

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**Estado de la Gestión con Enfoque de RSE en las Empresas del Sector Agroindustrial de**

**Piura**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN**

**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

**OTORGADO POR LA**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**

**PRESENTADA POR**

**Luis Alberto Díaz Saavedra**

**Carlos Francisco García Arámbulo**

**Julio César Tay León**

**Luzmila Troncos Merino**

**Asesor: Ruben Guevara**

**Santiago de Surco, mayo 2017**

## Agradecimientos

A Dios, quien nos dio la oportunidad de seguir superándonos en las diferentes áreas de nuestra vida; a nuestras familias, que nos acompañaron en el cumplimiento de nuestras metas; a los profesores de CENTRUM, a nuestros asesores Ph.D. Rubén Guevara, Ph.D. Daniel Guevara Sanchez y en especial Dra. Ana María Mattos Reyes por su importante orientación para el desarrollo de esta investigación y por todo su expertis plasmada.



## **Dedicatorias**

### **Díaz Saavedra, Luis Alberto**

A Dios por permitirme mantener firmeza y dedicación para el logro de tan noble hito en mi vida profesional y personal. A mi esposa Violenna que siempre ha confiado en mí y me apoyó ahora y desde siempre en los retos y momentos importantes; a mis hijos Piero, Mariajosé, Marcelo y Mathias que me motivaron a seguir adelante con sus muestras de cariño. A mis padres y hermanos. Un agradecimiento especial a la Dra. Ana María Mattos por su apoyo constante para sacar adelante este objetivo tan importante.

### **García Arámbulo, Carlos Francisco**

Agradezco a Dios por permitirme cerrar un logro más en mi vida personal y profesional, por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos. A mi esposa Flor por ser mi norte y mi sostén emocional hacía el avance de mi desarrollo profesional. A mis hijos Matías, Camila y Alondra quiero darle el más sentido agradecimiento por haber estado presente siempre, dedicándome su apoyo incondicional.

### **Tay León, Julio Cesar**

A Dios, por permitirme cerrar un logro más en mi vida personal y profesional, a mi esposa Tatiana por ese optimismo, perseverancia y ese amor e apoyo incondicional que siempre me impulso a seguir adelante, por soportar dos años sacrificando cosas para poder lograr la meta, a mi bella madre y hermanos.

### **Troncos Merino, Luzmila**

Primero agradecer a Dios por brindarme la oportunidad de permitirme la experiencia de estudiar en CENTRUM, a mi esposo e hijos que con su amor y paciencia me apoyaron en cada decisión y proyecto, a mis compañeros de grupo de tesis por la unión y lucha constante; un agradecimiento sincero para la Dra. Ana María Mattos Reyes que con su experiencia de mucho valor nos guió en el desarrollo de la Tesis.

## Resumen Ejecutivo

El propósito de la tesis fue describir el estado de la gestión con enfoque de de responsabilidad social empresarial (RSE) en cinco empresas del sector agroindustrial de las provincias Piura y Morropón, en el año 2015. Se investigaron dos pilares y temas transversales: (a) determinar si la responsabilidad social es responsabilidad de las empresas, y (b) validar los indicadores y la metodología de los Indicadores ETHOS - Perú 2021 propuesta por Centrum Pontificia Universidad Católica del Perú para el presente trabajo, lo cual determinará su aplicabilidad en otros estudios. La investigación nos ha demostrado que hay un escaso conocimiento de la herramienta de medición, se ejecutan algunas actividades entorno al concepto de cuidado del medio ambiente y algunos escasos apoyos a la comunidad. Hasta aquí puede decirse que la empresa desarrolla algunas actividades dentro de lo que significa RSE, y algo poco menos dentro de sus planes estratégicos. La herramienta de medición es extensa y compleja, respecto a lo extenso esto pudo evidenciarse durante la aplicación a los participantes; en cuanto a lo complejo podemos decir que las preguntas exigen un alto conocimiento de aspectos amplios y confidenciales de la organización, esto en si dificulta la aplicación a personal de puestos de menor jerarquía, en especial de la clase obrera. La poca evidencia que se rescata de los resultados demuestra una alta probabilidad de discontinuidad de la gestión en RSE, dado que muchas de las empresas operan bajo un esquema corporativo bastante rígido en algunos casos.

## Abstract

The aim of the thesis was to describe the State of management with focus of corporate social responsibility in five companies in the agro-industrial sector of Morropón and Piura provinces, by the year 2015. We investigated two pillars and cross-cutting themes: (a) determine whether social responsibility is corporate responsibility and (b) validate the indicators and methodology of the ETHOS - Perú 2021 indicators proposed by Centrum Pontifical Catholic University of Peru for the present work, which will determine its applicability in other studies.

Research has shown us that there is a poor knowledge of the measurement tool, running some activities environment the concept of caring for the environment and some limited support to the community. So far we can say that the company develops activities within what RSE, and something little more within its strategic plans. The measurement tool is extensive and complex, regarding the extent this might demonstrate during application to participants; in terms of the complexity, we can say that questions demand a high knowledge of broad and sensitive aspects of the organization, this in itself makes the application to personnel of lesser hierarchy, especially the working class jobs. The little evidence that rescues the results shows a high probability of discontinuity of the RSE management, since many of the companies operate under a fairly rigid corporate scheme in some cases.

## Tabla de Contenidos

<b>Lista de Tablas .....</b>	<b>vi</b>
<b>Lista de Figuras.....</b>	<b>vii</b>
<b>Capítulo I: Generalidades .....</b>	<b>9</b>
1.1 Antecedentes.....	10
1.2 Problema de Investigación.....	13
1.3 Propósito de la Investigación .....	14
1.4 Justificación de la Investigación.....	15
1.5 Naturaleza de la Investigación .....	16
1.6 Marco Teórico .....	17
1.7 Preguntas de la Investigación.....	19
1.8 Definición de Términos del Estudio .....	20
1.9 Limitaciones .....	22
1.10 Delimitación .....	23
1.11 Resumen.....	24
<b>Capítulo II: Revisión de la Literatura.....</b>	<b>25</b>
2.1 La Responsabilidad Social Empresarial.....	25
2.1.1 Referentes del concepto de RSE.....	28
2.1.2 Referentes de la historia de la RSE .....	28
2.1.3 Dominios de la RSE.....	30
2.1.4 La RSE en el Perú.....	31
2.2 Instrumentos para Evaluar la RSE.....	32
2.2.1 Directrices de la OCDE para empresas multinacionales.....	32
2.2.2 Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) .....	33

2.2.3	Los diez principios del Pacto Global de la ONU .....	33
2.2.4	Principios rectores de la ONU sobre las empresas y derechos humanos .....	34
2.2.5	Norma ISO 26000 sobre responsabilidad social .....	35
2.2.6	Global Reporting Initiative (GRI) .....	36
2.3	Los <i>Indicadores ETHOS - Perú 2021</i> (2010).....	37
2.3.1	Valores, transparencia y gobierno corporativo .....	40
2.3.2	Público interno .....	41
2.3.3	Medio Ambiente .....	43
2.3.4	Proveedores .....	44
2.3.5	Consumidores y clientes.....	45
2.3.6	Comunidad.....	46
2.3.7	Gobierno y sociedad .....	47
2.4	Resumen.....	48
<b>Capítulo III: Metodología .....</b>		<b>50</b>
3.1	Diseño de la Investigación.....	50
3.2	Adecuación del Diseño.....	52
3.3	Población.....	53
3.4	Consentimiento Informado .....	53
3.5	Marco Muestral.....	54
<p>La entrevista adicional realizada estuvo a cargo de los investigadores de este estudio, donde se entrevistó a 15 trabajadores de las empresas, 15 familiares de trabajadores y 15 miembros de la comunidad zona de influenci directa, haciendo un total de 45 personas....</p>		
3.6	Confidencialidad .....	54
3.7	Locación Geográfica .....	55
3.8	Instrumentación .....	55

3.9 Recolección de Datos .....	58
3.10 Análisis de Datos .....	59
3.11 Validez y Confiabilidad.....	59
3.12 Resumen.....	60
<b>Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados .....</b>	<b>61</b>
4.1 Perfil de Informantes.....	61
4.1.1 Ejecutivos.....	65
4.1.2 Mandos medios.....	65
4.1.3 Trabajadores de las cinco empresas seleccionadas.....	65
4.1.4 Familiares de los trabajadores .....	65
4.1.5 Pobladores locales .....	65
4.2. Presentación de Resultados .....	65
4.2.1 Valores, transparencia y gobierno.....	65
4.2.2 Público interno .....	69
4.2.3 Medio ambiente .....	71
4.2.4 Proveedores.....	75
4.2.5 Consumidores y clientes .....	78
4.2.6 Comunidad.....	80
4.2.7 Gobierno y Sociedad.....	83
4.2.8 Trabajadores, Familiares y Miembros de Comunidad .....	84
<b>Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones.....</b>	<b>102</b>
5.1. Conclusiones: .....	102
5.2.1 Recomendaciones para futuras investigaciones .....	108
<b>Referencias .....</b>	<b>109</b>
<b>Apéndice A: Consentimiento Informado.....</b>	<b>116</b>

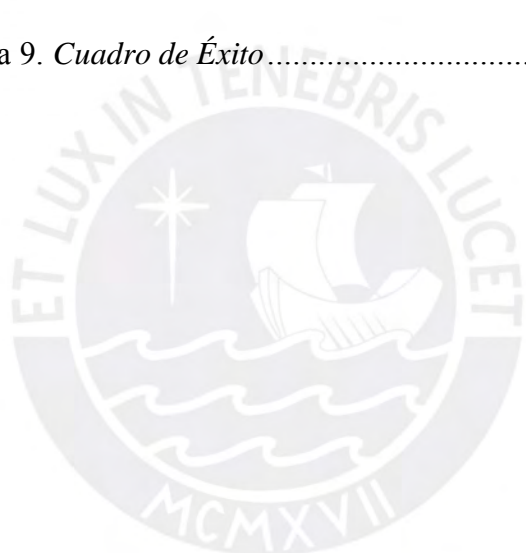


**Apéndice B: Hoja de Información para Participar en la Investigación .....117**  
**Apéndice C: Encuesta .....119**



## Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Estructura del Instrumento</i> .....	57
Tabla 2. <i>Lista de Ejecutivos entrevistados</i> .....	62
Tabla 3. <i>Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E1</i> .....	62
Tabla 4. <i>Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E2</i> .....	63
Tabla 5. <i>Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E3</i> .....	63
Tabla 6. <i>Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E4</i> .....	64
Tabla 7. <i>Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E5</i> .....	64
Tabla 8. <i>Grado de Desarrollo de la Gestión con Enfoque RSE en el Sector Agroindustrial de la Región Piura por Empresa</i> .....	94
Tabla 9. <i>Cuadro de Éxito</i> .....	97



## Lista de Figuras

<i>Figura 1.</i> La Pirámide de Carroll .....	19
<i>Figura 2.</i> Mapa de la Revisión de la Literatura de RSE.....	27
<i>Figura 3.</i> Gráfico de Radar –Indicador 1 .....	66
<i>Figura 4.</i> Valores, transparencia y gobierno por empresa.....	67
<i>Figura 5.</i> Valores, Transparencia y Gobierno – Actual vs Ideal .....	67
<i>Figura 6.</i> Valores, transparencia y gobierno – Por subgrupo .....	68
<i>Figura 7.</i> Valores, transparencia y gobierno – Actual indicadores binarios por subgrupo .....	69
<i>Figura 8.</i> Gráfico de Radar – Indicador 2 .....	70
<i>Figura 9.</i> Público interno - Por empresa .....	70
<i>Figura 10.</i> Público Interno – Actual vs. ideal .....	71
<i>Figura 11.</i> Público interno – Actual indicadores binarios por subgrupo .....	71
<i>Figura 12.</i> Gráfico de Radar – Indicador 3 .....	72
<i>Figura 13.</i> Medio ambiente por empresa .....	73
<i>Figura 14.</i> Medio ambiente – Actual vs. ideal .....	74
<i>Figura 15.</i> Medio ambiente – Muestra por subgrupo .....	74
<i>Figura 16.</i> Medio ambiente – Actual indicadores por subgrupo .....	75
<i>Figura 17.</i> Gráfico de Radar – Indicador 4 .....	76
<i>Figura 18.</i> Proveedores por empresa .....	77
<i>Figura 19.</i> Proveedores – Actual indicadores por subgrupo .....	77
<i>Figura 20.</i> Gráfico de Radar – Indicador 5 .....	78
<i>Figura 21.</i> Consumidores y clientes – Por empresa.....	79
<i>Figura 22.</i> Consumidores y clientes – Muestra por subgrupo .....	79
<i>Figura 23.</i> Gráfico de Radar – Indicador 6 .....	80
<i>Figura 24.</i> Comunidad por Empresa .....	81

<i>Figura 25.</i> Comunidad – Actual vs. ideal .....	82
<i>Figura 26.</i> Comunidad – Actual vs. indicadores por subgrupo .....	82
<i>Figura 27.</i> Gráfico de Radar –Indicador 7 .....	83
<i>Figura 28.</i> Gobierno y sociedad por Empresa .....	84
<i>Figura 29.</i> Gráfico de radar - Gestión Ideal con enfoque RSE – Región Piura .....	91
<i>Figura 30.</i> Gráfico de Radar - Gestión con enfoque RSE por empresa región Piura .....	92



## Capítulo I: Generalidades

La responsabilidad social empresarial (RSE) es un enfoque de gestión empresarial relativamente nueva en el mundo y en el Perú lo es aún más. Curiosamente, sus resultados se miden asociados a la gestión empresarial. Así, una de las primeras interrogantes planteadas en la presente investigación se relaciona con esta: ¿una gestión empresarial exitosa es sinónimo de una destacada responsabilidad social de la empresa?

