empresa promocionales para personas con discapacidad otorgado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, si bien no tienen costo alguno, si debemos mencionar que la inscripción en el Registro de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad contiene en sí un cumplimiento normativo, la obligatoriedad de los empleadores de contratar un 5% de personas con discapacidad del total de sus trabajadores para Entidades Públicas y 3% para empresas con más de 50 trabajadores. Es importante tener en cuenta ello, porque Responsabilidad Social no implica cumplir la norma sino dar pasos más allá de ella.

En el caso de la Marca Certificada Empresa Segura, libre de violencia y sin discriminación, efectivamente no tiene algún costo y busca promover que las empresas se sumen a implementar medidas al interior de sus organizaciones por la equidad de género, sin embargo consideramos que el puntaje asignado es muy poco, tan solo 2 puntos, en comparación con otros factores que tendrían mayor puntaje como es el caso del precio, plazo o garantía comercial, entre otros. Asimismo, debemos hacer notar que estos factores de protección y desarrollo humano, como de sostenibilidad ambiental o social son factores facultativos, no necesariamente los miembros de comité de selección u operadores logísticos, dependiendo el caso, van a consignar dicho factor en las Bases. El cuestionamiento que nos planteamos sería ¿Cómo promovemos que las mypes empiecen a desarrollar una verdadera gestión de responsabilidad social cuando la regulación planteada acarrea que se cubra altos costos? ¿Es así como se pretende promover la sostenibilidad el Estado Peruano? Si bien es cierto, el Estado viene realizando esfuerzos como en el caso de la certificación Empresa Segura y el Registro de Empresas Promocionales para personas con discapacidad contemplados en el Factor de Protección social y desarrollo humano y especialmente considerado para los procesos de Adjudicaciones simplificadas, aunque no únicamente, puesto que, los miembros del comité siempre pueden optar por otros factores dispuestos en las Bases estándar, se continua observando que estas medidas no resultan siendo suficientes y

de real impacto, primero por el desconocimiento de la importancia de su consideración como factor de evaluación, muchas veces termina siendo ignorado puesto que no es un factor obligatorio, es opcional y segundo por el poco puntaje consignado (Puntaje máximo que se le puede asignar es 2 puntos), no termina siendo atractivo para las empresas postulantes.

Esta nueva puntuación y criterios dispuestos por OSCE no promueve del desarrollo de Responsabilidad Social en micro y pequeñas empresas proveedoras del Estado de manera integral y desde el objeto social de sus negocios, por lo que en discusión propondremos un nuevo factor de evaluación integral y gratuito; y con un nuevo puntaje. Sin embargo, respecto este punto, surgen algunas voces discrepantes respecto si asignar mayor puntaje podría vulnerar el principio de libre concurrencia y el principio de libre competencia que regulan todo el proceso de contrataciones como también se plantea cuál sería la fuente de verificación si no acudimos a las Isos o a las certificaciones.

Es por estas limitaciones que aún se encuentran las barreras para el desarrollo y promoción de los factores de sostenibilidad social y ambiental y la promoción de RSE.

Al haberse asignado poco puntaje a los factores de sostenibilidad social y ambiental, lo que el Estado está manifestado a sus funcionarios u operadores logísticos es que verdaderamente no tiene importancia este tema; y por otro lado, las mypes no tendrán los verdaderos incentivos para desarrollar RSE, puesto que contar con un ISO no determina el impacto y desarrollo en RSE con sus partes interesadas, además de resultar altamente costoso. No será un incentivo contar con un certificado costoso para poco puntaje, pudiendo conseguir otros puntajes con otros factores de evaluación y de nulo costo, como presentar una declaración jurada.

A la fecha, continúa siendo el precio, el único factor relevante para ganar un proceso de selección. No importando las calidades respecto el tipo de empresa, puesto que todas las empresas postulantes firmarán las declaraciones juradas en aplicación del principio de veracidad.

De otro lado, también es importante mencionar que los factores de evaluación en materia de sostenibilidad dispuesto por el OSCE, son factores facultativos. No todos son elegidos por los operadores logísticos o miembros del Comité de Selección, pudiendo elegir entre precio, plazo de entrega o prestación de servicios, disponibilidad de servicios y repuestos, garantía comercial, capacitación del personal (los factores tradicionales)

como los factores de sostenibilidad. En tal sentido, si un operador logístico no se encuentra debidamente capacitado y sensibilizado sobre el contenido esencial de la RSE y su funcionalidad, es muy probable que no decidan colocarlo como factor de evaluación.

Tal y como está diseñado la valoración de los factores de evaluación de sostenibilidad social y ambiental, los puntajes y la fuente de verificación requerida para que se produzca la asignación de puntaje, consideramos que tergiversa el verdadero sentido e impacto que busca la normatividad, porque si comparamos los factores de evaluación tradicionales versus los factores de sostenibilidad nuevos podremos observar que se asigna puntajes de hasta 100 puntos para el factor de evaluación precio, de 0 a 50 otros factores como, el plazo de entrega o prestación del servicio, la garantía comercial, la disponibilidad de servicios y repuestos; y capacitación del personal y solo se pide como fuente de verificación "Declaraciones Juradas de cumplimiento".

Sin embargo, para los factores de sostenibilidad social o ambiental o el factor de integridad o el factor de gestión de la calidad, se requiere como documento de verificación la presentación de una copia de la certificación OHSAS (Seguridad y Salud en el trabajo) o SA 8000 (Responsabilidad Social), o el ISO 14001 (Gestión Ambiental) o el Iso 50001(Gestión de la Energía) o el ISO 37001 (ISO Anticorrupción) o el ISO 9001 (Gestión de la Calidad), documentos que son obtenidos por una Empresa Certificadora que implican un costo previo, salvo respecto la constancia de inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con discapacidad otorgada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la certificación de Empresa Segura, libre de violencia y sin discriminación otorgada por el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerable, ejemplos que no acreditan impacto y verdadero cambio de transformación social, sino solo el cumplimiento formal de determinados documentos.

¿Una micro o pequeña empresa, que está pensando en sobrevivir cada año le será incentivo o no adquirir un OHSAS o un ISO u obtener una certificación ante el Ministerio de la Mujer o el Ministerio de Trabajo para ganar un proceso de contratación considerando el puntaje que se le asigna en los factores de evaluación? ¿No era que, el Estado buscaba promover que las Empresas cierren brechas sociales y adopten una gestión sostenible? En este caso, se busca que la MYPE en cuestión pueda acceder a una certificación de bajo costo y que signifique una efectiva ventaja para participar en las contrataciones públicas, para así lograr una participación eficaz de dichas MYPE.

Las fuentes de verificación de los factores tradicionales como el precio, el plazo de entrega, la garantía comercial, la disponibilidad de servicios y repuestos, la capacitación

del personal siempre han sido y son la presentación de una declaración jurada. Además de ello, el puntaje asignado es alto, pudiendo ser de 100 puntos para precio o de hasta 50 para los otros casos de factores tradicionales. Si comparamos estos factores con los factores de sostenibilidad social y ambiental, tanto los que se acreditan con Isos o certificaciones como los basados en registros o certificaciones otorgados por el MTPE y el MIMP, nos muestran que ni la asignación de puntaje ni la fuente de verificación terminan siendo razonables ni proporcionales con los objetivos que se pretenden alcanzar.

Al haberse dispuesto fuentes de verificación costosa como isos y certificaciones, con excepción del caso del Certificado de Empresa Segura, Libre de Violencia y Sin Discriminación del MIMP; y el Registro de Empresas Promocionales para personas con discapacidad del MTPE, lo que se viene generando es que no sean observados, puesto que más bien genera mayor costo a la micro y pequeña empresa obtener dichas certificaciones, sumado el hecho de que algunas pymes buscan subsistir cada año.

No se promueve gestión socialmente responsable sino prácticas aisladas.

La Responsabilidad Social Empresarial busca ser sostenible en el tiempo y es una herramienta con gran impacto a futuro, por lo que la propuesta de OSCE tergiversa la misma, ya que RSE no consiste en promover prácticas aisladas al core del negocio sino más bien es una nueva gestión de la empresa que la incorpora en el corazón de su negocio y lo integra a todas áreas.

Como conclusión, y a propósito de todos los problemas expuestos previamente, la presente investigación plantea un nuevo enfoque de la RSE en el Perú, con la finalidad que exista una nueva forma de vinculación entre el sector privado y el sector público. Así, a través de la Responsabilidad Social Empresarial, la Empresa podrá implementar políticas públicas desde el objeto social de su negocio e integrar la RSE en la totalidad del mismo, generando un beneficio para la sociedad y, a su vez, para la empresa. Así, este será un instrumento de ayuda para acortar o estrechar las brechas sociales existentes, generando una nueva sinergia y una armonía en la sociedad. Cabe indicar que, al implementar ello vamos a cumplir con los objetivos de desarrollo sostenible dispuestos en la agenda 2030 de Naciones Unidas y las directrices de las empresas socialmente responsable de la OCDE, lugar al que aspiramos alcanzar.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE INVESTIGACIÓN**

Una vez visto y planteado el problema de investigación y sus componentes, será necesario analizar y reflexionar algunos temas de manera más profunda ya que contribuyen al debate y la reflexión y la propuesta de mejora del sistema. Asimismo, brindaré mi postura respecto al tema planteado previamente.