Una muestra de que la responsabilidad social carece de un marco referencial más o menos homogéneo en el mundo es la diversidad de definiciones, y las escasas o casi nulas declaraciones del entorno social donde estas se asientan. Curiosamente, no existen estudios que den a conocer las opiniones de las poblaciones, organizaciones e instituciones locales establecidas en las zonas donde muchas de estas empresas se instalan, sobre las cuales se sabe más por sus nefastas operaciones que por su buen trabajo con las poblaciones y el entorno. Tal es el caso de Monsanto; en Europa, siete países se suman al rechazo del maíz MON 810, semilla conocida en todo el mundo por ser la responsable de la extinción de plantas y cultivos originarios y de contaminar (hibridar) millones de hectáreas de campo, lo cual obliga a los agricultores a pagar derechos a Monsanto, hayan plantado semillas o no (Veo verde, 2012).

Los ejemplos van desde las consecuencias de la extracción a toda costa de los recursos naturales, puestas de manifiesto con los casos de la minera Goldcorp en Guatemala, la papelera Botnia en Uruguay o la petrolera Repsol en Argentina, Bolivia, Colombia, Perú y Ecuador; hasta los efectos ambientales de la construcción de grandes infraestructuras, ilustrados con el caso de la empresa alemana Thyssen Krupp y su macro complejo industrial para la exportación de acero en Río de Janeiro; pasando por la financiación del Santander y BBVA a proyectos muy agresivos socio ambientales en Brasil y Perú, junto a los efectos de la privatización de los servicios públicos, con Aguas de Barcelona en México, Proactiva-FCC en Colombia y Unión

Fenosa en Colombia, Guatemala y Nicaragua. Y todos estos casos, según la sentencia final del TPP, “deben ser considerados no simplemente por sus elementos de unicidad, sino como expresión de una situación caracterizada por lo sistemático de las prácticas”. (Ramiro & Gonzales, 2013)

El entorno empresarial peruano premia a las mejores empresas todos los años, actividad que realizan organizaciones afiliadas a ellas. Este año aparecen en su lista empresas como el BCP, cuyo uso “services” le permite librarse de pagar costos laborales; compañías mineras generadoras de grandes conflictos; etc. Según la revista Diario *Gestión* (Diario *Gestión*, 02 de setiembre, 2016), las siguientes son las mejores empresas del 2016, que aplican responsabilidad social: Alicorp, Backus, BBVA Continental, BCP, Belcorp, Gloria, Graña y Montero, Interbank, Kimberly-Clark, y LAN Perú fueron las ganadoras del premio que entregan la revista *G* de *Gestión* y PwC. *Gestión* (2016). Sin embargo, LAN Perú (que acaba de cambiar de nombre, siguiendo el ejemplo de otras en el país para librarse de compromisos laborales y obligaciones tributarias), están siendo denunciadas por sus trabajadores y por sus clientes, según los artículos publicados por el *Diario cooperativa.cl* (*Diario cooperativa.cl*, 11 de mayo, 2005).

### 1.1 Antecedentes

El enfoque de RSE surge asociado a la gestión empresarial y, en los últimos años, ha ido “adquiriendo relevancia en las organizaciones a nivel académico y hasta político”, no así en otros foros. En sus orígenes y durante largo tiempo, “la empresa ha sido vista como una institución cuyo objetivo era maximizar el valor para los accionistas”. (Seguí, 2010, p. 1)

Las condiciones infrahumanas en las que se trabajaba en el periodo de la Revolución Industrial y en las épocas de la esclavitud, que fue la base económica de la sociedad “moderna”, sentaron las bases para la creación de grupos humanos que rechazaban este modelo de trabajo y, como resultado, en el siglo XIX, nacieron líderes que buscaron cambiar

las cosas. Robert Owen en 1820) creó New Lanark, que es una gran comunidad industrial donde la cooperación y el apoyo mutuo eran las normas, desterrando el trabajo infantil y las condiciones penosas con lo que demostró que la producción puede ser eficiente y responsable, con apoyo y cooperación (Seguí, 2010,p.7).

A inicios de la década del Siglo XX, un grupo de empresarios peruanos se comprometió a explorar y crear una visión de largo plazo para darle al Perú estabilidad social a través de políticas. Fue en la Conferencia Anual de Ejecutivos el CADE de 1992 donde José Chlimper, uno de los empresarios de la nueva generación, presentó la visión de la Organización: Perú al 2021 (organización que cuenta en su directorio con la presencia del sector empresarial) y sostuvo que “el empresario era el primer creador de riqueza personal, social y cultural, iniciando la transformación primero en sí mismo y en su empresa como base del esfuerzo integral de reingeniería nacional” (Caravedo, 1992, p.52). Son conocidos los resultados del popular proceso denominado “reingeniería de procesos” en la década del 90 y, como se observa en esta afirmación, el Sr. Chlimper no habla de los trabajadores, de la población, del paisaje, del entorno; solo se menciona a sí mismo.

Según Caravedo (2003,p.7). En 1995 la primera institución en plantear una estrategia para desarrollar la responsabilidad social fue la organización Servicios para el Desarrollo (SASE), que es una asociación civil sin fines de lucro, una ONG, enfocada en la investigación, divulgación y práctica de la responsabilidad social, entendiendo que a través de ella se pueden tender puentes sólidos que faciliten un acercamiento entre los distintos actores de la sociedad. Esta institución, más tarde, se asoció con la organización Perú 2021, que agrupaba a la nueva generación empresarial y que aceptó la idea de liderar el tema de responsabilidad social en el medio empresarial, proponiéndole al presidente de la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP) una estrategia de inversión social. Así, se han venido gestionando estrategias (proyectos, programas) para

incorporarse en las empresas, como una expresión de responsabilidad social empresarial, orientadas a crear un lazo entre las empresas y la sociedad civil.

Se constituyó una red de RSE en el Perú conformada por más de 20 líderes, los cuales provienen en su mayoría de organizaciones no gubernamentales (ONG), y el resto de empresas. Aquí se observa la primera premisa de análisis, pues, como se sabe, las ONG dan énfasis a proyectos de educación, salud, siendo los grupos de interés los que definen sus objetivos, mientras que las empresas se inclinan, en primer lugar, por el grupo de consumidores y clientes, con sus programas y/o proyectos, dejando en segundo término el medio ambiente, el entorno con actividades orientadas a este tema y al desarrollo en general (Caravedo, 2003).

En la actualidad, en el Perú existen una serie de instituciones que promueven la responsabilidad social empresarial como el Pacto Global, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Organización Internacional del Trabajo (OIT), si bien es cierto estas organizaciones no miden la gestión con enfoque en RSE, sin embargo coadyuvan a encaminarlas. También existen estándares internacionales que permiten medir el avance de la gestión empresarial con enfoque de RSE, tales como la Global Reporting Initiative (GRI) y sus Reportes de Sostenibilidad, la norma SA8000 de la organización Social Accountability International, la norma AA1000 de la organización AccountAbility y la norma ISO 26000 de la Organización Internacional de Estándares (ISO), entre otros (Cornejo, 2014). De acuerdo al artículo publicado por Perú 2021 (2011).

Una expresión de ello fue lo expuesto por Henri Le Bienvenu Mercado, gerente general de Perú 2021 (2010):

Cuando una organización realiza un mapeo de sus grupos de interés, es imprescindible que tome en cuenta a los medios de comunicación, [no menciona en ningún momento a la fuerza laboral] pues a través de ellos comunicará sus programas de RSE, así como



también obtendrá un feedback articulado de la percepción exterior de la empresa, visión que será totalmente independiente de la misma, pero que asumirá alta influencia en ella. (Perú 2021, 2010, p.68)

## 1.2 Problema de Investigación

Esta investigación tuvo como propósito realizar un diagnóstico en las cinco empresas del sector agroindustrial de la región Piura seleccionadas, para determinar si aplican una política de RSE y cómo la definen, Para ello, se usó la herramienta ETHOS-Perú 2021. El concepto de responsabilidad social empresarial surge como respuesta a la problemática que enfrentaban las empresas en la década del siglo XIX debido a reclamos y enfrentamientos con sus trabajadores y con las poblaciones donde operaban.

Es muy probable que esta tesis no terminó dando una respuesta concluyente respecto del contenido del concepto, pero sí se pudo, mediante la investigación en cinco empresas agroindustriales en Piura, seleccionar indicadores medibles que permitieron determinar “lo que no es responsabilidad social” y, a la vez, observar los efectos del grado de desarrollo de la RSE en las empresas seleccionadas del sector agroindustrial de Piura en el año 2015 a partir de la metodología propuesta. Así, se planteó como pregunta principal:

¿Cuáles son los resultados obtenidos por las empresas del sector agroindustrial de Piura como consecuencia de la aplicación de los *Indicadores ETHOS Perú 2021* (2010) y en particular en torno a: (a) valores, transparencia y gobierno; (b) público interno; (c) medio ambiente; (d) proveedores; (e) consumidores y clientes; (f) comunidades; y (g) gobierno y sociedad?

Para responder a esta pregunta se empleó la herramienta de los *Indicadores ETHOS Perú 2021* (2010), a través de la cual se evalúa el nivel de avance de las empresas que participaron en la investigación.

### 1.3 Propósito de la Investigación

El objetivo de la investigación fue realizar un diagnóstico en las cinco empresas del sector agroindustrial de la región Piura seleccionadas, para determinar si aplican una política de RSE y cómo la definen, Para ello, se usó la herramienta incluida en los *Indicadores ETHOS-Perú 2021* (Peru 2021, 2010) creada por el Instituto Ethos en Brasil en 2008. A estos se han añadido otros indicadores que miden la apreciación de la fuerza laboral en estas empresas, de sus familiares y de representantes locales por considerar que se era necesario conocer las opiniones de otros actores involucrados, principalmente de los trabajadores, hacia los cuales deben estar dirigidos también los resultados empresariales, principalmente en lo que se refiere a los beneficios laborales, satisfacción con la empresa, sentimiento de pertenencia, etc. También fue necesario saber la opinión de los pobladores del entorno donde se asientan las empresas respecto de los cambios producidos desde la llegada de estas a sus localidades.

Los *Indicadores ETHOS-Peru 2021* (Peru 2021, 2010) incorporan los siguientes temas: (a) valores, transparencia y gobierno; (b) público interno; (c) medio ambiente; (d) proveedores; (e) consumidores y clientes; (f) comunidades; (g) gobierno y sociedad. Esto significa incluir la opinión de la fuerza laboral y del entorno donde se asientan las empresas. Sin embargo, solo se consideró la opinión de los gerentes de las empresas. No obstante, para evitar un sesgo en los resultados, como se mencionó se añadió un pequeño cuestionario dirigido a: (a) trabajadores, (b) familiares y (c) personas comunes cercanas al área de influencia de las mismas.

En diferentes organizaciones de Sudamérica se están aplicando los *Indicadores ETHOS-Peru 2021* (2010) para evaluar la gestión de las empresas que incorporan la RSE en sus políticas internas (Vives & Peinado-Vara, 2011). Así, agregaron estos autores, los diferentes grupos de interés reducen los problemas que comparten en su entorno identificando

las necesidades sociales, económicas y ambientales. Sin embargo, a la fecha, concluyeron que los resultados no son alentadores; por el contrario, el nivel de enfrentamientos con los trabajadores y principalmente con las comunidades donde se asientan las empresas va en aumento, por lo que es necesaria una revisión de los indicadores. Esto era previsible, pues los indicadores responden a la política empresarial de los dueños, la cual no incluye beneficios y satisfacción laboral, y menos aún beneficios para las comunidades.

Esto pone en discusión lo que muchos analistas e investigadores se preguntan: si es obligación de las empresas generar mejoras locales, en educación, en salud, etc., lo cual es obligación del Estado. Si hay reclamos, por ejemplo, por educación, salud, son temas que competen al Estado. Esto quiere decir que éste está ausente en la zona y tiene responsabilidad en los enfrentamientos producidos entre las empresas y algunos *stakeholders* por la exigencia de mejoras en esas áreas. Por otro lado, es válido también considerar que un ambiente negativo de la fuerza laboral y de las comunidades locales impide realizar un trabajo productivo y, a la larga, generará rechazo y pérdidas económicas a las empresas. Sin embargo, ninguno de estos puntos de vista está considerado en las concepciones académicas de los institutos y organizaciones que se dicen especializadas en el tema.

#### **1.4 Justificación de la Investigación**

El presente trabajo tuvo como objetivo principal realizar un diagnóstico en las cinco empresas del sector agroindustrial de la región Piura seleccionadas, para determinar si aplican una política de RSE (Peru 2021, 2010) en las cinco empresas que son materia de este análisis; estos fueron contrastados con las opiniones y apreciaciones de los trabajadores y sus familiares, y la población local. Este análisis permitió medir la aplicación de esta metodología con ayuda de la matriz de éxito.

Para el tema de la presente investigación, es claro que el progreso empresarial de la región Piura está mostrando una problemática interesante, pues existen personas que apuestan

por su permanencia y desarrollo, quienes se ubican en las zonas urbanas, donde la exposición de las empresas y su marketing son evidentes. Sin embargo, esta no es la visión que se tiene sobre ellas en áreas rurales: el “silencio manifiesto” de los pobladores cuando se les pidió su opinión genera interrogantes al respecto. Por ello, resulta interesante determinar si el éxito empresarial de las mismas está ligado a la formación de un sentimiento de pertenencia, de identificación de las poblaciones donde se localizan (al estilo de Wong), lo que sería una garantía de tranquilidad y paz social, de ahí que se hayan elegido instrumentos de medición de variables e indicadores acordes con los resultados que se espera obtener. Una variable es una propiedad, característica o atributo que puede darse en ciertos sujetos o pueden darse en grados o modalidades diferentes, las variables son conceptos clasificatorios que permiten ubicar a los individuos en categorías o clases y son susceptibles de identificación y medición (Briones, 1987, p. 29).

Cabe precisar que no solo está en discusión la concepción de responsabilidad social, sino también si ésta es responsabilidad de las empresas. En realidad, el impacto que estas producen, los efectos de su gestión sobre trabajadores y el entorno socioeconómico donde se asientan es lo que determina si existe o no RSE a través del rechazo o aceptación de la política empresarial. Esta investigación será igualmente útil para determinar la aplicación de los *Indicadores ETHOS-Perú 2021* (2010) como herramienta de gestión, pues se podrá validar si esta metodología funciona. Los resultados contribuirán a identificar cómo están incorporando la RSE las empresas del sector agroindustrial en sus políticas y procesos. Finalmente, esta investigación quedará como referencia académica de la efectividad de estos indicadores como factor de medición.

### **1.5 Naturaleza de la Investigación**

La metodología que se presenta comprende el uso de herramientas de diverso orden, que se aplicaron dependiendo de los objetivos a obtenerse. Se pueden mencionar a que los

enfoques de investigación usados fueron los siguientes: (a) enfoque cuantitativo (uso de estadísticas descriptivas), el cual permitió una descripción muy cercana y real de las empresas e indicadores que permitieron calificarlas y determinar “si son exitosas o no” de acuerdo con criterios económicos; y (b) enfoque cualitativo (dirigido a buscar opiniones, expectativas de los actores involucrados en el tema en estudio), cuya aplicación permitió obtener información de primera mano, mediante encuestas, focus group, entrevistas, etc., consideradas igual o más valiosas que las cuantitativas en estudios orientados a medir comportamientos o acciones del ser humano.

Para el estudio cuantitativo, se recogió información secundaria de diversas fuentes, comenzando por las estadísticas que las empresas seleccionadas, reportes de organizaciones empresariales, de organizaciones del Estado: el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF - (cuentas), Ministerio de Trabajo (reclamos, número de trabajadores, apertura de mercados), Prom Perú, etc. Se utilizó el enfoque cualitativo para analizar las diversas percepciones de los representantes de las empresas que participaron y se añadió la opinión de los otros actores ya mencionados. En el enfoque cuantitativo se aplicaron entrevistas con preguntas binarias de acuerdo con la guía del cuestionario ETHOS-Perú 2021. Además, en el uso del enfoque cualitativo se tomaron evidencias fotográficas, videos de las entrevistas realizadas al funcionario asignado por la organización, y se visitaron las instalaciones de cada una de las empresas para observar su funcionamiento. Usando el cuestionario ETHOS Peru 2021 se midieron siete indicadores: (a) valores, transparencia y gobierno corporativo, (b) público interno, (c) medio ambiente, (d) proveedores, (e) consumidores y clientes, (f) comunidad, (g) gobierno y sociedad, cuyas variables factibles de medición se encuentran en los apéndices.

## **1.6 Marco Teórico**

El marco teórico es el conjunto de conocimientos que logran el propósito de un estudio, que debe ser expresado de tal forma que su lectura ofrezca una idea clara de lo que se

va a investigar. Carlos Sabino (1992) afirmó:

(...) el planteamiento de una investigación no puede realizarse si no se hace explícito aquello que nos proponemos conocer: es siempre necesario distinguir entre lo que se sabe y lo que no se sabe con respecto a un tema para definir claramente el problema que se va a investigar. (p. 51)

Agregó que el correcto planteamiento de un problema de investigación permite definir sus objetivos generales y específicos, como así también la delimitación del objeto en estudio. El investigador que se plantea un problema de investigación no lo hace en el vacío, como si no tuviese ninguna idea del mismo; lo hace dentro de un planteamiento y a partir de determinadas preguntas que le interesa esclarecer. A medida que llena los vacíos, encuentra las evidencias para generar un marco referencial, que se constituye en el cuerpo del tema que se va a investigar. Solo así determina qué metodología utilizar.

Los indicadores posibilitan medir las variables. Una de las definiciones más utilizadas por diferentes organismos y autores es la de Baues que dio en 1966, citada por Horn (1997):

Los indicadores sociales... son en la práctica conceptos puntuales que posibilitan la medición de las variables estadísticas, se constituyen en serie estadística o cualquier forma de indicación que nos facilita estudiar, medir dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos con respecto a determinados objetivos y metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto. (p.147)

Según Freeman (1984), las partes interesadas incluyen a los clientes, competidores, asociaciones de comercio, medios de comunicación, ambientalistas, proveedores, gobierno, defensores de los consumidores, las comunidades locales, y la comunidad empresarial, que necesitan la participación activa para la implementación exitosa de RSE. Según Carroll (1991), la responsabilidad económica comprende la producción de bienes y servicios que los consumidores precisan, y que por compensación por la entrega de estos productos y servicios

la empresa debe obtener una ganancia aceptable. La responsabilidad legal tiene que ver con el cumplimiento de la ley y de las regulaciones estatales, así como las reglas básicas con las cuales deben operar los negocios. Por otro lado, mencionó que la responsabilidad ética se refiere hacer lo correcto, justo y razonable, así como evitar o minimizar el daño a sus grupos de interés; y por último la responsabilidad filantrópica comprende acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la buena ciudadanía corporativa. Estas acciones incluyen el involucramiento activo de la empresa en actividades que promueven el bienestar social y mejora de la calidad de vida de la población (ver Figura 1).

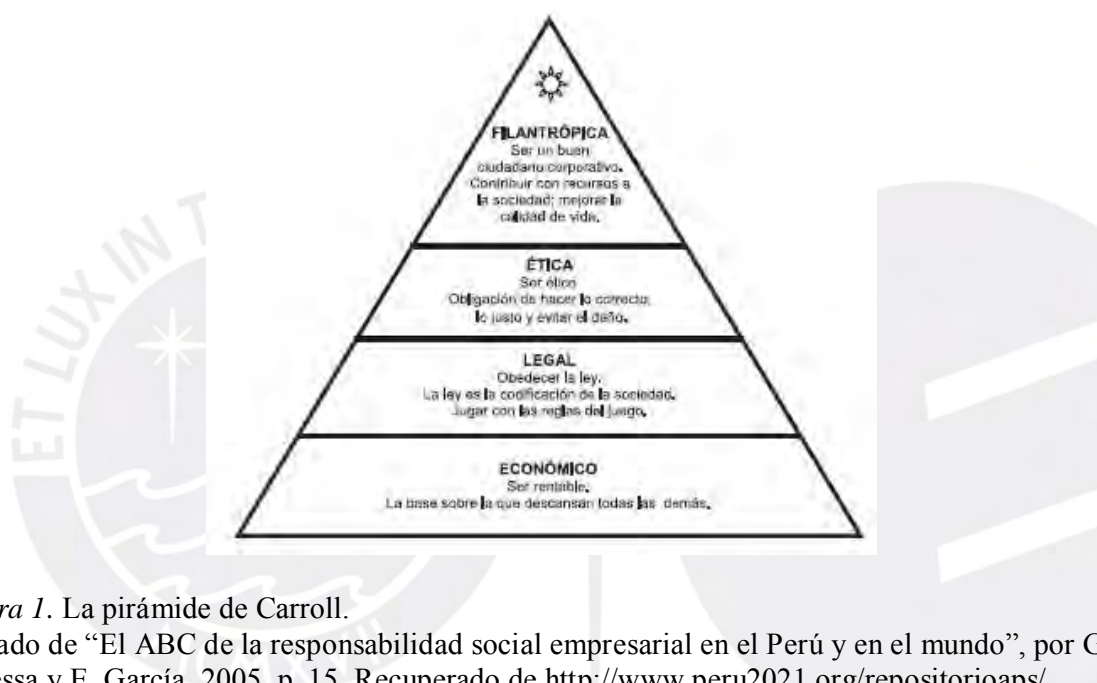


Figura 1. La pirámide de Carroll.

Tomado de “El ABC de la responsabilidad social empresarial en el Perú y en el mundo”, por G. Canessa y E. García, 2005, p. 15. Recuperado de <http://www.peru2021.org/repositorioap/0/0/par/elabcperu2021/abc%20de%20la%20rse%20en%20el%20per%C3%BA%20y%20el%20mundo.pdf>

## 1.7 Preguntas de la Investigación

La pregunta general de investigación que se respondió en esta investigación fue la siguiente:

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015?

Además se plantearon las siguientes preguntas específicas de investigación:

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector

agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a valores, transparencia y gobierno corporativo?

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a público interno?

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a medio ambiente?

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a proveedores?

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a consumidores y clientes?

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a comunidad?

¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a gobierno y sociedad?

¿Cuál es la opinión de los trabajadores, familiares y líderes de las comunidades donde operan las empresas con respecto al impacto de las empresas en sus vidas?

## 1.8 Definición de Términos del Estudio

Las definiciones operacionales válidas para esta investigación fueron las siguientes:

***Indicadores Ethos-Perú 2021 de Responsabilidad Social Empresarial:*** “son una herramienta de evaluación y seguimiento de la gestión de responsabilidad social empresarial. Han sido diseñados para colaborar con las empresas en el desarrollo de sus políticas y en la planificación estratégica de sus acciones de responsabilidad social. Se trata de un instrumento de autoevaluación y aprendizaje exclusivamente para uso interno de la organización. Esto genera un problema para la interpretación de



resultados y los hace muy discutibles. Estos indicadores han sido elaborados en alianza con organizaciones latinoamericanas líderes en RSE, y con la asistencia técnica del Instituto Ethos, como un componente del Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (Plarse) (Perú 2021, 2010, p. 7).

***Accionistas / Inversionistas:*** es el propietario de acciones, aporta capital a la sociedad, invierte en la empresa (Perú 2021, 2010, p. 18).

***Colaboradores / Trabajadores:*** son todos los trabajadores de la empresa incluyendo aquellos en planilla, contratados por servicios a terceros o subcontratados (Perú 2021, 2010, p. 32).

***Comunidad:*** se compone por las personas que viven alrededor del lugar donde opera o distribuye los servicios (Perú 2021, 2010, p. 60).

***Clientes:*** son aquellos que comprarán y utilizarán los productos o servicios que produce una empresa (Perú 2021, 2010, p. 53).

***Gobierno:*** se refiere tanto al gobierno central como a los gobiernos locales; funciona como fiscalizador y regulador (Perú 2021, 2010, p. 65).

***Gobierno corporativo:*** es el sistema por el cual las sociedades son dirigidas y controladas. La estructura del gobierno corporativo especifica la distribución de los derechos y responsabilidades entre los diferentes participantes de la sociedad, tales como el directorio, los gerentes, los accionistas y otros agentes económicos que mantengan algún interés en la empresa. El gobierno corporativo también provee la estructura a través de la cual se establecen los objetivos de la empresa, los medios para alcanzarlos, así como la forma de hacer un seguimiento a su desempeño (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]). La adopción de prácticas de buen gobierno corporativo por parte de las sociedades, promueve un clima de respeto a los derechos de los accionistas y de los inversionistas en general

(Superintendencia del Mercado de Valores [SMV], 2013, p. 4)

**Inclusión social:** participación de los *stakeholders* en los beneficios sociales de las organizaciones; estos no deben ser objeto de ningún tipo de discriminación por razones de origen social, étnico, religioso u otros (Blanco, 2006, p. 7)

**Medio ambiente:** es el entorno directo donde la empresa opera o distribuye los productos y servicios. (Perú 2021, 2010, p. 41)

**Proveedores:** son personas o entidades que se encargan de proveer de bienes y servicios a la empresa; su rol es abastecer (Perú 2021, 2010, p. 48).

**Responsabilidad social empresarial (RSE):** se concibe como una forma ética de gestión, que implica la inclusión de las expectativas de todos los stakeholders o grupos de interés alrededor de las empresas para lograr el desarrollo sostenible (Perú 2021, 2010, p. 4).

**Stakeholders:** cualquier grupo o individuo identificable que pueda afectar el logro de los objetivos de la organización o que sea afectado por el logro de los objetivos de la organización (Freeman, 1984.)

**Trabajadores:** Se denomina trabajador a la persona natural que presta servicios que son retribuidos por otra persona, empresa o institución, a la cual se encuentra subordinado (Congreso de la República del Perú, 2006).

Entorno socioeconómico (de las empresas): La actividad de la empresa se afectadas por la competencia, las leyes que dicte el Gobierno sobre pago de impuestos, el respeto al medio ambiente y hechos que se den en otro ámbito, en definitiva, no se puede entender la organización sin tener en cuenta su entorno (<http://www.edebe.com>)

## 1.9 Limitaciones

Las limitaciones enfrentadas en la presente investigación fueron:

1. Las entrevistas fueron orientadas a funcionarios de mandos altos, lo que pudo sesgar

los resultados de la investigación, ya que es indudable que la opinión de ellos expresa la política empresarial, lo que llevó a aplicar encuestas a otros actores importantes: trabajadores de las empresas seleccionadas y sus familiares, y representantes del entorno.

2. El estudio estuvo enmarcado en el sector agroindustrial, cuyo desarrollo es reciente. Como se ha mencionado, son 15 empresas las que alcanzan ese nivel de facturación, por lo que es probable que las características que se identifiquen puedan extrapolarse al resto: el marco muestral comprende cinco empresas, que representan el 33% del universo.

Se aplicó la encuesta de Indicadores Ethos-Perú 2021 (2010), la cual tiene serias limitaciones de origen. La información recibida se obtiene de personal calificado y de alta jerarquía.

Este tipo de encuesta no se puede aplicar a personal de baja jerarquía.

Encuesta de indicadores Ethos Perú 2021, al tener varios indicadores binarios se hace un poco extensa la entrevista.