El problema planteado es la falta de promoción de RSE en las mypes proveedoras del Estado para ello se identificó que tipo de empresas contrata con el Estado, los problemas que se presentan en la etapa de actos preparatorios, proceso de selección y ejecución contractual que evidencia no solo la poca importancia que el Estado le da a conocer con quién contrata, sino el desconocimiento de la RSE por las mypes.

La falta de promoción de RSE se debe al desconocimiento sobre la materia del sector privado, en especial de las mypes; y desde el Estado, la falta de voluntad política, el desconocimiento legal respecto a si la implementación de esta política de incentivo de la RSE vulneraría el ordenamiento jurídico vigente, la insuficiente medida de los factores de sostenibilidad dispuesto por el Estado Peruano, así como la ausencia de una fuente de verificación de una gestión socialmente responsable.

### **4.1 Algunas reflexiones sobre el tipo de empresa proveedora del Estado**

En cuanto al tipo de empresa que contrata mayoritariamente con el Estado, tenemos que, conforme a lo observado en párrafos precedentes, la mayor parte de contratistas con el Estado son pequeñas y micro empresas (PYMEs), siendo que hay un factor destacable para que las grandes empresas, si bien abarcan una gran parte del gasto estatal de contrataciones, no suelen participar en una gran variedad de contrataciones, si no que se concentran solamente en ser proveedores para operaciones de largo alcance (obras públicas, infraestructura, etc.) pero muy rara vez son proveedores de otros servicios al Estado.

Puede alegarse que para las grandes empresas peruanas, no resulta atractivo, desde un punto de vista comercial, participar en contratos del Estado, sobre todo cuando pueden obtener beneficios mayores –y más seguros- en el mercado privado, sin necesidad de cumplir requerimientos de la autoridad sino apenas exigiendo el cumplimiento de un contrato. Además, otro factor relevante es que las grandes empresas no postulan a contrataciones porque el Estado no valora calidad, siempre termina evaluando el precio.

Un ejemplo de ello, es la empresa Securitas, empresa sueca que desarrolla responsabilidad social con sus trabajadores y cuyo rubro es de seguridad y vigilancia, sin embargo no busca ser proveedor del Estado justamente porque el Estado no valora otros aspectos, más que precio.

Partiendo de este punto, tenemos que la mayor parte de contratistas estatales son PYMEs y esto genera un limitante adicional al Estado si se trata de impulsar políticas públicas a través de su sistema de contrataciones, pues las PYMES suelen caracterizarse por su debilidad financiera, su perspectiva empresarial de muy corto plazo, la ausencia de “institucionalización” de la empresa, la identificación de la empresa con su propietario a título individual, y la dificultad en asumir costos a largo plazo, quedando obligada a minimizar costos y maximizar oportunidades para así sobrevivir.

Esta debilidad de la PYME es una dificultad para que ésta pueda ejecutar actividades de RSE, en tanto la urgencia de subsistir y la dificultad en acceder a créditos y capitales, hace más complicada su sobrevivencia en un entorno de competencia dura y severa.

A ello debe unirse el hecho que casi el 70% de las empresas peruanas suelen ser en realidad negocios informales, y que para contratar con el Estado es necesario estar inserto en la economía “formal”. Ahora bien, la “formalidad” suele ser entendida como la simple inscripción en el registro de contribuyentes tributarios, pero ello no implica el cumplimiento de normas laborales, municipales, administrativas, sanitarias, o de otra índole, por lo cual es más difícil en una PYME impulsar políticas de equidad salarial de género, de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, precisamente debido a la dura competencia entre PYMEs “formales” e “informales” donde éstas últimas tienen ventaja al no asumir costos propios de la economía “formal” (tributos, licencias, planillas, etc.).

#### **4.2 Sobre lo que viene ocurriendo en las etapas de actos preparatorios y proceso de selección para reconocer el tipo de empresa con la que contrata el Estado**

En este esquema de discusión debe atenderse al hecho que el proceso de contratación pública se halla presidido por una serie de normas imperativas muy concretas, las cuales establecen requisitos, plazos, reglas, y elementos que no dejan margen de discrecionalidad al servidor público encargado de dirigir el proceso. Esta rigidez apunta al hecho de asegurar la predictibilidad del proceso, dentro de lo posible, evitando que la discrecionalidad pueda dar lugar a una contratación ineficiente o –peor todavía– corrupta.

No obstante, esta rigidez tiene un correlato negativo en el sentido de rechazar la posibilidad de conocer a fondo las conductas de quien está interesado en ser contratista del Estado. En el afán de establecer un proceso “anónimo” e impersonal, se han establecido reglas –dentro de las “bases de contratación”- que en la práctica impiden al servidor conocer los antecedentes de los postores en una contratación, salvo en materias como la experiencia empresarial o las calificaciones del personal del postor.

Con “antecedentes” nos referimos a las situaciones donde puede apreciarse las reales prácticas de la empresa postora en relación a su entorno: si tiene sanciones administrativas de tipo ambiental, laboral, administrativo, o de alguna otra especie. Tampoco se indaga en profundidad si el postor tiene una mala reputación a nivel tributario, si incumple sus obligaciones con sus trabajadores, si sus representantes legales tienen antecedentes penales, o si ha sido sancionado por los órganos de defensa del consumidor, por ejemplo, pues la finalidad esencial del análisis del servidor consiste en determinar la correlación positiva entre experiencia y precio, al extremo de considerar a éste último casi como el único elemento clave para decidir la contratación.

Entonces, la rigidez normativa de la contratación pública podría, en contra de sus fines, favorecer contrataciones negativas para los intereses del Estado y de la comunidad, al dejar abierta la posibilidad de que una empresa postora –inclusive una con prácticas cuestionables –pueda ganar una buena pro si ofrece un precio sustancialmente más bajo que el de sus competidores. Este “privilegio” especial del factor “precio” no significa que una contratación a bajo costo sea más eficiente, pues el “precio bajo” podría ocultar una situación dañina para el entorno social de la empresa y hasta nociva para los intereses del Estado en caso de incumplimientos o faltas de la empresa en cuestión.

### **4.3 Sobre los riesgos e inconvenientes presentados en la etapa de ejecución contractual**

Dentro de esta etapa debe atenderse al hecho que las entidades públicas no ejercen una supervisión a fondo de la ejecución de los contratos, ni pueden controlar eventuales situaciones negativas o ilegales de las empresas contratistas, lo cual significa un problema adicional que puede ser evitado si cambiara en algo el sistema de los procesos de selección de la contratación pública.

En este sentido, debemos explicar que en varias ocasiones hay empresas contratistas que no pueden cumplir de manera real con la prestación prevista en el contrato, por cuanto incurren en prácticas reñidas con la normatividad ambiental, laboral, tributaria,

municipal, sanitaria, entre otras, lo cual es una prueba del deficiente “control previo” del Estado en el momento de la contratación pública, debiendo tener en cuenta que además estos problemas no solamente perjudican a la colectividad sino que generan costos –a largo plazo- mayores para el Estado, por causa de una contratación que formalmente es casi perfecta aunque sus consecuencias prácticas puedan ser del todo perjudiciales.

No es infrecuente hallar que empresas contratistas del Estado incurren en prácticas ilegales, pero que no han podido ser prevenidas ni advertidas en el momento del proceso de selección, por el simple hecho que la normatividad sobre contrataciones prohíbe a los servidores públicos realizar un análisis en profundidad de los antecedentes, sanciones, multas, o faltas de la empresa pública en cuestión. Tal como hemos dicho, esta perspectiva suele justificarse en una errada percepción de “búsqueda de la transparencia” que termina confundida con un total desconocimiento de la entidad pública hacia la verdadera faz de su contratista.

#### **4.4 Discusión o reflexión sobre la falta de promoción de RSE en MYPEs en el Perú**

Una de las causas de la escasa promoción de la RSE entre las MYPEs nace justamente de la debilidad de estas empresas, que carecen de recursos financieros para dedicarse a proyectos de largo plazo como son típicamente las actividades de RSE, y que por su situación se halan más preocupadas en subsistir en el corto plazo, tratando de maximizar las ventajas posibles, así como minimizar los costos en la mayor escala posible.

A esta situación se une el hecho evidente que la MYPE no advierte la utilidad de practicar la RSE como parte de su giro de negocio, ni siquiera como posibilidad a futuro, por cuanto precisamente no advierte cuál puede ser el beneficio ganado con la RSE. Tal como se indicó precedentemente, la RSE debe tener en cuenta que la finalidad esencial de la empresa se encuentra en generar beneficios y ganancias, en tanto unidad económica. Si este propósito no se cumple, entonces la empresa no es viable y tampoco podría mantenerse en el mercado, mucho menos aspirar a la práctica de la RSE.

Este elemento motiva que el empresario en la MYPE reflexione si la RSE es un elemento capaz de ayudarlo a generar ganancia, lucro, o beneficio, siendo que rechazará la RSE si ésta solamente deviene en onerosa e inútil, generando costos y gastos pero sin beneficios tangibles y concretos. Al respecto, debe entenderse que la sola “buena reputación” de la empresa no es un beneficio realmente si no se expresa en ingresos

dinerarios para la empresa en cuestión, habida cuenta que la ganancia por bienes y servicios –y no la “buena reputación”- es el elemento que permite la existencia del negocio.

En ese sentido, la presente investigación propone no solo que exista un ente técnico que administre el Registro de Empresas Socialmente Responsable sino que además, promueva en las mypes el desarrollo de la RSE para ello articulara con las mypes y las acompañara en su desarrollo de proyectos y programas, con ello se solucionaría el problema de que las consultoras solo atienden a las grandes empresas puesto que éstas tienen recursos para solventar las consultoras de RSE pero las mypes no, y es allí cuando entra a tallar el Estado para promover dicha actividad.

Este programa lo que debe lograr es que se desarrolló una gestión estrategia que incorpore los valores de la sostenibilidad (aspecto económico, social y ambiental) desde el core del negocio, se extienda a todo el negocio, tome en cuenta las partes interesadas del mismo, y genere valor compartido entre empresa y determinada población vulnerables que se pretenda favorecer.

Asimismo, en esta parte de la investigación se propone que el ente técnico que se vaya a crear sea un ente adscrito al Ministerio de la Producción, pero con autonomía técnica, funcional y administrativa, así como también, tenga como máximo órgano de ejecución, un consejo directivo integrado por los titulares de PCM, Ministerio de Economía y Finanzas, Ministerio de la Producción, Ministerio de Trabajo y Ambiente y 3 representantes del sector privado y 3 representantes de la academia.

Este ente técnico se encarga de promover cultura y practica de RSE y administrar el registro de empresas socialmente responsable.

Sin perjuicio de lo expuesto y sobre el ente técnico que proponemos crear, debemos señalar que la promoción de la Responsabilidad Social por parte del Estado responde jurídicamente al rol promotor, pero no interventor, que la Constitución le dedica al Estado. Es decir, el Estado no se interpondrá en las acciones o actividades de la empresa relacionada a la RSE ni puede regular dichas actividades o imponer parámetros a ejecutar, pero sí podrá brindar lineamientos y criterios para el desarrollo del mismo, en alianza con países cooperantes y con mayor experiencia en esta materia, como puede ser Suecia, Noruega o Finlandia trasladen capacidades y mejores prácticas para la implementación de programas y proyectos de RSE con gran impacto.

De otro lado, además se propone que los especialistas en RSE, que en su gran mayoría son comunicadores, tecnifique la profesión para que pueda medirse la gestión de RSE y probar ante sus ejecutivos la conveniencia práctica y utilidad de RSE.

Para que la empresa deje de considerar a la RSE como un “gasto” y empiece a verla como una inversión, es necesario aplicar a iguales grados los estímulos y los mandatos normativos. Entre los principales estímulos, destacan los puntajes que puede obtener la empresa al participar en contrataciones públicas en caso sea una Empresa Socialmente Responsable, para lo cual las bases estándar de OSCE, aprobadas en Agosto del 2018, son un importante punto de partida aunque perfectible en varios puntos, como se examina en este trabajo.

Partiendo de esta premisa, es entendible que la finalidad última de la empresa es la generación de riqueza, entendida como lucro y ganancia para el emprendedor como compensación al capital invertido y al riesgo asumido en su negocio, siendo que este factor no debe olvidarse como máximo estímulo para la actividad empresarial. De hecho, la empresa halla estímulo para su existencia en aquello que le facilite la actividad de obtener ganancias, mientras que –como es natural- rechaza todo elemento que le impida la obtención de beneficios o los reduzca. Por ello, el reto de la RSE es mostrarse como una actividad que ayuda de manera concreta a la generación de beneficios y no como una imposición onerosa o incapaz de generar más que gastos y pérdidas.

Para esto, los estímulos viables para la RSE pueden ser de diversa índole, pero entendiendo que la finalidad máxima de la empresa es la obtención de beneficios económicos, necesitamos facilitarles la obtención de dichos beneficios mediante la contratación pública. Este es un elemento de importancia para que la RSE sea percibida como un factor valioso para los fines de la empresa y no solo como una imposición onerosa a evitar o eludir.

Otra idea, para promover RSE sería el trabajo articulado que haga el ente técnico con el sector privado para que promueva a contratar con mipymes que trabajen RSE, sería otra forma de empezar a trabajar gestión de RSE. Las grandes empresas, en su mayoría, tercerizan distintos servicios que no resultan consustanciales a su giro del negocio, como el servicio de limpieza, de seguridad y vigilancia, mensajería, entre otros; no obstante, en el curso de los últimos años las empresas se han dado cuenta del poder de la contratación y de su influencia como actores esenciales de la contratación privada, con capacidad de utilizar su fuerza para promover agendas en favor de la sostenibilidad social, ambiental, laboral, entre otras, por lo que vienen exigiendo a su cadena de proveedores iniciarse en la gestión socialmente responsable. Para ello, las grandes

empresas –sobre todo las de alcance multinacional- fortalecen capacidades en esas materias desde el punto de vista de generar valor compartido, elemento que es compartido inclusive por empresas vinculadas solamente al mercado local. Una de las experiencias exitosas y que merecen ser replicadas es el caso de la Empresa Pesquera TASA.

.Ahora bien, otro elemento que contribuirá a promover la RSE sería el trabajo que se realice con ciudadanía a efectos de formar en materia de consumo responsable. La falta de promoción de RSE implica formación y conocimiento técnico del tema tanto a nivel empresarial, estatal, a nivel educativo en pre y post grado y ciudadanía en general. No podemos exigir a las empresas que realicen una gestión socialmente responsable si no fomentamos que los ciudadanos sean conscientes de determinadas acciones y premien con su compra o castiguen con el rechazo a determinado bien o servicio ofrecido.

En virtud de ello, consideramos relevante implementar una política clara y contundente desde el sector público pero en alianza con el sector privado para “Democratizar la Responsabilidad Social Empresarial”, entendiéndose por democratizar, la difusión y promoción del contenido esencial de la RSE, de manera tal que pueda ser conocida en sus conceptos esenciales por la mayor cantidad posible de agentes económicos, tanto individuales como colectivos, tanto públicos como privados, logrando paulatinamente que pierda todo aspecto “elitista” que se le pueda atribuir.

Sabemos que desde el sector privado, las grandes empresas vienen trabajando RSE desde hace muchos años pero mayormente de manera aislada y dispersa, dado que no existe un concepto único de la RSE, y también porque las empresas advierten la dificultad de unificar criterios en un entorno rodeado de tantas carencias materiales como el peruano, sin embargo si buscamos que el Perú tenga impacto en esta materia, es necesario estar alineados hacia un mismo objetivo –si bien no pueda exigirse alineamiento en un mismo pensamiento- ; y para ello un documento relevante que ya el sector privado lo ha hecho suyo son los “17 Objetivos de Desarrollo Sostenible”, documento que marca la hoja de ruta respecto las brechas sociales que deben ser reducidas; por lo que nuestra propuesta radica en emitir una norma que sirva de guía y que no obligue a realizar RSE, ni que tampoco defina el concepto pero si manifieste lineamientos con sus características esenciales y todas las empresas puedan entender el camino que deberán seguir para convertirse en una Empresa Socialmente Responsable. Esta guía además de describir lo que debe entenderse por RSE se alineará a los 17 ODS, así como las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales propuestas por la OCDE.

Es en ese marco de promoción que también proponemos que en ente técnico que se vaya a crear visibilice a aquellas empresas serias que trabajan RSE desde el objeto social de sus negocios y vienen expandiendo la misma, a través del Registro Nacional de Empresas Socialmente Responsable, plataforma que será administrado por el ente técnico y cuyo acceso será gratuito, pero bajo una revisión técnica de verificación que cumpla con estándares mínimos de RSE, que serán expuestos más adelante.