El tiempo de investigación ha sido largo: aproximadamente seis meses, por causas ajenas a los autores del presente estudio. Período de toma de datos fue en el momento de producción (diciembre, enero y febrero).

### **1.10 Delimitación**

El estudio comprendió a cinco empresas que se ubican en las provincias de Piura y Morropón. Se realizó la selección de la muestra a través del método por conveniencia de acuerdo con el procedimiento de muestreo cualitativo (Mejía, 2000). De una población de 15 empresas se seleccionaron cinco que facturaran en ventas más de 10 millones de soles anuales, a las cuales se les cursó una invitación telefónica y/o vía correo electrónico), y se entrevistó a sus gerentes. El enfoque de la investigación, por su definición, tuvo un gran

componente cualitativo, puesto que la metodología propuesta contiene una gama considerable de atributos e indicadores subjetivos que pretenden evaluar el comportamiento empresarial. Tiene también un alcance descriptivo, puesto que se han añadido indicadores que describen la situación actual de la empresa para determinar si está rumbo al éxito económico. Se determinará si ambas líneas de análisis conjugan para una meta común.

La muestra se basó en cinco empresas del sector agroindustrial ubicadas en las provincias de Piura y Morropón. Su selección tuvo como criterio propuesto por CENTRUM PUCP presentar al 2016 una facturación en ventas anuales mayor o igual a 10 millones de soles y contar con más de 10 trabajadores en planilla, pues el criterio de esta metodología es que la demanda de RSE se vea reflejada más en empresas grandes que en las pequeñas, lo que es discutible.

### **1.11 Resumen**

Se consideró como problema central de la investigación, los efectos del grado de desarrollo de la RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura. Para la investigación se utilizó un análisis cuantitativo y cualitativo, a partir de la medición de los resultados de los indicadores Ethos-Perú 2021, y se han añadido otros que posibilitan observar el entorno laboral y socioeconómico de estas empresas, con el objeto de ajustar la imagen descrita por los gerentes.

## Capítulo II: Revisión de la Literatura

El objetivo de esta investigación es realizar un análisis del grado de desarrollo de la RSE de las empresas del sector agro industrial de la región Piura; determinar si está presente en ellas; y, de ser así, cómo se manifiesta. Lo únicamente claro —fuera de las definiciones conceptuales y teóricas— es que se mide por los efectos sobre la masa laboral que acogen, y sobre el entorno, las poblaciones y el paisaje donde se asientan, los cuales se supone que deben ser positivos. La Figura 2 muestra el mapa de la revisión de la literatura.

### 2.1 La Responsabilidad Social Empresarial

A lo largo del tiempo, varios países han mostrado un crecimiento social y económico; sin embargo, este desarrollo se dio, en algunos casos, de manera muy rápida y desordenada. En el escenario opuesto, se encuentran muchos de los países en condición de “emergentes” en vías de poder alcanzar el título de países desarrollados. En estos aún se aprecian pobreza, analfabetismo, deficiencias en salud, calidad de vida inadecuada, manifestaciones sociales, falta de cuidado al medio ambiente y, muchas veces, desigualdad social (Sabogal, 2008).

El tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) ha tenido un acelerado desarrollo en las 3 últimas décadas, como consecuencia de la intensificación de la globalización, la explosión de los medios informativos, las redes sociales y el surgimiento de las grandes economías emergentes, donde ha aumentado significativamente la producción de bienes y servicios, que en ocasiones, son producidos en condiciones de desatención a los derechos laborales y al medio ambiente, que luego se consumen en países desarrollados. También ha influido la percepción de que los recursos naturales son limitados y que no se pueden seguir consumiendo al ritmo actual, mucho menos considerando los niveles de pobreza que prevalecen en muchos países en desarrollo. (Vives & Peinado-Vara, 2011)

Esto quiere decir que muchas compañías han arribado a la responsabilidad social no por un reenfoque de su función social sino por un emplazamiento de la sociedad. Por eso mismo, explica Porter (2006), hay diversas justificaciones de la responsabilidad social: 1) para unos es una obligación moral, 2) para otros, parte del desarrollo sustentable, 3) para unos terceros, una forma de conseguir la licencia para operar, y 4) para otro grupo, una necesidad para la legitimidad o reputación de las empresas. Sin embargo, sea cual fuere la justificación, el mundo empresarial hoy ha debido virar y comenzar esta readecuación de sus labores tradicionales. (Arroyo, 2012, p. 2).

¿Qué tiene que ver el Estado con este viraje del mundo privado hacia la responsabilidad social empresarial? ¿No tiene el Estado campos de acción enteramente diferentes del empresariado? No obstante, ¿podría darse una reorientación general de la praxis y visión empresarial sin, a su vez, una modificación de los roles del Estado? ¿Qué implicancias tiene este ingreso del empresariado al campo social, para quien era el Estado el único encargado de las áreas sociales? ¿Qué labores podrían competirle ahora al Estado frente a este nuevo escenario de difusión de la responsabilidad social empresarial? (Castells, 2003) o “empresa relacional” (Lozano, 2007).

Así, puede generarse una gran problemática entre lo que le corresponde al Estado y lo que le corresponde a la empresa. En otras palabras, la extensión de la responsabilidad social hacia las empresas conlleva necesariamente una modificación de las funciones tradicionales del Estado y puede, inclusive, otorgarles un poder y facultades que no les competen, pues la empresa tiene por función principal crear riqueza.

Cuando las empresas acceden a la RSE por razones pragmáticas, de reputación o solo para la obtención de una licencia de operación, se orienta a ejecutar iniciativas específicas, no siempre dentro de un marco de inversión social-ambiental coherente.

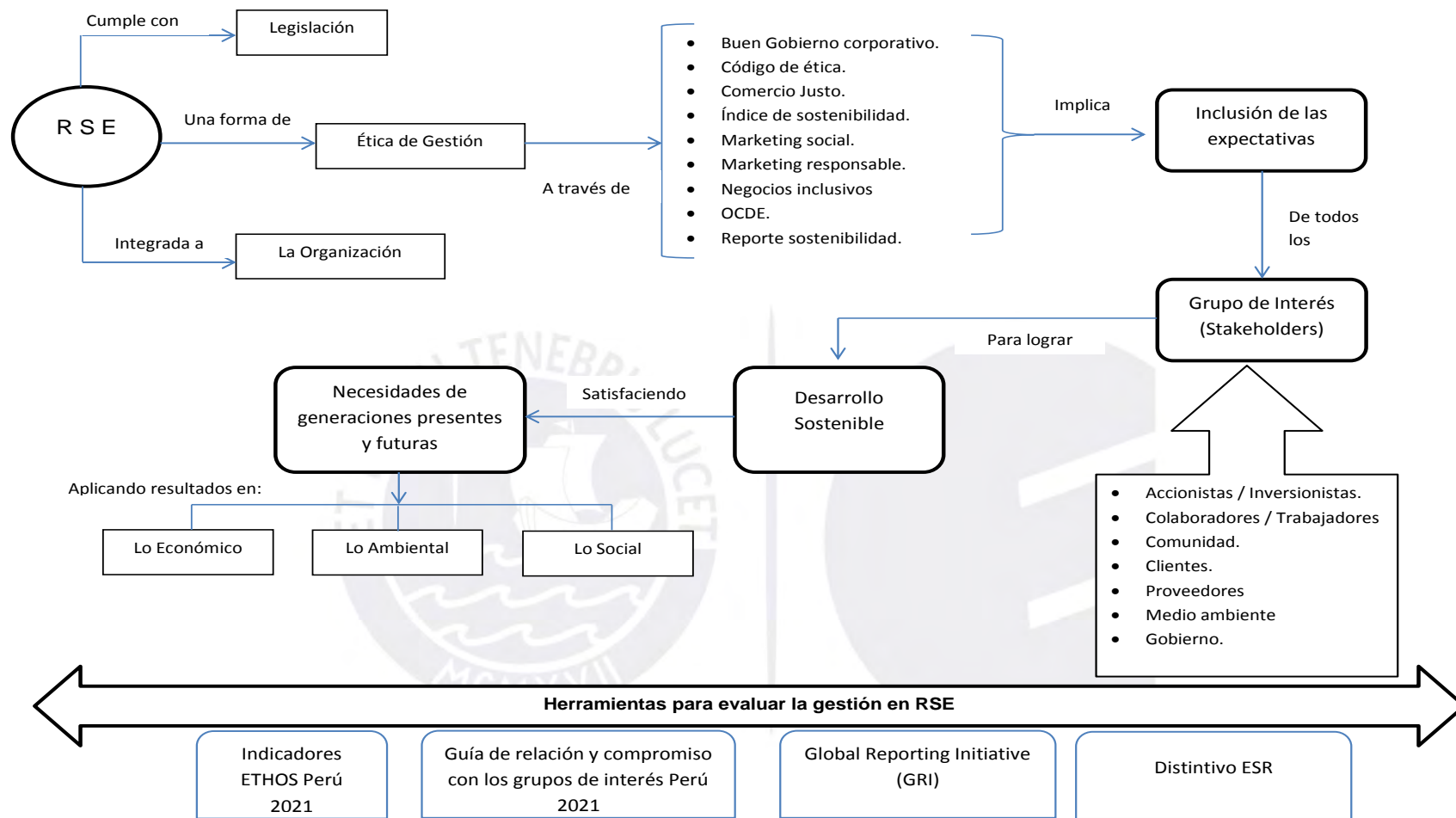


Figura 2. Mapa de la Revisión de Literatura de RSE. PERU2021.ORG. Conceptos de Responsabilidad Social. Recuperado de: <http://peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>

### **2.1.1 Referentes del concepto de RSE**

Porter y Kramer (2002) consideraron la RSE como una herramienta integradora entre la sociedad y la empresa desde una perspectiva funcionalista. Schwartz (2011) propuso que las dimensiones ética, económica, filantrópica y legal de las organizaciones confluyen sobre los dominios de la responsabilidad social corporativa, mientras que Raufflet, Lozano, Barrera y García (2012) sostuvieron, desde un enfoque culturalista, que la RSE puede definirse como un producto cultural que refleja los vínculos deseables entre empresa y sociedad, tal y como se definen por el contexto cultural, político, institucional y social. Asimismo, Vera y Peláez (2013) señalaron que las contribuciones más notables a la definición del concepto de responsabilidad social se dieron a partir de la década de 1970 e incluyeron las obras de Carroll, Davis, Eells y Walton; Johnson, Preston y Post; y Sethi y Steiner.

Según Carrol (1979), el esquema de la responsabilidad de las empresas debe incluir cuatro categorías interrelacionadas: (a) económica, ligada a la generación de utilidades; (b) legal, que determina el cumplimiento con la normatividad que le compete como empresa; (c) ética, que se enlaza con el desempeño basado en valores y principios morales; y (d) filantrópica, relativa al juicio de cada compañía según el entorno en el que se encuentre. Por su parte, Wood (1991) amplió e instauró el modelo de Corporate Social Performance (CSP) que captura las preocupaciones de la RSE en los ámbitos institucional, social e individual (Vera & Peláez, 2013). Esta información puede verse en la Figura 1.

### **2.1.2 Referentes de la historia de la RSE**

El concepto de responsabilidad social es moderno, no tiene referencias anteriores al siglo XX y se explica porque es una respuesta a fenómenos relativamente nuevos, como la falta de presencia del Estado, la contaminación ambiental, la invasión de la propiedad privada, la depredación de recursos, la falta de privacidad de toda índole, el surgimiento de nuevos tipos de comunicación, entre otros. Estos fenómenos han hecho posible que muchos



abusos de las empresas sean de conocimiento mundial, lo que ha generado rechazos, reclamaciones, etc.

Los investigadores teóricos buscan rasgos o indicadores de RSE. Duque, Cardona y Rendón (2013) mencionaron como responsabilidad social empresarial (RSE) la conocida Ley Antimonopolio Sherman, publicada el 2 de julio de 1890. Bowen (1953) inició los estudios de RSE, que se plasmaron en el libro *Social Responsibilities of the Businessman*. Sabogal (2008) hizo referencia a este punto, señalando lo siguiente:

El ser humano ha sido caracterizado, por algunos pensadores de la teoría económica ortodoxa y de otras ciencias, como: individualista, egoísta y competitivo por naturaleza; esta forma de ver la realidad ha llevado a la construcción de una ética particular y de sistemas de valores morales y a la vez ideales de un comportamiento llamado racional. La posición planteada fundamenta el enfoque de un sistema capitalista como natural. (p. 3)

Esto realmente justifica el comportamiento abusivo de las empresas. Sabogal (2008) destacó la participación de algunos elementos para la evolución de la RSE desde el siglo XIX hasta comienzos del siglo XXI. Es así que muchos teóricos mencionan como inicio de RSE la asistencia social y la filantropía. Sin embargo, es en los 90, las conductas como las que se mencionan a continuación muestran un rechazo por parte de las poblaciones, de los consumidores hacia las empresas, por ejemplo, la denuncia de *The New York Times* en 1990 de prácticas laborales abusivas de Nike para algunos proveedores indonesios, que causó boicots de los consumidores; y las protestas de Greenpeace por el hundimiento de Brent Spar en el mar del Norte por parte de Shell Oil en 1995. Los escándalos financieros de Enron, Parmalat y otras corporaciones mostraron las graves consecuencias de una gestión sin valores éticos. Es entonces cuando se comienza otorgarle relevancia al concepto de RSE,

### 2.1.3 Dominios de la RSE

Este concepto tiene múltiples definiciones y, por tanto campos, de acción, los cuales responden curiosamente al tipo de empresa que lo expresa. La única respuesta uniforme es la de las poblaciones que se ven afectadas por sus acciones. Se abre un abanico de campos dentro de los cuales las empresas actúan y lo hacen dentro de las definiciones de sus políticas empresariales; es decir, cada empresa tiene una definición diferente para conceptos aparentemente homogéneos. Por ejemplo, en el caso de las empresas que apoyan al deporte, pueden presentarse dos escenarios: cuando sectores de la población quieren realizar un evento deportivo, la empresa dona camisetas deportivas y una pelota; otra decide aportar el presupuesto del evento y lo incluye en su política de responsabilidad social.