Adoptando, el ejemplo del sector privado, a través de su cadena de valor, la propuesta para el sector público es que también promueva que su cadena de proveedores esté conformada por Empresas Socialmente Responsables para ello proponemos la creación del Factor de Responsabilidad Social conforme pasamos a explicar.

#### **4.5 Propuesta del factor de RSE respecto la escasa asignación de puntaje en las Bases Estandarizadas de los procesos de contrataciones con el Estado**

Otro de los problemas que evidencian la falta de promoción de RSE desde el Estado, es el referido a la actual propuesta del OSCE a través de las bases estandarizadas. Aparentemente, se buscó implementar el principio de sostenibilidad social y ambiental regulado en la Ley de Contrataciones pero tal y como están descritos los factores, criterios, puntajes y fuente de verificación contravienen dicho propósito puesto que los puntajes asignados y la fuente de verificación desde mi punto de vista, no resultan razonables ni proporcionales a los fines perseguidos y a los factores propuestos, aún considerando que pueden existir un factor de los 10 factores del listado, como es el factor de protección social y desarrollo humano que puede considerar opciones gratuitas de certificación, como el caso de Certificación de Empresa Segura, Libre de Violencia y Sin discriminación y el Registro de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad, puesto que estos factores finalmente son facultativos, es decir si el Comité de Selección o el órgano encargado de contrataciones decide colocarlo o no; y a ellos se suma, el poco puntaje asignado. Aún con estas consideraciones, a las PYME se sigue exigiendo fuentes de verificación costosas mientras los puntajes asignados no son realmente relevantes en el conteo final para favorecer una oferta.

Los factores de evaluación tradicionales, “evaluaban” el producto en cuanto precio, plazo, garantía comercial, disponibilidad de servicios y repuestos, capacitación del personal, y para el OSCE estos factores podrían tener un puntaje de hasta 100 puntos para el precio y 50 para los otros casos. Para el caso de mejoras al bien o servicio, su tope era de 10 puntos. Además de la cantidad de puntaje asignada su fuente de

verificación sería la sola presentación de declaración jurada además de la propuesta económica.

A partir del 27 de agosto de 2018 se dispone nuevos factores que responden a criterios sociales, ambientales y de desarrollo humano, conforme los siguientes:

Ejemplo 1: Certificación en Gestión de la RSE. Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación se le otorgará máximo 3 puntos si presenta la certificación SA 8000.

Ejemplo 2: Certificación en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación se le otorgará máximo 3 puntos si presenta la certificación OHSAS: 2014

Ejemplo 3: Certificación en Gestión Ambiental. Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación se le otorgará máximo 3 puntos si presenta la certificación ISO 14001.

Ejemplo 4: Certificación del Sistema de Gestión de la Energía. Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación se le otorgará máximo 3 puntos si presenta la Certificación ISO 50001

Ejemplo 5: Responsabilidad Hídrica. Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación se le otorgará máximo 3 puntos si presenta el Certificado Azul de la ANA.

Hasta aquí observamos que se le exige a la empresa presentar una certificación que depende de una empresa privada cuyo costo es elevado en comparación con la presentación de una declaración jurada por tan poco puntaje que se les pide a los factores tradicionales. Cabe agregar, que la única certificación no dada por una empresa privada es la Responsabilidad Hídrica otorgada por la Autoridad Nacional del Agua, sin embargo, si bien el trámite ante la Autoridad Nacional del Agua es gratuito, la medición de la huella hídrica si tiene un costo y debe realizarse en base a la Iso 14046, por lo que en la práctica acarrearía un costo para las micro y pequeñas empresas.

Bajo el parámetro de “Promoción de Desarrollo Humano”, se contempla dos tipos de certificaciones:

Ejemplo 6: Certificación como Empresa Segura, libre de violencia y discriminación contra la Mujer. Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación se le otorgará máximo 2 puntos si presenta el Certificado Empresa Segura expedido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Ejemplo 7: Contratación de personas con discapacidad. Si una empresa señala que cuenta con inscripción en el Registro de Empresas Promocionales de Personas con Discapacidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se le otorgará máximo 2 puntos.

Aquí podemos observar que este tipo de acreditaciones si son gratuitas y dadas por los Ministerios pero previo cumplimiento de ciertos estándares y requisitos. Ahora bien, teniendo en cuenta el fin que se pretende alcanzar y la implementación de políticas públicas, el puntaje asignado resulta mínimo y desproporcional entre medios y fines para las empresas que pretendan cumplir con dicho objetivo.

De igual manera, sucede con el factor referido a Integridad.

Ejemplo 8: Certificación de Gestión Antisoborno: Si una empresa señala que cuenta con dicha certificación deberá presentar la Certificación Iso 37001 y se le otorgará un puntaje máximo 2 puntos.

Como están dispuestos los factores de sostenibilidad social y ambiental o factor de protección social y desarrollo humano o de integridad **resultan desproporcionales e irrazonables**, no solo por los puntajes asignados a cada grupo de factores de evaluación, sino que también contiene otros, tales como la desproporcionalidad en la exigencia de las fuentes de verificación (en comparación con los otros factores de evaluación que no se refieren a sostenibilidad social y ambiental), la incidencia a prácticas aisladas que no promueven Empresas Socialmente Responsables y, por último, el favorecimiento expreso a empresas certificadoras con la exigencias de acreditar ISOs o Certificaciones que ,más bien, busca que las micro y pequeñas empresas incurran en pagos costosos que poco o nada tienen que ver con la RSE.

Esta situación genera, como hemos dicho líneas arriba, un verdadero “incentivo perverso” que aleja de la RSE a las empresas que desean participar en contrataciones públicas, pues éstas advierten que para obtener puntajes mediante la RSE deberán recurrir al apoyo especializado –y costoso- de consultoras y asesorías que se dedican de manera profesional a estas cuestiones, lo cual impone un verdadero costo a tales PYMEs y las desalienta de impulsar políticas de RSE.

A su vez, este incentivo muestra otro carácter “perverso” cuando “establece” un nuevo mercado para consultorías y asesorías especializadas, que ahora pueden ampliar su cartera de clientes gracias a las PYMEs que desearan implementar políticas de RSE en el contexto de las contrataciones públicas, siendo que esta es una consecuencia que no

debería promoverse –siquiera de modo indirecto- a través de la norma, cuya función es la promoción del bienestar de la comunidad y no “crear mercados” para ciertos sectores.

Como consecuencia de estos problemas, lo que genera en la práctica es que, por un lado, las empresas no observen este factor y, simplemente, continúen ofreciendo el menor precio para ganar procesos de selección. De otro lado, los funcionarios públicos otorguen mayor importancia a otros factores de evaluación como la garantía, la disponibilidad de bienes, capacitación, y no los factores de sostenibilidad social y ambiental.

Si tenemos en cuenta que el universo de empresas que postulan a las contrataciones con el Estado son muchas requerirles ese tipo de certificaciones para probar que son en “apariencia” sostenibles en materia social y ambiental es dejar de lado verdaderamente el fin último que se pretende alcanzar y perder una importante oportunidad para que las empresas proveedoras tomen conciencia de la importancia de la RSE.

Además debemos hacer notar un importante elemento, el Estado no considera el concepto técnico y actual de la RSE, cuando pretende valorar el factor de sostenibilidad lo hace a través de prácticas aisladas que nada tiene que ver con una gestión socialmente responsable.

Si buscamos que esta sea una política en el Perú, los funcionarios del Estado y el sector privado deben de comprender que la RSE debe considerarse como parte del objeto social del negocio y no de manera aislada o complementaria puesto que si es así, tarde o temprano puede tender a su desaparición.

Es por ello que señalo que no existe una real voluntad de promover gestión socialmente responsable, puesto que si analizamos que los factores de evaluación son discrecionales, es decir que dependerá de la Entidad si lo considera o no y segundo el poco puntaje asignado y la fuente de verificación exigida, se puede comprobar aún más el nivel de conciencia y preocupación por la gestión socialmente responsable de las empresas y la implementación de políticas públicas y la visión rudimentaria que aún se tiene sobre la RSE en el Estado.

Del mismo modo, y como ya lo mencionamos líneas arriba, consideramos importante el paso dado por OSCE respecto el factor de protección social y desarrollo humano, puesto que sus opciones no suponen un costo, sin embargo creemos que es poco e insuficiente puesto que en principio no es un factor que resulte obligatorio, siempre es opcional consignarlo y por el poco puntaje no resulta siendo motivador, puesto que un postor

podría cumplir otros factores con más facilidad como la sola presentación de Declaración Jurada.

De otro lado, se puede formular otro tipo de indicios de RSE que pueden ser razonablemente obtenidos por cualquier empresa sin generarse costos excesivos y onerosos, como sucede con el caso usual de las “cadenas de valor”. En efecto, no olvidemos que dentro de los stakeholders de cada empresa tenemos un universo de subcontratistas, clientes, beneficiarios, que aportan recursos significativos para que una empresa logree sus objetivos. Ahora bien, concentrémonos en los subcontratistas de la empresa postora. ¿La postora sabe si esos subcontratistas tienen denuncias en SUNAFIL? ¿Denuncias en la Fiscalía Penal? ¿Sabe si utilizan mano de obra informal y en qué proporción? ¿Saben si tiene problemas por deudas coactivas tributarias? ¿Si tienen denuncias no resueltas ante INDECOP?

Todos estos factores pueden dar a la postora una idea sobre cómo se conduce dicho subcontratista, de modo tal que cabe premiar a la empresa postora que tiene la mayor cantidad de subcontratistas con menos problemas ante las entidades antes mencionadas. Conocer estos datos no implica los gastos de una acreditación internacional, y además sirve para que la postora pueda conocer –de modo objetivo y certero- qué clase de problemas le puede traer más adelante dicha subcontratista.

El “Factor RSE”; propone que le asigne puntaje a aquella empresa que sea socialmente responsable. Para ello, se asignará un puntaje de 20 sobre 100 en las Bases Estandarizadas de OSCE ¿Cómo comprobamos ello? A través del Registro de Empresas Socialmente Responsable. Este Registro será una nueva fuente de verificación.

Pero antes de tratar la fuente de verificación, debemos adelantarnos a algunas voces discrepantes que podrían surgir respecto si el factor RSE vulneraría o no el ordenamiento jurídico vigente, en especial el orden económico y los principios de libre competencia o libre competencia, ambos dispuestos en la Ley de Contrataciones del Estado.

### **¿El factor de RSE vulnera el Principio de Libre competencia y competencia?**

Más adelante hemos cuestionado la incongruencia y consistencia del Estado de otorgar poco valor al factor de sostenibilidad social y ambiental. En la presente investigación proponemos que se incluya expresamente el factor de Responsabilidad social empresarial pero con un puntaje de 20 sobre 100; sin embargo el cuestionamiento

jurídico que se plantea es si es posible asignar mayor puntaje al Factor de RSE sin vulnerar normas jurídicas.

Para responder esta pregunta debemos considerar qué se entiende por el principio de Libertad de Concurrencia establecido en el literal a) del artículo 2 de la Ley de Contrataciones.

Este principio señala que las Instituciones Públicas dado que administran recursos públicos fomenten la mayor amplitud y cobertura para la participación de proveedores en los procesos de selección que lleven a cabo, debiendo evitarse formalidades burocráticas, encontrándose prohibida toda práctica que limiten la participación.

Entonces cabe preguntarnos, ¿Si asignáramos mayor puntaje limitaríamos la participación de proveedores? Considero que no, porque la asignación de puntaje adicionales se lleva a cabo en una fase de evaluación, posterior a la exigencia mínima que permite la participación de cualquier participante. No se limita la participación, dado que estas condiciones no se encuentran detalladas o descritas en los Requisitos Técnicos Mínimos sino en los factores de evaluación, que forman parte de las Bases Administrativas y que las empresas conocen al participar en proceso de selección y que más bien buscarán obtenerla para obtener el mayor puntaje, esto en un escenario donde lo relevante no sea el precio sino los factores de sostenibilidad social y ambiental, por ende es importante la mayor asignación de puntaje.

Asimismo, la Ley de contrataciones también establece otro principio relevante que es oportuno en esta discusión como es el Principio de Competencia, que señala que, los procesos deben incluir regulaciones que establezcan y aseguren la competencia efectiva a fin de lograr la mejor propuesta que satisfaga el pedido del área usuaria. (Congreso, Ley 30225).

Entonces la pregunta jurídica sería, ¿Si la asignación de mayores puntajes de valoración para aquellas empresas socialmente responsables vulnera la libre competencia?. Desde mi punto de vista considero que no, porque esta asignación de puntajes se da justamente para que las empresas compitan por obtenerlo y diferenciarse. Además, debemos informar que los factores de evaluación se someten a discusión con las potenciales empresas competidoras, es decir antes de que sean las reglas finales, se elaboran y discuten con el privado en la fase de consultas y observaciones; por lo que todas las potenciales empresas pueden conocer qué factores de sostenibilidad va a marcar su diferencia.

Además de todo ello, es importante mencionar que la misma ley de contrataciones establece otros principios de igual importancia como el Principio de Eficiencia y Eficacia y el principio de sostenibilidad ambiental y social. Estos principios indican que en todo proceso de compra pública, las decisiones deberán encontrarse orientadas al cumplimiento de los fines y metas de la Entidad, priorizando la finalidad del proceso antes que las formalidades no esenciales. (Congreso, Ley 30225)

Es decir, la norma resalta un aspecto novedoso, como los impactos positivos en la calidad de vida de las personas y el interés público. Con ello, se busca que la contratación pública no sea más un mero instrumento formalista sino que el mismo sirva para impactar en la vida de las personas, por lo que la promoción de empresas socialmente responsables cobra mayor sentido.

De otro lado, el principio de sostenibilidad social y ambiental dispone expresamente que en el diseño y desarrollo de la contratación pública deben disponerse criterios y prácticas que permitan contribuir tanto a la protección medioambiental como social y al desarrollo humano (Congreso, Ley 30225).

Estos dos principios descritos, además de la finalidad que persigue la ley de contrataciones como es maximizar el valor del dinero, teniendo en cuenta el precio y calidad así como cumplir con los fines públicos y tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de los ciudadanos, podemos sustentar y colegir que más bien es urgente y relevante que se implemente la asignación de mayores puntajes para motivar e incentivar que las micro y pequeñas empresas en el Perú que contratan con el Estado empiecen a desarrollar una gestión socialmente responsable.

Otro aspecto relevante y que abona a nuestra hipótesis son las sentencias establecidas por el Tribunal Constitucional, donde se indica qué deben entenderse por Economía Social de Mercado y Responsabilidad Social Empresarial.

Por tanto, la promoción de la RSE mediante la asignación de puntajes en el proceso de evaluación no es una infracción a las normas, por cuanto no se está formulando prohibición alguna para que las empresas puedan participar en la contratación, ni se está promoviendo una vulneración de las normas esenciales para que las empresas participen en el mercado. Lo que se realiza es establecer parámetros para que las empresas postulen y es un momento previo al momento de la competencia en sí misma, siendo estos parámetros una manera de promoción de la RSE.

Al respecto, no está de más recordar un importante rasgo de RSE que en el Programa Perú Responsable consideramos muy necesario con motivo del trágico incendio

ocurrido en la zona comercial “Las Malvinas” del Cercado de Lima el 22 de junio del 2017, que reveló terribles prácticas de explotación laboral, siendo que el incendio había empezado en un taller clandestino donde se quitaba etiquetas a tubos fluorescentes para electricidad. Una pregunta relevante en tal sentido fue ¿quién compraba esos tubos? ¿Cómo tenían demanda en el mercado? Era evidente que semejante actividad no existiría si no hubiese clientes en el mercado para estos artículos, y que las ansias de reducción de costos a todo trance motivaron un esquema de explotación inhumana que acabó cobrándose dos vidas<sup>1</sup>.

Este lamentable caso sirve para mostrar que la RSE sí implica el deber de la empresa de conocer primero a su contratista, lo cual en sí mismo ya es un acto que evidencia preocupación por el impacto de las decisiones de la empresa sobre la colectividad, que es uno de los fundamentos conceptuales de la RSE. Además, se trata de una práctica que en realidad no significa para la empresa incurrir en los costos elevados de una acreditación o certificación internacional, por lo cual no cabría realmente excusa para negarse a realizarla.

De lo expuesto, **advertimos entonces que el temor a que la RSE “sea un obstáculo a la libre competencia” significa en realidad la preocupación de que el factor de sostenibilidad** pudiera generar una serie de costos negativos o indeseables para las empresas, **lo cual nos lleva a otro cuestionamiento anexo , y que forma parte indesligable de la discusión: ¿cómo puede la empresa decidirse a la práctica de la RSE como inversión y no como gasto?**

Con respecto a este mismo elemento, hay una cuestión que debemos tener siempre en cuenta, específicamente cuando se rechaza la promoción de la RSE como si se tratase de un perjuicio a la libre competencia o libre concurrencia entre actores empresariales. Primero, los principios de libre competencia y libre concurrencia tienen su sustento básico en la búsqueda de la eficiencia en la administración de recursos y este elemento también se halla presente en las contrataciones públicas, por lo cual no estamos ante principios “absolutos” que deben ser defendidos como fines en sí mismos sino empleados como herramientas para el bienestar social y para el logro de los objetivos de las políticas públicas. El propósito de este principio es asegurar el mejor empleo de recursos escasos, logrando así la eficiencia del Estado al contratar a quien esté alineado a sus políticas, el propósito de la “libre competencia” no consiste en “asegurar” ganancias a empresas que generasen costos sociales en mediano o corto plazo.