Este relativismo en las concepciones teóricas y su discutible alcance tienen su expresión en Carroll (1991) que desarrolló la teoría de la pirámide planteando cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide; unas se encuentran en la base de la pirámide, sobre la cual se apoya otro tipo de responsabilidades: (a) las responsabilidades económicas que constituyen la base de la pirámide: la producción de bienes y servicios que los consumidores necesitan y desean, y la compensación por la entrega de estos bienes y servicios (la empresa debe obtener una ganancia); (b) las responsabilidades legales, que aseguran el cumplimiento de la ley, las regulaciones estatales y las reglas básicas según las cuales deben operar los negocios; (c) las responsabilidades éticas, referidas a la obligación de hacer lo correcto, justo y razonable, así como evitar o minimizar el daño a los grupos con los que se relaciona la empresa; y (d) las responsabilidades filantrópicas, que comprenden aquellas acciones corporativas que responden a las expectativas sociales sobre la ciudadanía corporativa.

Según Schwartz (2011), el modelo piramidal de Carroll (1999) de las dimensiones de la RSE es incompleto, dado que en las prácticas de las organizaciones se superponen

creándose o no dominios comunes entre ellas; es decir, las dimensiones ética, económica y legal de la RSE no se encuentran aisladas, puesto que las decisiones empresariales involucran aspectos que pueden integrar al mismo tiempo dos o tres de estas dimensiones (Vera & Peláez, 2013).

#### **2.1.4 La RSE en el Perú**

Caravedo (1996) indicó que fue en la Conferencia Anual de Ejecutivos (CADE) de noviembre de 1992, donde un grupo conformado principalmente por unos 50 empresarios jóvenes decidió explorar la posibilidad de crear una visión de largo plazo que permitiese orientar a la sociedad peruana, darle estabilidad social, y formular políticas a partir de una visión cuyo objetivo final es que el Perú llegue al 2021 como un país desarrollado, respetado, confortable, capaz de ofrecer conocimiento y valor agregado, con un pueblo que disfrute de un alto nivel y calidad de vida, y cuyos paradigmas y culturas hayan cambiado substancialmente a un sentido de comunidad social y solidaria, rigor ético, respeto a la ley y a los derechos ajenos; actitud de ahorro, trabajo, innovación y éxito; de respeto a la naturaleza, al ser humano y a la propiedad privada; con empresas que trascienden a sí mismas y hagan de la producción un servicio; donde primen la competencia y el sentido de logro, en vez de proteccionismo y privilegio paternalistas y donde la persona sea la razón de ser de la sociedad y del Estado. Sanborns (2008) indicó que la RSE en el Perú, desde los noventa, ha respondido a tres factores principales: (a) las exigencias del mercado, (b) las prioridades de entidades donantes y financieras internacionales, y (c) las presiones de la sociedad civil.

El segundo factor fue determinante para la incorporación en los contratos con el Estado, ciertas condiciones mínimas de respeto hacia el entorno ambiental y hacia las poblaciones, condicionante que no provino del Estado peruano, sino de las entidades financieras internacionales, muchas de las cuales financian proyectos y programas en el país, que querían garantías para el retorno de sus inversiones o préstamos. Sin embargo, aún el

Estado no ha impuesto sanciones legales que las obliguen a cumplir; se trata más bien de un acto voluntario por parte del empresariado para generar compromiso.

## **2.2 Instrumentos para Evaluar la RSE**

La diversidad de concepciones, definiciones y campos de acción que se han creado, inventado y/o generado a lo largo de los últimos años ha producido una verdadera explosión de instrumentos para gestionar, medir, comunicar y recompensar el desempeño de la RSE. Actualmente, existen estándares, los cuales son rangos de códigos, guías, principios y modelos de desempeño creados para acompañar el comportamiento de las empresas. Estos han sido desarrollados por diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, principalmente institutos privados. A continuación, se presentan los más conocidos para la evaluación de la RSE.

### **2.2.1 Directrices de la OCDE para empresas multinacionales**

Montuschi (2010) indicó que la propuesta más antigua referente a los instrumentos para evaluar la RSE corresponde a las directrices elaboradas por la OCDE, e hizo referencia a este punto, señalando lo siguiente:

Se trata de recomendaciones dirigidas por los gobiernos a las multinacionales a fin de que adopten de manera voluntaria principios y estándares para un comportamiento responsable en los negocios que resulte consistente con la legislación vigente. Esos principios y estándares se refieren a una amplia gama de cuestiones: respeto por los derechos humanos; buenos principios de gobernanza corporativa; formación de capital humano; buenas relaciones con las comunidades en las cuales operan; no buscar ni aceptar exenciones en los marcos regulatorios relacionados con el medio ambiente, la salud, la seguridad, el trabajo, los impuestos o los incentivos financieros y las buenas prácticas comerciales. (Montuschi, 2010, p. 9)

Como se observa, son directrices voluntarias, cuyo incumplimiento no genera

sanciones.

### **2.2.2 Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Según Direcon (2013), la Declaración Tripartita es un instrumento universal de carácter voluntario que incluye principios y actividades que consideran el cumplimiento de la legislación, promoviendo el diálogo entre los gobiernos, las multinacionales y las organizaciones de trabajadores, lo que favorece el desarrollo económico y social. La declaración establece materias de los sectores propios de la competencia de la OIT. La declaración se inspira en los principios implícitos de las normas internacionales del trabajo comprendidas principalmente en los convenios y las recomendaciones de la OIT. Los principios establecidos en este instrumento ofrecen a los gobiernos, a las multinacionales y organizaciones de trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación profesional, relaciones laborales, y condiciones de trabajo y de vida, a través de principios que favorecen el diálogo, la participación, la transparencia y la responsabilidad social. Sin embargo, las empresas aplican solo aquellos que no se oponen a su política empresarial.

### **2.2.3 Los diez principios del Pacto Global de la ONU**

El Pacto Global de las Naciones Unidas es otra iniciativa que busca promover la creación de una ciudadanía corporativa global, a través de la colaboración de las empresas con agencias de la Organización de Naciones Unidas, gobiernos, organizaciones laborales, organizaciones no gubernamentales y con la sociedad civil en general. El pacto llama a las empresas a adoptar diez principios de contenido ético en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, los cuales se derivan de la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo (derechos fundamentales en el trabajo), la Declaración de Río (medio ambiente y el desarrollo) y la Convención de las Naciones Unidas (lucha contra la

corrupción) (Direcon, 2013, p. 14).

Montuschi (2010) afirmó que la aceptación del Pacto Global se daría en materia de derechos humanos, estándares laborales y medio ambiente, que incluye la aceptación dentro de las políticas empresariales los derechos humanos, lo que implica, entre otros temas, asegurar que sus corporaciones no sean cómplices de abusos de derechos humanos, apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, procurar la abolición efectiva del trabajo infantil, y luchar contra la corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno (Direcon, 2013).

Sin embargo, estos principios, no dejan de ser declarativos, pues, en la realidad, las empresas ejecutan prácticas ilegales que van desde el desconocimiento del derecho de agrupación sindical, hasta la apropiación de terrenos de propiedad comunal o privada. Respecto de la lucha contra la corrupción, este año la prensa internacional ha informado de escándalos a nivel de Estado en muchos países, donde gobernantes han sido destituidos por aceptar o realizar malas prácticas en beneficio de empresas privadas.

#### **2.2.4 Principios rectores de la ONU sobre las empresas y derechos humanos**

El Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas aprobó en el 2011 un conjunto de principios rectores para los derechos humanos y empresas, diseñado para ofrecer una norma mundial para la prevención y el tratamiento del riesgo de efectos adversos sobre los derechos humanos vinculados a la actividad empresarial. Los principios rectores se componen de 31 principios que describen cómo los Estados y las empresas deben poner en práctica el Marco de las Naciones Unidas de “proteger, respetar y remediar” con el fin de mejorar la gestión de negocios y la problemática de los derechos humanos. Dichos principios establecen el deber del Estado de proteger los derechos humanos contra los abusos por parte de terceros, incluidas las empresas, mediante políticas, regulación y adjudicación adecuadas (Direcon, 2013). En la presente tesis, se han mostrado ejemplos de casos emblemáticos de

empresas a nivel internacional que están siendo demandadas por no respetar estos y otros principios, pues estos no dejan de ser declaraciones de buenas intenciones que no obligan a las empresas.

Durante décadas se han sugerido normas, principios de comportamiento empresarial, teorías que lo explican y justifican. Este hecho en sí mismo muestra que, a pesar del paso del tiempo, las empresas funcionan dentro de sus propias reglas, que no reconocen más beneficios que los propios, lo cual está dentro de su naturaleza. A los Estados les corresponde regularlas y sancionarlas cuando estas afecten negativamente a los ciudadanos.

### **2.2.5 Norma ISO 26000 sobre responsabilidad social**

Es la última norma creada por la Organización Internacional de Normalización (ISO, por sus siglas en inglés), que brinda orientación sobre los principios y materias fundamentales de responsabilidad social que ayudan a integrar un comportamiento socialmente responsable en cualquier organización del sector privado, público, universidades y ONG. Cabe señalar que la ISO 26000 no es certificable; no excluye, por tanto, que las autoridades normativas nacionales (generalmente instituciones normativas de los estándares certificables de la ISO) emitan normatividad al respecto. La ISO no debió incorporar normas de carácter cualitativo y subjetivo, por lo que no pudo cerrar la puerta a certificaciones nacionales y es de esperar que, siendo su negocio, las instituciones nacionales vayan más allá y emitan normas certificables. Existen normas genéricas certificables emitidas por algunas instituciones (en México y Colombia), pero no basadas en la ISO 26000. Sin embargo, poder usar el nombre ISO 26000 en la norma certificable tentará a las empresas a pedirla y consultores a darla; esto es peligroso porque la responsabilidad total no existe y tiene muchas caras.

Actualmente con los premios y las certificaciones genéricas se han encontrado el hambre y la necesidad con lo que Instituciones supuestamente promotoras de responsabilidad empresarial crean y otorgan premios con gran facilidad. Ambos, los

otorgantes y los premiados, ganan “prestigio”, digamos más bien publicidad relativamente barata. (Vives & Peinado, 2010)

Las prácticas responsables necesitan certificaciones de prácticas específicas otorgadas por instituciones acreditadas, independientes, no por consultores no certificados, Estas instituciones deben dedicarse exclusivamente a estas tareas, comprobar en el terreno las prácticas, auditar los procesos y expedir certificaciones con fecha de caducidad, que deben renovarse.

Las concepciones empresariales son disimiles. Por ejemplo, a la pregunta “¿cuáles deberían ser las acciones a llevar a cabo por la empresa privada frente a las necesidades sociales del país?”, el 56% respondió: “desarrollar programas de responsabilidad social con la comunidad en su entorno” (sin definición); el 46% contestó “generar más empleo”; el 28%, “pagar los impuestos correctamente”; y el 5% respondió “tratar mejor al personal” (Sanborn, 2008).

Muchos de estos indicadores, realmente variables, son mencionados por Ethos Perú 2021. Un análisis de 16 casos de empresarios de extracción social diversa concuerda en que “el discurso que maneja Perú 2021 es un discurso importado que aún no ha sido asumido, y menos aún interiorizado, por los empresarios locales” (Portocarrero & Sáenz, 2005, p. 32).

### **2.2.6 Global Reporting Initiative (GRI)**

Montuschi (2010) indicó que el GRI es una serie de indicadores específicos referidos a cuestiones económicas, ambientales y sociales, las cuales son incluidas en un informe de uso voluntario por parte de empresas, ONG, consultorías, organizaciones académicas y otras. Los contenidos básicos que deben ser incluidos en las memorias de sostenibilidad deberán ser los referidos a (a) perfil de la organización, sus estrategias y sus prácticas de gobierno corporativo; (b) enfoque de la dirección: informa sobre el estilo de gestión y permite analizar y comprender el comportamiento de la organización; (c) indicadores de desempeño:



suministran información comparable referida al desempeño económico, ambiental y social de la organización. Todos orientados a calificar el buen comportamiento de la empresa. En general en ninguna de estas declaraciones de buena voluntad hay referencias a los trabajadores y población del entorno que les permita expresarse y darle un puntaje o valor a la empresa. Finalmente, existen otros instrumentos como los Principios Globales de Sullivan en África, y la certificación Social Accountability 8000 (SA 8000), promovida por la ONG del mismo nombre.

### **2.3 Los Indicadores ETHOS - Perú 2021 (2010)**

Según Perú 2021 (2015), los *Indicadores Ethos-Perú 2021* de negocios sustentables y responsables forman parte de uno de los tres proyectos del Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social (Parse), y su objetivo es la utilización de un único patrón, una herramienta con indicadores de RSE supuestamente válidos para todos los países de América Latina. Es una herramienta validada, es decir, aceptada en los países donde las ONG la exhiben y publicitan, mas no está incorporada a las legislaciones; por ello, las empresas desarrollan sus actividades guiadas por su buena fe, pues no existen sanciones para un mal comportamiento. Estos indicadores fueron adaptados a la realidad peruana en el 2006, por Perú 2021 y, como se desprende del texto, la aplicación de este mecanismo es nueva en el país.