---

<sup>1</sup> <https://peru21.pe/lima/tragedias-2017-infierno-malvinas-390026-noticia/>

En segundo lugar, el Estado tiene el pleno derecho de exigir un empleo eficiente de sus recursos, lo cual implica el derecho de favorecer contrataciones que abracen las finalidades de sus políticas públicas, dejando de lado opciones de contratación que no se hallen alineados a tales políticas o que puedan generar costos sociales a largo plazo, como puede ocurrir en caso de promover contrataciones de “bajo costo” que generan pasivos ambientales, laborales, o de otra índole, cayendo en una negativa situación de “falsa eficiencia” que se asocia con el “costo mínimo” de los servicios u obras contratados.

Respecto a este último punto, las empresas ven a la implementación de la RSE como un gasto innecesario que no contribuirá con su crecimiento económico y fortalecimiento de su marca en el mercado. Ante ello, considero importante que la empresa deje de considerar a la RSE como un “gasto” y empiece a verla como una inversión, es necesario aplicar a iguales grados los estímulos y los mandatos normativos. Entre los principales estímulos, destacan los puntajes que puede obtener la empresa al participar en contrataciones públicas en caso sea una Empresa Socialmente Responsable.

No debe olvidarse que dentro de nuestro sistema económico, la empresa privada tiene la función de ser un ente generador de riqueza, de empleo, de innovación, las cuales son funciones que no son propias de la actividad del Estado, debido a que su función se reduce a un rol subsidiario.

Partiendo de esta premisa, es entendible que la finalidad última de la empresa es la generación de riqueza, entendida como lucro para el emprendedor, siendo que este factor no debe olvidarse como máximo estímulo para la actividad empresarial. **De hecho, la empresa halla estímulo en aquello que le facilite la actividad de obtener ganancias, mientras que rechaza todo elemento que le impida la obtención de beneficios o los reduzca. Por ello, el reto de la RSE es mostrarse como una actividad que ayuda a la generación de beneficios y no como una imposición onerosa o incapaz de generar más que gastos y pérdidas.**

Considero que es importante que la definición y los lineamientos básicos RSE se encuentre normado, con la finalidad de no tener acciones diversas sin mayor impacto social. Esto no significa que se le disminuya el carácter voluntario de la RSE, sino que más bien complementa al mismo.

#### **4.6 Sobre el Factor RSE y el Registro de Empresas Socialmente Responsables como fuente de verificación ante los procesos de selección**

El factor de RSE propone asignar un puntaje de 20 puntos sobre 100 en las Bases Estandarizadas del OSCE, respecto aquella empresa que sea socialmente responsable; y para demostrar ello, la empresa deberá estar inscrita en el Registro de Empresas Socialmente Responsables.

Es decir, la fuente de verificación será encontrarse inscrito en el Registro de Empresas Socialmente Responsable que será administrado por una entidad técnica adscrita al Ministerio de la Producción.

Para ello, la propuesta del trabajo de investigación también es la creación de este Registro de Empresas Socialmente Responsable, que consistirá en una plataforma que pretende identificar y visibilizar qué empresas en el Perú vienen trabajando Responsabilidad social Empresarial en articulación con el Estado, cerrando brechas sociales.

Este registro deberá visibilizar no sólo que una determinada empresa cumple con condiciones mínimas de gestión socialmente responsable sino que además, contribuye a alguno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible o alguna de las líneas directrices de la OCDE, buscando informar a empresas inversionistas, qué empresas en el Perú colaboran con el Estado en cerrar brechas sociales.

Cuando señalamos acerca de los requisitos técnicos mínimos y criterios indispensables, para formar parte de este Registro, debemos informar que una de las pretensiones es tecnificar la Responsabilidad Social Empresarial, a efectos de que la RSE deje de ser vista como algo accesorio, decorativo, publicitario y produce gasto sino más bien medirla y comprobar su rentabilidad.

Es por ello que para optar por la inscripción en el Registro, las empresas deberán cumplir con tener un puntaje mínimo de **60 puntos** conforme la siguiente explicación:

De manera previa, debemos garantizar que la empresa realice una gestión socialmente responsable, por lo que para cumplir ello deberá conseguir **40 puntos**.

Estos 40 puntos mínimos serán conseguidos, siempre y cuando cumpla con estos criterios:

- 1.- La empresa trabaja y demuestra una gestión socialmente responsable desde el objeto social de su negocio. No de manera accesorio, ni complementaria. Es necesario ligar la RSE con la razón de ser de la empresa. (10 puntos)

Fuente de verificación: Estatuto de la Empresa y demostración de sus prácticas ante el ente técnico.

2.- La empresa deberá integrar la RSE en todo el negocio, es decir en todas las áreas de la empresa, desde los órganos de línea a los órganos de apoyo. (10 puntos)

Fuente de verificación: Comprobación del ente técnico tras una inspección y visitas en la empresa.

3.-La gestión de RSE se debe trabajar con las partes interesadas de la empresa. (10 puntos)

Fuente de verificación: Comprobación del ente técnico respecto de los stakeholders de la empresa y el trabajo realizado con ellos.

4.-La gestión de RSE debe generar valor compartido entre la empresa y aquella población beneficiaria. (10 puntos)

Fuente de verificación: Comprobación del ente técnico respecto los beneficios obtenidos por la gestión de RSE entre la empresa y la población vulnerable que forma parte de sus stakeholders que ha sido beneficiada.

Seguidamente a ello, y habiéndose obtenido los 40 puntos, podrá conseguirse los 20 puntos adicionales siempre que demuestre haber contribuido a cualquiera de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, previa comprobación por el sector que administra y gestiona cada ODS.

**Tabla 5: Registro de Empresas Socialmente Responsable: Primera Parte – Cumplimiento de Requisitos Técnicos Mínimos**

<b>Requisitos Técnicos Mínimos para pasar</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
1.- La empresa trabaja y demuestra una gestión socialmente responsable desde el objeto social de su negocio.	10 puntos	Estatuto de la Empresa y demostración de sus prácticas ante el ente técnico.
2.- La empresa deberá integrar la RSE en todo el negocio.	10 puntos	Comprobación del ente técnico tras una inspección y visitas inopinadas a la empresa.
3.- La gestión de RSE se trabaja con las partes interesadas de la empresa	10 puntos	Comprobación del ente técnico respecto los

		stakeholders de la empresa y el trabajo realizado con ellos.
4.- La gestión de RSE debe generar valor compartido entre la empresa y aquella población beneficiaria	10 puntos	Comprobación del ente técnico respecto los beneficios obtenidos por la gestión de RSE entre la empresa y la población vulnerable que forma parte de sus stakeholders que ha sido beneficiada

Sólo se obtendrá la inscripción en el Registro siempre y cuando se adquiera un puntaje de 60 puntos; es decir, los criterios mínimos solo dan un puntaje de 40 puntos; por lo que la diferencia de puntaje para obtener el 20 puntos podrá ser adquirido, siempre y cuando se trabaje cualquier objetivo de desarrollo sostenible o línea directriz de la OCDE.

La entidad que verifique el cumplimiento de los requisitos mínimos en cuanto a materia de Responsabilidad Social deberá ser un ente técnico adscrito al Ministerio de la Producción y lo referido al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollos Sostenible o Líneas Directrices de la OCDE será cada Ministerio, sector u órgano especializado en determinada materia quien constate el cumplimiento de determinadas brechas sociales.

La Entidad Pública expedirá el documento oficial que acredite que determinada empresa viene contribuyendo con el cierre de determinada brecha social. Cada Entidad Pública determinará su medio de verificación interno con cada Empresa, bajo su propia regulación.

Ejemplo 1:

Si la empresa además de obtener sus 40 puntos, señala que ha contribuido con la ODS1 que es la Eliminación de la Pobreza, el Ministerio de Inclusión Social acreditará mediante un documento que ello ha sido cumplido.

Ejemplo 2:

Si la empresa además de obtener sus 40 puntos, señala que ha contribuido con la ODS4 que es Educación de Calidad, el Ministerio de Educación será el ente que acreditará mediante un documento dicha afirmación se ajusta a la verdad.

A continuación, procedemos con señalar que ente rector será el encargado de acreditar y afirmar si efectivamente determinada empresa viene cerrando brechas sociales que guarda sintonía con su sector.

1. Eliminación de la Pobreza: MIDIS
2. Hambre Cero: MIDIS
3. Salud y Bienestar: MINSA
4. Educación de Calidad: MINEDU
5. Igualdad de Género: MIMP
6. Agua Limpia y Saneamiento: ANA ( MINAGRI) y MVCS
7. Energía Asequible y no contaminante: MINEM y MINAM
8. Trabajo decente y crecimiento económico: MTPE
9. Industria, Innovación e Infraestructura: Ministerio de la Producción, Concytec y Vivienda
10. Reducción de las Desigualdades: MIDIS
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles: MINAM
12. Producción y Consumo Responsable: PRODUCE e INDECOPI
13. Acción por el clima: MINAM
14. Vida Submarina: MINAM
15. Vida de ecosistemas terrestres: MINAM
16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: MINJUS
17. Alianzas para lograr los objetivos: Con determinado Ministerio o Entidad Pública, comprometiéndose a cerrar brechas sociales para alcanzar Objetivos de Desarrollo Sostenible o Líneas Directrices de la OCDE.

Para el caso de las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE, las Entidades Públicas correspondientes de su verificación serán conformes el ámbito de su competencia al igual que con el caso de las ODS:

Las líneas Directrices comprenden los siguientes temas a trabajar:

- 1.- Derechos Humanos: MINJUS
- 2.- Transparencia: MINJUS
- 3.- Medio Ambiente: MINAM
- 4.- Política Anticorrupción: MINJUS
- 5.- Derechos Laborales: MTPE

6.- Competencia: INDECOPI

7.- Consumidor: INDECOPI

8.- Ciencia y Tecnología: CONCYTEC

9.- Tributación: SUNAT

El objetivo de desarrollo sostenible relacionado con las alianzas, tendrán un puntaje de 5 puntos, toda vez que la alianza o convenio por sí sola no acreditará ninguna acción de impacto; y la búsqueda final es comprobar acciones de impacto.

En tal sentido, una empresa demostrará que realiza una gestión de responsabilidad estando inscrita en dicho Registro de Empresas Socialmente Responsable y ello le deberá permitir acceder a un puntaje interesante para ganar procesos de selección con el Estado. De esta manera los recursos de todos los peruanos realmente tendrían un rol eficiente y eficaz y con verdadero impacto público.

**Tabla 6: Registro de Empresas Socialmente Responsable: Segunda Parte: Cumplimiento de requisitos adicionales para obtener los 20 puntos diferenciales para obtener el puntaje mínimo de 60 puntos**

<b>ODS o Línea Directriz de la OCDE trabajada por la Empresa</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Fuente de verificación</b>
1.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales para la Eliminación de la pobreza	20 puntos	El Ministerio de Inclusión Social deberá expedir el documento oficial acreditando que si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales para la Eliminación de la pobreza.
2.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales para reducir el hambre en el Perú.	20 puntos	El Ministerio de Inclusión Social deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales para reducir el hambre en el Perú.
3.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de salud y bienestar para la población peruana.	20 puntos	El Ministerio de Salud deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de Salud y Bienestar.

<p>4.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de educación de calidad para la población peruana.</p>	<p>20 puntos</p>	<p>El Ministerio de Educación deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de educación de calidad.</p>
<p>5.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de igualdad de género.</p>	<p>20 puntos</p>	<p>El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de igualdad de género. Será el MIMP quién también indicará si con la Certificación Empresa Segura es suficiente o se necesita otro documento.</p>
<p>6.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia agua limpia y saneamiento.</p>	<p>20 puntos</p>	<p>La Autoridad Nacional de Agua (ANA) o el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) conforme a sus competencias expedirá el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de agua y saneamiento.</p>
<p>7. La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de energía asequible y no contaminante.</p>	<p>20 puntos</p>	<p>El Ministerio de Energía y Minas o el Ministerio de Ambiente, conforme a sus competencias, expedirán el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de energía asequible y no contaminante.</p>
<p>8.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de trabajo decente y crecimiento económico.</p>	<p>20 puntos</p>	<p>El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de trabajo decente y crecimiento económico.</p>
<p>9.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas</p>	<p>20 puntos</p>	<p>El Ministerio de la Producción, Concytec o Vivienda, dependiendo del caso y conforme a sus competencias</p>

sociales en materia de industria, innovación e infraestructura.		deberán expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de industria, innovación e infraestructura.
10.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales a fin de reducir las desigualdades.	20 puntos	El MIDIS deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales para reducir las desigualdades.
11.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales para alcanzar ciudades y comunidades sostenibles.	20 puntos	El MINAM deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales y contribuir con logros para alcanzar ciudades y comunidades sostenibles.
12.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales para alcanzar la producción y consumo responsable.	20 puntos	El Ministerio de la Producción y/o INDECOPI, conforme a sus competencias deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales para alcanzar una producción y consumo responsable.
13.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia del clima.	20 puntos	El MINAM deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia del clima.
14.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de vida submarina.	20 puntos	El MINAM deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de vida submarina.
15.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales en materia de ecosistemas terrestres.	20 puntos	El MINAM deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales en materia de ecosistemas terrestres.

<p>16.- La Empresa manifiesta y demuestra haber contribuido con el cierre de brechas sociales para alcanzar la paz, justicia e instituciones sólidas.</p>	<p>20 puntos</p>	<p>El MINJUS deberá expedir el documento oficial que acredite si efectivamente la Empresa cumplió con su cometido de cerrar brechas sociales y contribuir con la paz, justicia e instituciones sólidas.</p>
<p>17.- La Empresa manifiesta y demuestra haber suscrito alianzas con alguna Entidad Pública comprometiéndose para alcanzar un objetivo de desarrollo sostenible o algunas de las líneas directrices de la OCDE.</p>	<p>5 puntos</p>	<p>Las empresas presentarán la suscripción de alianzas o acuerdos con el fin de cerrar brechas sociales de manera conjunta con alguna Entidad del Estado, sin embargo, ello no es suficiente para alcanzar los 20 puntos.</p>



## CONCLUSIONES

- 5.1 Se requiere promover nuevas estrategias y miradas para implementar políticas públicas y combatir la informalidad laboral y empresarial, la falta de empleo, la inequidad de género, la corrupción. No es posible la participación del Estado de manera aislada, necesita del sector privado para implementar esas políticas; por lo que, la contratación pública es una de las herramientas para atraer al sector privado, en especial a las micro y pequeñas empresas para este fin, dado que el público objetivo de la compra pública son justamente las micro y pequeñas empresas en el Perú.
- 5.2 En tiempos actuales no es suficiente el rol fiscalizador del Estado, sino que se necesita también el rol promotor y las posibilidades de generar incentivos en las micro y pequeñas empresas que no solo sean tributarios. La propuesta no pretende regular la RSE ni fijarle normas, al contrario promoverla de manera articulada y conjunta con diversos actores como Comunidad Internacional, grandes empresas, universidades, sociedad civil.
- 5.3 La RSE es un instrumento del sector privado que ha cobrado mayor fuerza en vigor del contexto internacional y nacional y de documentos internacionales que no son vinculantes pero si influyentes en el ámbito privado como son los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, promovidos por Naciones Unidas como las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.
- 5.4 La ley de contrataciones públicas en el Perú ha sido vista desde sus inicios como un conjunto articulado de procedimientos que no han permitido lograr legitimidad en el accionar del Estado. Implementar una propuesta como el factor de Responsabilidad Social otorgando mayores puntajes puede lograr la conexión esperada entre el Estado y la población y finalmente lograr la implementación de políticas públicas utilizando a las contrataciones estatales como herramienta para lograr dicho objetivo.
- 5.5 La propuesta de implementación de un factor de Responsabilidad Social en los procesos de competencia en las contrataciones públicas no vulnera el principio de libre competencia y competencia, al consignarse en una etapa post participación, como es la etapa de evaluación y calificación. Al contrario la contratación pública sirve para implementar políticas públicas y promover responsabilidad social empresarial, sin impedir la competencia ni la competencia ni imponiendo límites

irrazonables a éstas. No debe olvidarse además que la finalidad del Estado es el cumplimiento de sus políticas y que los principios normativos son válidos en tanto ayudan a estos propósitos y no por sí mismos, ni tienen valor absoluto.