También es importante recordar qué es Ethos-Perú 2021. El Instituto Ethos de Empresa y Responsabilidad Social se creó en Brasil, y es una organización no gubernamental creada en 1998, que se asoció con empresarios para ejecutar programas de educación y de salud. En Perú, el empresario José Chlimper creó la organización empresarial Perú 2021, convocando a empresarios jóvenes, que en su momento se asoció con la ONG Sase, al mismo estilo de Ethos, para organizar y ejecutar programas educativos y de salud. Cuando Ethos llegó al Perú, se asoció con Perú 2021

Los indicadores Ethos contemplan aspectos comunes a la gestión de las organizaciones en temas de RSE en el contexto latinoamericano; también considera indicadores adaptados a la realidad peruana. Los indicadores Ethos-Perú 2021 están divididos en tres tipos: (a) indicadores en profundidad, que miden la gestión de RSE en cuatro etapas y son comunes para los ocho países participantes del Plarse; (b) los indicadores binarios, que miden la gestión de RSE considerando las particularidades del contexto peruano sobre la base de preguntas binarias (sí/no); y (c) los indicadores cuantitativos, que miden la gestión de RSE proponiendo metas cuantitativas.

De acuerdo con Perú 2021 (2010), las características de los indicadores son las siguientes:

1. Son indicadores regionales estandarizados que sirven para medir el desempeño y grado de incorporación de la sostenibilidad en las empresas de Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Nicaragua, Paraguay y Perú.
2. Son comparativos. Las empresas que los completen podrán comparar su práctica con la de empresas de otros países de acuerdo con el puntaje que obtengan. Así, la nota que alcancen podrán relacionarla con los promedios de las empresas con mejor desempeño en la región.
3. Son periódicos. El llenado de los indicadores se realiza por períodos, los cuales son comparativos entre sí.
4. Son autoevaluativos e internos; es decir, cada empresa los puede realizar individualmente y analizar sus resultados, lo que la ayuda a optimizar su gestión interna de sostenibilidad. Esto es un problema de origen, pues la empresa es juez y parte.
5. Son virtuales. Los indicadores se encuentran alojados en un web site, disponibles para que cualquier empresa los utilice. Dos días después del llenado el cuestionario,

se emitirá un informe de diagnóstico con sus resultados.

6. Emiten un informe de diagnóstico sobre el estado de la sostenibilidad dentro de la empresa. Este informe presenta el detalle de los puntajes de la empresa por indicador, un análisis crítico de los resultados y oportunidades de mejora en temas relevantes de sostenibilidad, sugiriendo parámetros para establecer políticas y acciones a desarrollar. Como se observa, miden el potencial de la empresa.
7. Los indicadores presentan una correspondencia con iniciativas y estándares internacionales, tal como las Guías G4 del Global Reporting Initiative (GRI), los principios del Pacto Mundial, la norma ISO 26000, el Carbon Disclosure Project (CDP), entre otros.
8. Son confidenciales. Los resultados de cada empresa no están disponibles al público, salvo que la empresa así lo indicase. Esto es muy discutible, pues, si se trata de mostrar los impactos que produce y premiarla, debe haber una mayor transparencia en su otorgamiento.

CEPAL (2004) indicó que el Instituto Ethos de Brasil publicó en el año 2000 un grupo de indicadores que sirvieron como base de referencia para el desarrollo de indicadores de otras organizaciones de RSE en Latinoamérica. Perú 2021 lanzó indicadores de RSE en el año 2006; también lo hicieron otras instituciones, como Iarse, Deres, Centrarse, entre otras. De esta experiencia y del trabajo en alianza con las organizaciones de RSE locales, surgió el componente de Indicadores del Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (Plarse), llamados Indicadores Ethos-Perú 2021 (por la organización local miembro de Plarse).

Los indicadores Ethos componen la herramienta del mismo nombre, que ayudan a las empresas en la implementación de una gestión socialmente responsable. Fueron creados como una herramienta de aprendizaje y evaluación de la gestión de empresa en lo que se

refiere a la incorporación de prácticas de RSE en la planificación de estrategias y en el monitoreo del desempeño general de la empresa. Se trata de un instrumento de autoevaluación y aprendizaje de uso esencialmente interno (Franco, 2006).

A continuación, se presentan los contenidos de los principios y de los indicadores. Es importante destacar que, en el desarrollo de los Ethos, hay una confusión en los conceptos utilizados; esto limita su aplicación metodológica, pues no hay una definición clara de estos ni de las variables e indicadores propuestos, lo que dificulta su aplicación. Cabe añadir que provienen de un grupo empresarial, que, en teoría, tiene buenas intenciones.

### **2.3.1 Valores, transparencia y gobierno corporativo**

Los mecanismos de gestión, dirección y aporte de información pueden articularse en las empresas de economía social bajo diversas fórmulas e instrumentos, entre los que figuran los códigos de conducta, objeto de análisis en el presente trabajo. Los códigos de conducta se definen como la declaración formal de una empresa o grupo de empresas de someterse a una autorregulación vinculante y vinculada al repertorio de buenas prácticas sociales, económicas y medioambientales que conforman una actitud socialmente responsable (Longinos, 2009), lo que, desde ya, es una limitación, pues su aplicación no puede dejarse a solo una autorregulación, ya que difícilmente un gerente o empresario aceptará que realiza malas prácticas. Por otro lado, requiere conocer las normas que regulan la actividad empresarial por parte de los Estados.

Estos indicadores serán aplicados en el trabajo de campo dirigido a medir la RSE en las cinco empresas seleccionadas a fin de determinar si efectivamente funcionan y, sobre todo, si están presente en ellas.

***Autorregulación de la conducta.*** Este indicador abarca tres indicadores de profundidad:

Indicador 1 - Compromisos éticos

Indicador 2 - Arraigo en la cultura organizativa

Indicador 3 - Gobierno corporativo

El indicador de autorregulación de la conducta está sujeto a procesos de verificación interna de los códigos de conducta dictados por las mismas empresas para corregir los impactos negativos que genere el desarrollo de su actividad, y que permitan informar a sus *stakeholders* sobre los principios éticos que siguen en el proceso de producción de bienes y servicios.

Mide la capacidad de dialogar con las partes interesadas o *stakeholders*, y usar informaciones recogidas en esa interacción para mejorar sus procesos internos y construir estrategias, lo que en teoría es señal de que la empresa se preocupa en establecer patrones claros de conducta. Esta medición será realizada por la empresa consultando a sus proveedores, lo que es discutible, pues difícilmente estos dirán que no están satisfechos por algunas actitudes.

***Relaciones transparentes con la sociedad.*** Este indicador abarca los siguientes temas a profundidad:

Indicador 4 - Relaciones con la competencia

Indicador 5 - Diálogo e involucramiento de los grupos de interés (*stakeholders*). ¿Se consideraran todos los involucrados? ¿Cómo comprobarlo?

Indicador 6 - Balance social/reporte de sostenibilidad

Este indicador muestra los impactos generados en los grupos del entorno de la sociedad, mostrando con transparencia sus reportes de sustentabilidad y evaluación de desempeño.

### **2.3.2 Público interno**

***Diálogo y participación.*** En este indicador se relacionan dos indicadores de profundidad.

Indicador 7 - Relaciones con sindicatos u otras asociaciones de empleados

Indicador 8 - Gestión participativa

Este indicador evalúa a la empresa sobre las estrategias, políticas y acciones que tiene en materia de recursos humanos. Dentro de este ámbito, se conocerán las condiciones y limitaciones establecidas por la empresa a sus colaboradores internos, lo que presupone que todas las empresas promueven y/o generan sindicatos o similares. ¿Las empresas que se van a evaluar tienen sindicatos? ¿Qué se entiende por gestión participativa?

**Respeto al individuo.** En este punto se abarcan los siguientes indicadores de profundidad:

Indicador 9 - Compromiso con el futuro de los niños. ¿De la empresa, de la localidad, del país? ¿Es responsabilidad de la empresa velar por los niños?

Indicador 10 - Compromiso con el desarrollo infantil. ¿La empresa debe asegurar el buen crecimiento de los niños de su empresa o de todos los niños de la localidad? ¿Qué considera como desarrollo infantil: darles de comer, poner escuelas a su disposición, curar a los niños enfermos? ¿Esta tarea es de las empresas?

Indicador 11 - Valoración de la diversidad. ¿Debe salvaguardar los recursos?

Indicador 12 - Compromiso con la no discriminación y promoción de la equidad racial. ¿Las empresas reclutan trabajadores por su color, rasgos físicos?

Indicador 13 - Compromiso con la promoción de la equidad de género. ¿Qué porcentaje de mujeres ingresan a trabajar?

Indicador 14 - Relaciones con trabajadores tercerizados. ¿La empresa promueve empresas de servicios para eludir compromisos laborales?

**Trabajo decente.** Los indicadores de profundidad son los siguientes:

Indicador 15 - Política de remuneración, prestaciones y carrera. ¿Las empresas tienen una estructura organizacional que posibilite el crecimiento laboral de los trabajadores?

Indicador 16 - Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo. ¿La empresa otorga seguro social a los trabajadores?

Indicador 17 - Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad  
¿Capacita a sus trabajadores? ¿Les da la posibilidad de ascender en la estructura? En Petroperú, por ejemplo, se capacitó personal para tareas que la empresa no contrata.

Indicador 18 - Conducta frente a despidos. ¿Cuáles son las causales?

Indicador 19 - Preparación para jubilación

Estos indicadores presuponen que evalúan si la empresa propicia un clima favorable de diálogo, la construcción de alianzas estratégicas para lograr un mayor desarrollo y crecer buscando intereses comunes.

### 2.3.3 Medio Ambiente

**Responsabilidad a las generaciones futuras.** Este indicador abarca dos indicadores de profundidad que permiten saber cómo se está desempeñando la gestión en la RSE en la concientización de los grupos de interés.

Indicador 20: Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental

Indicador 21: Educación y concientización ambiental

Direcon (2013) indicó que la responsabilidad ambiental es una condición previa para la supervivencia y prosperidad de los seres humanos. Los temas ambientales se incorporan cuando los organismos financieros internacionales temen por la pérdida de sus inversiones y obligan a las empresas a presentar un compromiso y aceptación de la comunidad. En muchos países, se había iniciado unas campañas contra estas, principalmente mineras y petroleras, y los bancos se estaban retrayendo en lo referido a préstamos porque temían no recuperar sus inversiones. Es discutible su origen pues pone de manifiesto un mala comportamiento empresarial y un rechazo de las poblaciones.

**Gerenciamiento del impacto ambiental.** Este indicador abarca tres de profundidad que permiten saber cómo se está desempeñando la gestión en la RSE en el control de la disposición de los desechos, protección de la flora y la procedencia de sus insumos que cumplan con las normas ambientales.

Indicador 22: Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios

Indicador 23: Sustentabilidad de la economía forestal

Indicador 24: Minimización de entradas y salidas de insumos

Estos indicadores son herramientas que permiten tener el control de los planes de manejos preventivos para minimizar los impactos ambientales que se generan con la actividad de la operación de la empresa u organización. Esto conduce a evaluar la procedencia de los insumos para la elaboración del producto, teniendo que cumplir con las normas ambientales exigidas por el Estado o región donde se está operando promoviendo la protección ambiental de la flora, fauna y convivencia pacífica con los *stakeholders*, buscando satisfacer las necesidades de las generaciones actuales sin perjudicar a las futuras, lo que en la práctica no se da, por ejemplo en el caso la extracción de madera ilegal en el Perú, que está devastando bosques y beneficiando a los países desarrollados (promotores de estas corrientes) que las compran a altos precios sin importar de dónde proceden y en qué condiciones se extraen.

#### **2.3.4 Proveedores**

**Selección, evaluación y alianzas con los proveedores.** Este indicador abarca cuatro indicadores de profundidad que permiten saber cómo las empresas evalúan a sus proveedores y cómo les brindan apoyo para su desarrollo. Asimismo, controla la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzado dentro de sus operaciones.

Indicador 25: Criterios de selección y evaluación de proveedores



Indicador 26: Trabajo infantil en la cadena productiva

Indicador 27: Trabajo forzado en la cadena productiva

Indicador 28: Apoyo al desarrollo de proveedores

Según Ethos (2007), estos indicadores permiten que las empresas puedan seleccionar al tipo de proveedor que se adecúe a sus lineamientos estratégicos y a las normativas ambientales vigentes, como trato justo de sus subordinados con los beneficios laborales de acuerdo con la ley en la región donde opera. Asimismo, incorpora dentro de sus políticas de RSE a proveedores locales de sus zonas de influencia directa e indirecta ayudándolos a que cumplan los requisitos de certificaciones socio-ambientales, generando desarrollo sostenible y beneficios a los *stakeholders*. Permite controlar y erradicar la explotación de los niños por medio del trabajo infantil y forzado mediante evaluaciones periódicas de su cadena de suministros y servicios. En la presente investigación, se tratará de determinar —en la medida de lo posible— si las empresas cumplen con el pago a sus proveedores, en los tiempos debidos y de acuerdo con los compromisos contractuales contraídos. En todos los acápites, se seleccionarán indicadores que sean medibles y se presenten en todas las empresas.

### **2.3.5 Consumidores y clientes**

***Dimensión social del consumo.*** Los indicadores de profundidad son los siguientes:

Indicador 29: Política de comunicación comercial

Indicador 30: Excelencia de la atención

Indicador 31: Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios

Estos indicadores evalúan cómo la empresa se comunica con los *stakeholders* logrando una sinergia entre estos y su organización. Se verá si las empresas seleccionadas cuentan con una oficina de reclamos o un departamento de relaciones públicas que posibilite un acercamiento a los clientes y consumidores.

### 2.3.6 Comunidad

**Relaciones con la comunidad local.** Este indicador abarca dos de profundidad, que permiten obtener un diagnóstico de comunicación entre empresa y grupos de interés.

Indicador 32: Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno

Indicador 33: Relaciones con organizaciones locales

El Instituto Ethos (2007) indicó que estos indicadores permiten tener información real de la zona de influencia directa e indirecta y de cómo se desenvuelve la convivencia entre organización y comunidad. Como medidas preventivas, la empresa realiza trabajos de apoyo social a los gobiernos locales y grupos de interés, lo que demuestra que la organización cumple un papel importante para el desarrollo de la comunidad y busca un beneficio mutuo.

**Acción social.** Estos indicadores abarcan dos indicadores de fondo que permite a las organizaciones tener controlado el clima social bajo acciones sociales.

Indicador 34: Financiamiento de la acción social

Indicador 35: Involucramiento con la acción social

Estos indicadores permiten que la organización mantenga una evaluación constante del grado de aceptación por parte de los *stakeholders* mediante la ejecución de proyectos. Es en este nivel, sin embargo, en el que se genera el mayor rechazo, pues lo que se inicia como un apoyo desinteresado de las empresas se va convirtiendo en una obligación. Cabe preguntar si estas están obligadas a asumir funciones que el Estado debe realizar, para las cuales no están preparadas

Estos indicadores presuponen que la empresa realiza una planificación estratégica para financiar proyectos y/o programas sociales, e involucrarse a través de donaciones y campañas, con el objetivo de demostrar que se está generando desarrollo sostenible en la zona de influencia (Ethos, 2007). Queda las interrogantes de si estas son funciones que competen a las empresas y, principalmente, cómo definen las empresas estos conceptos, pues

cualquier programa y/o proyecto no merece la calificación de “acción social”.

### 2.3.7 Gobierno y sociedad

**Transparencia y política.** Estos indicadores abarcan tres que —se supone— posibilitan que las organizaciones demuestren a la sociedad que son empresas transparentes con los grupos de interés.

Indicador 36: Contribuciones para campañas políticas

Indicador 37: Construcción de la ciudadanía por las empresas

Indicador 38: Prácticas anticorrupción y anticoima

Mediante estos indicadores se mide el involucramiento de las organizaciones, sus políticas internas ante los consumidores y grupos de interés, y su transparencia en el apoyo financiero a agrupaciones políticas. En el caso de que se brinde el apoyo económico a algún político —señaló el instituto Ethos—, esto debe ser difundido para evitar vituperios destructivos y desligar la corrupción de funcionarios en la entidad (Ethos, 2007). Sin embargo, en la práctica las empresas no divulgan esto nunca: se cuidan de hacerlo para evitar críticas y enemigos; esto es parte del problema, pues los compromisos políticos sesgan las relaciones, y sus tendencias pueden afectar o favorecer a los grupos de interés.

**Liderazgo social.** Este indicador abarca dos indicadores de fondo que permiten evaluar si la organización realiza trabajos de influencia social para favorecer a algún grupo político.

Indicador 39: Liderazgo e influencia social

Indicador 40: Participación en proyectos sociales gubernamentales

Ambos indicadores permiten observar el desempeño real de la organización y evaluar si brindan apoyo de influencia y persuasión social a través de medios de comunicación en prensa escrita, radial y televisiva, para favorecer a algún grupo político y/o grupo de interés. En la práctica, las empresas evitan divulgar esta información, pues, al igual que en el caso

anterior, puede generarles problemas. También permite ver si la empresa desarrolla programas de inclusión social mediante becas de estudios y campañas médicas, entre otras actividades.

## 2.4 Resumen

Como se ha podido apreciar en este capítulo, lo menos claro es la definición de RSE, existen “n” definiciones y concepciones de la misma, por lo que existen “n” campos de acción, y, al no haber contenidos uniformes, tampoco lo son las variables y los indicadores. Es un tema nuevo que nace como resultado de la presencia moderna de fenómenos no manifestados hasta ahora y por exigencias de organizaciones mundiales que ven en peligro la recuperación de su inversión en proyectos a nivel mundial. Lo poco que existe de estas normas, certificaciones, principios y compromisos son, hasta la fecha declarativos, pues no hay sanciones por su no aplicación.

Un punto destacable que precede a todo esto es considerar si la responsabilidad social es un tema empresarial. La empresa, como organización, tiene sus propios fines, que van desde generar mayor rentabilidad, utilidades, hasta aumentar la producción de los bienes y servicios que oferta, cumplir con sus obligaciones laborales y tributarias, etc., todo dentro de un esquema empresarial. Sin embargo, ahora se habla de “compromisos” con diversos actores, con los cuales ni siquiera se relaciona directamente, buscando obligar a las empresas a contraer responsabilidades, para muchas de las cuales no está preparada y no le competen; tal es el caso de la desnutrición infantil, la falta de escuelas, la falta de atención de salud, etc.

En contraposición, el Estado en el Perú y en otros países a nivel mundial se vio rebasado por los impactos que muchas empresas generan por sus procesos: contaminan el ambiente y el agua, destruyen bosques, etc., lo que origina reclamos dirigidos hacia los Estados y no hacia los culpables —las empresas— generadores de estos impactos, a los que se llama “pasivos ambientales”. Así, los Estados se encuentran sin instrumentos ni técnicas

para remediar los perjuicios causados e increíblemente no legislan al respecto, pues no tienen por qué destinar grandes partidas presupuestales para remediar daños colaterales ocasionados por los inversionistas privados.

Estos son temas que, poco a poco, se van incorporando a las cartas magnas, a los tratados, a los convenios e, inclusive, a los contratos. No obstante, están muy lejos aún de delimitar las sanciones que deben aplicarse, así como las funciones y responsabilidades. Cabe señalar que un hecho que es considerado peligroso por muchos especialistas es que los Estados eludan sus funciones para dejarlas en manos de las empresas, pues se estaría creando un estado paralelo.

Son muchos los organismos que han creado diversos instrumentos para evaluar la RSE, entre los que se encuentran: (a) las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, (b) la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (c) los diez Principios del Pacto Global de la ONU, (d) los principios rectores de la ONU sobre las empresas y derechos humanos, (e) la Norma ISO 26000 sobre responsabilidad social, (f) el Global Reporting Initiative (GRI), (g) los Principios Globales de Sullivan, (h) Social Accountability 8000 (SA 8000), (i) los Indicadores Ethos-Perú 2021.

Los indicadores Ethos pretenden convertirse en una herramienta para medir el desempeño de las empresas en el campo de la RSE, en torno a siete relaciones principales: (a) valores, transparencia y gobierno corporativo, (b) público interno, (c) medio ambiente, (d) proveedores, (e) consumidores y clientes, y (f) comunidad. Sin embargo, estos indicadores carecen de una desarrollada metodología que delimite el alcance, concepción y medición estándar en las empresas donde se aplica. Esto se debe a su origen: nacen en el entorno empresarial y buscan medirse a sí mismos; entonces, la precisión para con el resto no es necesaria y, por lo tanto, su aplicación funcional no es un requisito.

### Capítulo III: Metodología

El presente capítulo tiene como objetivo describir la metodología utilizada para el estudio. Se describe el enfoque y tipo de la investigación, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, la selección de la muestra, los criterios de confiabilidad y validez, y el análisis de los resultados.

#### 3.1 Diseño de la Investigación

El diseño aplicado correspondió a una investigación no experimental: en la metodología utilizada se observó los fenómenos tal como se presentaron en su contexto natural, para luego analizarlos. En este tipo de indagación ninguna de las variables es manipulada y los sujetos de investigación no son expuestos a ninguna condición especial, solo se observan en su contexto habitual (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006). En este caso, se hizo la evaluación de las empresas del sector agroindustrial de las provincias de Piura y Morropón respecto a si desarrollan una política de responsabilidad social empresarial. Para ello, se realizará la medición utilizando (a) la herramienta *Indicadores Ethos-Perú 2021* (2010), auscultando a los gerentes de la empresas, pero, por considerar que estos solo evalúan un lado del problema, se ha añadido otros; (b) encuestas y entrevistas que se aplicarán a los trabajadores y familiares de las empresas seleccionadas y a representantes del entorno en la localidad donde se asientan, para determinar el tipo de impactos que generan; (c) la evaluación de indicadores socioeconómicos provenientes de organismos oficiales que permiten describir estadísticamente la situación de las empresas desde sus inicios, lo que posibilita realizar comparaciones y ajustes de las fuentes obtenidas, y contrastarlos con la información gerencial.

La investigación tuvo un corte transeccional debido a que la recolección de datos se realizó en un solo momento, en el segundo semestre del año 2015, y luego se procedió a la descripción de las variables, y análisis de su incidencia e interrelación en un momento dado

(Ávila, 2006). El enfoque que se dio inicialmente a la investigación fue cualitativo, como respuesta a la única técnica propuesta por el método ETHOS – Peru 2021, cual es recoger los indicadores propuestos a medirse a través de una entrevista estructurada a Gerentes.

Sin embargo, cuando se realizó una entrevista a modo de prueba se observó las muchas limitaciones que tiene este método, que resumimos en cuatro: (a) tedioso y poco funcional, pues la aplicación de la entrevista requiere más de cuatro horas, lo que es poco atractivo y funcional para los Gerentes, cuyos tiempos en las empresas son altamente valorados, y esto es resultado que muchos indicadores no están claramente definidos, (b) la información que se recoge responde a las opiniones personales de los Gerentes y/o Jefes autorizados por la Gerencia para responder las entrevistas, sin aportar registros o documentos que las refrenden, lo que requiere de otras técnicas que validen o refuten las afirmaciones vertidas por lo que, (c) los resultados obtenidos - por tanto- no son confiables , pues los Gerentes y Jefes no están autorizados para denunciar y/o comunicar errores o fallas internas de diversa índole, responden a un compromiso con la política de la empresa y (d) por último, observamos que otra de las debilidades del *Indicadores Ethos Peru 2021* (2010) es que solo buscan medir y valorar la opinión empresarial en exclusiva, no incorpora las opiniones de sus trabajadores y menos aun de la población del entorno, que son los actores principales en la concepción de la Responsabilidad Empresarial, teoría creada precisamente para medir el aporte de las empresas en las poblaciones donde se insertan y su compromiso con el entorno ambiental .

La aplicación de los *Indicadores Ethos-Perú 2021* (2010) no es operativa, es poco funcional, tediosa y limitada en resultados; requirió realizar una entrevista de cuatro horas a los gerentes, lo que generó fastidio y aburrimiento en ellos. Por otro lado, los resultados se basan solo en sus opiniones, y es obvio que no están facultados para denunciar o comunicar errores internos.

Dado que con estas entrevistas solo se iba a obtener una visión gerencial de la empresa, se decidió realizar una encuesta para aplicarse a otros actores representativos que posibiliten medir los impactos de la política empresarial en ejercicio, dentro de una concepción general de lo que es la RSE a partir de los impactos de la actuación de las empresas. Así, se obtendrán resultados cualitativos de diversos actores.

Igualmente, se decidió incorporar indicadores medibles, cuantitativos (estadísticos), que posibiliten obtener un diagnóstico del grado de desarrollo de las empresas seleccionadas y determinar si están en una buena posición que permita asegurar que van rumbo al éxito empresarial, tales como volúmenes de venta en secuencia histórica, año de inicio, número de trabajadores, productos nuevos incorporados a través de los años, existencia de sindicatos, denuncias al Ministerio de Trabajo etc., los cuales, contrapuestos con los anteriores, permitirán dilucidar si el éxito de las empresas se puede medir según la aplicación de una política de responsabilidad social, pues la experiencia muestra que son contrapuestos: hay grandes empresas que han logrado el éxito sacrificando los derechos de trabajadores y de las comunidades, utilizando niños, pagando bajos salarios, etc. Para esta investigación, interesa determinar el grado de relación que hay entre ambos conceptos y, por ello, se seleccionaron indicadores que estadísticamente permiten medir valores de rentabilidad y de gestión. Así, se obtendrán resultados cuantitativos y cualitativos, objetivos que posibiliten hacer un diagnóstico y análisis más ajustado a la realidad, permitiendo descartar apreciaciones iniciales, con lo que se enriquecerá el objetivo de la investigación.

### **3.2 Adecuación del Diseño**

De acuerdo con las preguntas del cuestionario binario de la herramienta de trabajo *Indicadores Ethos-Perú 2021 (2010)*, se utilizó la investigación descriptiva, la cual busca especificar rasgos y características importantes de cada empresa. En la medida que toda investigación se inicia con una hipótesis inicial, se planteó la pregunta: ¿Existe RSE en las



empresas agroindustriales seleccionadas en la región Piura? A través de sus programas y proyectos se podrá determinar si están realizando funciones que no les corresponden.

Las empresas, en principio, se deben a sus trabajadores, de los cuales dependen para sus procesos; por ende, los impactos que generen se verán en sus entornos familiares y domésticos. Sus primeras obligaciones son para con ellos; lo mismo se dirá de sus programas educativos y de capacitación. El universo del cual se extrae la muestra para este estudio está bien delimitado: la empresa, sus trabajadores, sus familiares y, luego, la comunidad y el entorno.

### **3.3 Población**

Se ha tomado como población de investigación a cinco empresas que pertenecen al sector agroindustrial que desarrollan sus actividades en las provincias de Piura y Morropón de la región Piura y que reúnen los criterios que fueron establecidos. Este sector ha mostrado una importante actividad en los últimos años, y Piura es un lugar apto para producir una gran gama de cultivos agrícolas, tiene potencial para producir competitivamente mangos, uvas, limones y bananos; además, está incursionando en cultivos novedosos como arándanos, granadas y otros. La unidad de análisis tomada en las empresas seleccionadas son los gerentes.

Como parte de la investigación y a manera de contrastar los resultados de los *Indicadores Ethos-Perú 2021* (2010) se realizaron encuestas a trabajadores de las mismas empresas, como también a familiares y miembros de la comunidad, ésto con la finalidad de tener un panorama mas claro, acorde a la realidad del caso de estudio.