- 5.6 La actual configuración dispuesta en las Bases Estandarizadas no promueve RSE ni sostenibilidad, y menos con medición de impacto; por el contrario desincentivan el cambio y la transformación de una verdadera práctica sostenible por parte de las empresas al imponer requisitos onerosos como acceder a certificaciones costosas siendo micro y pequeñas empresas, además de otorgar puntajes demasiado bajos por las prácticas de RSE.
- 5.7 Es necesario que el Estado, a través de una entidad pública promueva el Registro de Empresas Socialmente Responsable y acompañe en la obtención de la inscripción del registro, de manera gratuita e incentive a que más empresas trabajen sobre la RSE.
- 5.8 El Registro de Empresas Socialmente Responsables tiene como propósito establecer indicadores claros, y objetivos, que promuevan una gestión mínima de RSE y que a su vez, visibilice hacia la comunidad internacional el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible a fin de que futuros inversionistas identifiquen qué micro y pequeñas empresas desarrollan RSE en el Perú
- 5.9 La RSE puede crear competencia en favor de la sostenibilidad, toda vez que es un valor agregado y distinto en un contexto internacional donde las empresas están buscando diferenciarse de sus competidores. Las nuevas generaciones van comprendiendo el poder de su elección respecto determinada marca o producto; por lo que ello es un nuevo incentivo en favor aún más de la gestión socialmente responsable.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abreu, J.L. & Badii, M. (Marzo 2007). Análisis del concepto de Responsabilidad Social Empresarial. *Danae - Journal*, 2, pp. 54-70.
2. Argandoña, A. & Isea Silva, R. (2011): ISO 26000, una guía para la Responsabilidad Social de las organizaciones. Cuadernos de la Cátedra “la Caixa” de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo. IESE, 1, pp 8-11.
3. Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York, Estados Unidos: Harper & Row.
4. Carroll, A., & Shabana, K. (2010). The business case for corporate social responsibility: a review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12, pp. 85-105.
5. Carroll, A. B.A (1979) Three – Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4, p 497.
6. Congreso de la República (2014). *Ley de Contrataciones del Estado, Ley 30225*.
7. Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct of business and society. *Business and Society*, 38, pp. 268-295.
8. Danós Ordóñez, J. (2007). El régimen de los contratos estatales en el Perú. En *Derecho Administrativo Contemporáneo. Ponencias del II Congreso de Derecho Administrativo* (pp. 268-295). Lima, Perú: Palestra Editores.
9. De Soto, H. (1987). *El Otro Sendero*. Colombia: La Oveja Negra.
10. Duque, Y. & Cardona, M. & Rendón, J. (diciembre 2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración / Facultad de Ciencias de la Administración / Universidad del Valle*, 29, pp. 196 -206.
11. Drucker, P. (1984). The New Meaning of Corporate Social Responsibility. *California Management Review*, 26, pp. 53-63.
12. Donaldson, T, & Preston, L.E. (1995) The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence. *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 20, p.65.
13. Davis, K. (1960). Can Business Afford to Ignore Social Responsibilities?. *California Management Review*, 2, pp.70-76.

14. Frederick, W. (1960). The growing concern over business responsibility. *California Management Review*, 2, pp. 54-61.
15. Friedman, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago, Estados Unidos: The University of Chicago Press.
16. Fernández, R (2005). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. Madrid, España: Internacional Thomson.
17. Griffin, R. & Ebert, R. (1997). *Negocios*. Juarez, México: Pearson.
18. Heald, M. (1957). Management's responsibility to society: The growth of an idea. *Business History Review*, 31, pp. 375-384.
19. Hellriegel, D & Slocum, J. (1998). *Administración*. Mexico: International Thomas Editores.
20. Instituto Nacional de Estadística Informática. (2019). *Demografía Empresarial en el Perú: I Trimestre 2019*. 30 noviembre 2019, de Instituto Nacional de Estadística e Informática Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/biblioteca-virtual/boletines/demografia-empresarial-8237/1/>
21. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. (2010). *Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial*. Sao Paulo, Brasil: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
22. International Organization for Standardization (ISO). (2010). *ISO 26000 Social Responsibility*. 30 noviembre 2019, de ISO 26000 Social Responsibility Recuperado de [www.iso.org/iso/social\\_responsibility](http://www.iso.org/iso/social_responsibility)
23. Johnson, H. (1971). *Business in contemporary society: framework and issues*. California, Estados Unidos: Belmont, Calif Wadsworth Pub. Co.
24. Jacovy, S. (1997). *Modern manors: Welfare capitalism since the New Deal*. New Jersey, Estados Unidos: Princeton University Press.
25. Ministerio de la Producción (2017). *"Micro, Pequeña y Mediana Empresas (MIPYME) - Más de 1,9 millones de Mipyme formales operan en el mercado peruano al 2017"*. 02 junio 2019. Recuperado de <http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/estadistica-oee/estadisticas-mipyme#url>
26. McGuire, J. (1963). *Business and society*. New York, Estados Unidos: McGraw-Hill.
27. Manne, H. & Wallich, H.C (1972) *The Modern Corporation and social responsibility*. Washington DC, Estados Unidos: Amercian Enterprise Institute for Public Policy Research.

28. Organización Internacional del Trabajo (2017) Sobre Informalidad y Productividad: Breves Reflexiones para el caso del Perú. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica.
29. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (2016) “*Estudio Multidimensional del Perú – Volumen 2*”. 02 junio 2019. Recuperado de [https://www.oecd.org/dev/americas/RESUMEN\\_EJECUTIVO\\_MDCR\\_Peru.pdf](https://www.oecd.org/dev/americas/RESUMEN_EJECUTIVO_MDCR_Peru.pdf)
30. OCDE (2017), La Contratación Pública en el Perú: Reforzando capacidad y coordinación, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Éditions OCDE, París. Recuperado: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264281356-es>.
31. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) . (2013). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Paris, Francia: OECD Publishing.
32. Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE) (2019). Bases Estandarizadas de Procedimientos de Selección. 30 noviembre 2019. Recuperado de: [https://portal.osce.gob.pe/osce/content/documentos\\_normativos\\_directivas](https://portal.osce.gob.pe/osce/content/documentos_normativos_directivas)
33. Organismo Supervisor de Contrataciones del Estado (OSCE) (2017). Estimación de la participación de la Micro y Pequeña Empresa (MYPE) en el Mercado Estatal - Año 2016. Lima, Perú: OSCE
34. Ostas, D. (2004). Corporate, comply, or evade A corporate executive’s social responsibilities with regard to law. *American Business Law Journal*, 41, pp. 559-594.
35. Presidencia del Consejo de Ministros & Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2011). Decreto Supremo N° 015-2011-TR
36. Programa Nacional de Responsabilidad Social Empresarial “ Perú Responsable” (2016) Resolución de Coordinación Ejecutiva N° 030-2016-PR/CE del 30 de junio de 2016. Recuperado de [https://www.trabajo.gob.pe/PERU\\_RESPONSABLE/pdf/RCE/2016/30-2016-PRCE.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/PERU_RESPONSABLE/pdf/RCE/2016/30-2016-PRCE.pdf)
37. Programa de Inversión Responsable & Pontificia Universidad Católica del Perú (2017). “Incorporación de los Criterios de Sostenibilidad en el Mercado de Valores Peruano: Calidad y Transparencia de la Información. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.

38. Porter, M. E. & Kramer, M. R. (2006). Estrategia y sociedad. Harvard Business Review, 84, pp. 42-56.
39. Raufflet, E. (2010). Responsabilidad de las empresas y desarrollo sostenible. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, 26, pp. 23-32.
40. Raufflet, E.; Lozano, J.F.; Barrera, E. & García de la Torre, C. (2011): Responsabilidad social empresarial. México D.F.: Pearson
41. Superintendencia de Mercado de Valores (2015) Resolución de la Superintendencia de Mercado de Valores N° 000333 -2015
42. Sethi, S. P. (1975). "Dimensiones of corporate social performance – an analytical framework". California Management. Review, 17, p. 58
43. Smith, N.C. (2003). Corporate social responsibility: Whether or how? California Management Review, 45, pp. 52-76.
44. Steiner, G.A. (1971). Business and society. New York, Estados Unidos: Random House
45. Schwalb, M. & Malca O. (2008). Responsabilidad Social: Fundamentos para la competitividad empresarial y el Desarrollo Sostenible. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico
46. Tribunal Constitucional (2011) Sentencia recaída del Expediente N° 00316-2011-AA. Recuperado: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/00316-2011-AA.pdf>
47. Tribunal Constitucional (2010) Sentencia recaída del Expediente: 02111-2010-AA. Recuperado: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02111-2010-AA.pdf>
48. Tribunal Constitucional (2010) Sentencia recaída del Expediente: 02111-2010-AA. Recuperado: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/02111-2010-AA.pdf>
49. Tribunal Constitucional (2008). Sentencia recaída en el Expediente 06316-2008-AA. Recuperado: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/06316-2008-AA.pdf>
50. Tribunal Constitucional (2004) Sentencia recaída en el Expediente 00048-2004-AI. Recuperado: <http://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>
51. Unión Europea (2014). Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo del 26 de febrero de 2014 sobre contratación pública. (Directiva 2014/24/UE). Diario Oficial de la Unión Europea/ Recuperado de <https://www.boe.es/doue/2014/094/L00065-00242.pdf>.
52. Verdú, P. (1986). Curso de Derecho Político. Volumen II. Madrid, España: Tecnos.

53. Wood, D. (1991). Corporate social performance revisited. *Academy of Management Review*, 16, pp. 691- 718.