### **3.4 Consentimiento Informado**

Antes de recolectar la información se solicitó formalmente a cada una de las empresas su consentimiento; estas seleccionaron un representante para ser entrevistado tomando como guía los *Indicadores Ethos-Perú 2021* (2010). Esta solicitud se realizó a través de una carta

dada por Centrum Católica (ver Apéndices A y B), para invitarlas a participar en la investigación. Se describieron los objetivos que se pretenden lograr en la investigación y la importancia de su contribución voluntaria para tal fin a fin de mantener la transparencia en la recolección de datos de la entrevista binaria.

### **3.5 Marco Muestral**

La entrevista estuvo a cargo de los investigadores de este estudio, los cuales concertaron una entrevista con un representante de alta gerencia de cada una de las cinco empresas del sector agroindustrial de Piura, de un total de 15 que conforman el universo de las empresas existentes en la zona con la característica que se indicó para la presente tesis. Las cinco empresas seleccionadas representan el 33% del total, porcentaje que asegura la validez de la información que se recolecte, pues supera en mucho los niveles de significancia requeridos, los cuales usualmente son de 5% o 10% cuando se trata de estudios de mercado.

La entrevista adicional realizada estuvo a cargo de los investigadores de este estudio, donde se entrevistó a 15 trabajadores de las empresas, 15 familiares de trabajadores y 15 miembros de la comunidad zona de influencia directa, haciendo un total de 45 personas.

### **3.6 Confidencialidad**

Como parte del compromiso de confidencialidad en el manejo de la información recopilada en las entrevistas de cada empresa, estas serán solo de uso académico. La identidad de los participantes y sus respuestas se manejaron de manera confidencial. Sus nombres y sus respuestas fueron codificados para proteger su identidad.

La recolección de datos se realizó de la misma manera en cada una de las empresas; es decir, un gerente por empresa para lo cual firmó un consentimiento informado (Ver apéndice A) y adicionalmente se le entregó una hoja de información de la investigación donde se deja claro que la participación es libre, voluntaria, confidencial y anónima. (Ver apéndice B).

La recolección de datos de la encuesta adicional se realizó a través de preguntas abiertas

y cerradas manteniendo la confidencialidad de los entrevistados. (Ver apéndice C).

### 3.7 Locación Geográfica

La región Piura está ubicada en la parte nor occidental del país. Tiene una superficie de 35,892 km<sup>2</sup>, ocupando el 3.1 por ciento del territorio nacional. Limita por el norte con Tumbes y la República del Ecuador; por el este, con Cajamarca y el Ecuador; por el sur, con Lambayeque; por el oeste, con el océano Pacífico. Políticamente está dividida en ocho provincias y 64 distritos, siendo su capital la ciudad de Piura (BCRP, 2015). Las empresas del sector agroindustrial que participaron en la investigación pertenecen a las provincias de Piura y Morropón.

Es importante mencionar que las cinco empresas que son materia de esta investigación se encuentran ubicadas en el departamento de Piura, específicamente en dos provincias: (a) la provincia de Piura, donde destaca el distrito de Tambogrande, que cuenta con sistema de riego; y (b) en la provincia de Morropón, donde destaca el distrito de Chulucanas.

### 3.8 Instrumentación

Como se ha indicado, se han utilizado herramientas cuantitativas y cualitativas. Destaca en primer término el instrumento denominado *Indicadores Ethos-Perú 2021 de Responsabilidad Social Empresarial* (2010). Estos fueron elaborados en alianza con organizaciones latinoamericanas líderes en RSE, y con la asistencia técnica del Instituto Ethos; la estructura se muestra en la Tabla 1.

Como se puede apreciar, los denominados indicadores distan mucho de serlo, pues no posibilitan una medición. Tal es el caso del indicador 2: arraigo en la cultura organizativa; no es claro cómo definir este concepto y cómo lo instrumentaliza Ethos. Por otro lado, en cuanto al indicador 6: balance social, ya que no hay una concepción balance social válida para todos, se puede definir de muchas formas: una empresa puede decir que se refiere a la conformidad

de sus trabajadores, que estén contentos, que no reclamen, o que la población no se enfrenta con la empresa.

Es posible que los creadores de este instrumento “dejen en libertad a las empresas para aplicarlos acorde con su política empresarial”, lo cual le quita toda validez al trabajo y le resta confiabilidad. La falta de precisión es una falla de origen y parte del simple hecho de que los empresarios, ante nuevas tendencias y exigencias de las entidades financieras internacionales, crean sin mayor estudio y menos aún compromiso este mecanismo en colaboración con institutos y ONG, quizás con buenas intenciones tendientes a “mejorar la relación con terceros”.

Paralelamente, se elaboró una encuesta para ser aplicada a trabajadores, familiares de estos y población local ubicada en el entorno de cada una de las cinco empresas; estas se realizaron en un mismo día con el objeto de evitar filtraciones. El objetivo fue recoger la opinión y percepción de los actores principales que reciben los impactos directamente generados por los trabajos y procesos de las empresas, por formar parte de los mismos y vivir en el entorno.

Para efectos de un mejor diagnóstico sobre el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, se realizó una encuesta adicional la cual está dirigida a Trabajadores, Miembros de familia y Comunidad, relacionada a cada una de las empresas de esta investigación.

Tabla 1

*Estructura del Instrumento*

1.	Autorregulación de la conducta	Indicador 1 - Compromisos éticos
Valores, Transparencia y Gobierno Corporativo	Relaciones transparentes con la sociedad	Indicador 2 - Arraigo en la cultura organizativa
		Indicador 3 - Gobierno corporativo
		Indicador 4 - Relaciones con la competencia
		Indicador 5 - Diálogo e involucramiento de los grupos de interés (stakeholders)
		Indicador 6 - Balance social/ Reporte de sostenibilidad
2.	Diálogo y participación	Indicador 7 - Relaciones con sindicatos u otras asociaciones de empleados
Público Interno	Respeto al individuo	Indicador 8 - Gestión participativa
		Indicador 9 - Compromiso con el futuro de los niños
		Indicador 10 - Compromiso con el desarrollo infantil
		Indicador 11 - Valoración de la diversidad
		Indicador 12 - Compromiso con la no Discriminación y promoción de la equidad racial
		Indicador 13 - Compromiso con la promoción de la equidad de género
	Trabajo decente	Indicador 14 - Relaciones con trabajadores tercerizados
		Indicador 15 - Política de remuneración, prestaciones y carrera
		Indicador 16 - Cuidados de salud, seguridad y condiciones de trabajo
		Indicador 17 - Compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad
		Indicador 18 - Conducta frente a despidos
		Indicador 19 - Preparación para jubilación
3.	Responsabilidad frente a las generaciones futuras	Indicador 20 - Compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental
Medio Ambiente	Gerenciamiento del impacto ambiental	Indicador 21 - Educación y concientización ambiental
		Indicador 22 - Gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de productos y servicios
		Indicador 23 - Sustentabilidad de la economía forestal
4. Proveedores	Selección, evaluación y alianza con proveedores	Indicador 24 - Minimización de entradas y salidas de insumos
		Indicador 25 - Criterios de selección y evaluación de proveedores
		Indicador 26 - Trabajo infantil en la cadena productiva
		Indicador 27 - Trabajo forzado en la cadena productiva
		Indicador 28 - Apoyo al desarrollo de proveedores
5. Consumidores y Clientes	Dimensión social del consumo	Indicador 29 - Política de comunicación comercial
		Indicador 30 - Excelencia de la atención
		Indicador 31 - Conocimiento y gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios
6. Comunidad	Relaciones con la comunidad local	Indicador 32 - Gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad de entorno
	Acción social	Indicador 33 - Relaciones con organizaciones locales
		Indicador 34 - Financiamiento de la acción social
		Indicador 35 - Involucramiento con la acción social
7. Gobierno y Sociedad	Transparencia política	Indicador 36 - Contribuciones para campañas políticas
		Indicador 37 - Construcción de la ciudadanía por las empresas
		Indicador 38 - Prácticas anticorrupción y anticoina
	Liderazgo social	Indicador 39 - Liderazgo e influencia social
		Indicador 40 - Participación en proyectos sociales gubernamentales

*Nota.* Tomado de “Indicadores Ethos-Perú 2021 de responsabilidad Social Empresarial. Lima, Perú,” por Perú 2021, 2010. Recuperado de <http://www.peru2021.org/repositorioaps/0/0/par/indicadoresethoscompleto/indicadores%20ethos%20actualizado%202014.pdf>

A estas herramientas se añadió la recolección de información secundaria, representada por estadísticas de los tres últimos años, reportes económicos de diverso orden (MEF, Promperú), así como indicadores de organizaciones relacionadas con los trabajadores, tales como el Ministerio de Trabajo, que acoge reclamos, y norma y regula el cumplimiento de las normas legales laborales vigentes. Estos indicadores permiten elaborar un historial de las empresas, evaluar y determinar su crecimiento económico y su nivel de cumplimiento de las leyes laborales y el reconocimiento de derechos laborales, como la libertad de crear sindicatos, por ejemplo.

El objetivo fue buscar indicadores medibles, que en la medida de lo posible permitieran relacionarlos con las respuestas de los gerentes de las empresas, única forma de validar los indicadores Ethos como instrumento y obtener una imagen real de la situación de las empresas en lo que respecta a determinar si existe algún indicador de RSE. En la Tabla 2, se presentan indicadores estadísticos, provenientes de fuentes confiables, que han sido proporcionados por los representantes de las empresas; y el resto de la información se extrajo de fuentes oficiales, ministerios y otras organizaciones públicas. Se han seleccionado solo 12 indicadores de la herramienta Ethos, pues, como se señaló, una de las dificultades de esta es su casi imposibilidad de medición que parte de una falta de concepción de origen. Puede y debe funcionar muy bien para el lado empresarial, así como para los institutos y ONG que realizan trabajos teóricos, pero no permiten obtener una imagen de la empresa que se aproxime a la realidad.

### **3.9 Recolección de Datos**

Para la obtención de la información, se llevó a cabo el siguiente procedimiento: (a) envío de carta de consentimiento informado a las empresas participantes; (b) coordinación de entrevistas con los representantes de cada empresa; (c) entrevista al funcionario; (d) tabulación y análisis de los datos; y (e) presentación de resultados.

Para la obtención de las encuestas adicionales se realizaron las preguntas abiertas y cerradas, para visualizar los resultados obtenidos (Ver apéndice D)

Para la recolección de la opinión de los actores representativos, se seleccionó al azar el grupo de trabajadores, que serían referentes, y a sus familiares. Se les aplicó un pequeño cuestionario y se los entrevistó sobre diversos temas. Para recoger la opinión de personas del entorno, se decidió visitar a comerciantes de pequeñas bodegas ubicadas cerca de las empresas. Es importante destacar la gran cooperación de estos actores, que se mostraron dispuestos y de cierta manera agradecidos por la entrevista.

### **3.10 Análisis de Datos**

Los datos recopilados se trabajaron sobre la base de las respuestas de las encuestas binarias obtenidas mediante la aplicación del instrumento de los *Indicadores Ethos Perú 2021* (2010). Se utilizó la estadística básica, a través de la codificación de cada pregunta por indicador para determinar el porcentaje de cada tipo de respuestas. Así mismo, se realizó una distribución de frecuencias sobre la base del porcentaje de los resultados de las preguntas y respuestas obtenidas. Utilizando Excel se realizaron las gráficas correspondientes y se presentaron los resultados de cada variable, por cada indicador y por empresa. Se recurrió a las fuentes referenciales citadas en el marco teórico para discutir los datos obtenidos.

### **3.11 Validez y Confiabilidad**

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006) es importante y necesario presentar los sustentos que respaldan a los instrumentos utilizados para la recopilación de datos, y permiten obtener información real, objetiva y veraz.

La validez y confiabilidad de los indicadores Ethos está dada por un reconocimiento internacional, pues han sido elaborados en alianza con organizaciones latinoamericanas líderes en RSE, y con la asistencia técnica del Instituto Ethos, como un componente del

Programa Latinoamericano de Responsabilidad Social Empresarial (Plarse) (Perú 2021, 2010). De acuerdo con la metodología propuesta por Centrum PUCP, se aplicó una entrevista a gerentes de las empresas seleccionadas siguiendo el cuestionario de preguntas Ethos 2021. Para medir la opinión de otros actores importantes, como es el caso de los trabajadores de dichas empresas y sus familiares, se elaboró un cuestionario, cuya ejecución estuvo a cargo de los integrantes de la maestría, por lo que se puede garantizar que no se ha permitido ningún sesgo, evitando explicar y dar una tendencia. Respecto de la recopilación de información estadística y cuantitativa en general, se ha recogido información directamente de las fuentes oficiales y de las empresas.

### **3.12 Resumen**

Se realizó una investigación no experimental, de tipo descriptivo y cualitativo. Se seleccionó a cinco empresas del sector agroindustrial, que representan el 33% del universo con las características requeridas y, con el previo consentimiento de los altos mandos, se seleccionó un representante de cada una de las cinco empresas para una entrevista, de aproximadamente cuatro horas, para compartir el avance que la empresa está logrando respecto al cumplimiento de los indicadores de RSE, según Ethos Perú 20121. Igualmente se seleccionaron tres trabajadores de cada empresa, así como miembros de la comunidad del entorno de influencia para aplicar un cuestionario en busca de sus opiniones.



## Capítulo IV: Presentación y Análisis de Resultados

El sector agroindustrial en la región Piura está compuesto por empresas que se dedican a la exportación de banano orgánico, mango, limón, palta, entre otros productos. Estas se encuentran distribuidas en su mayoría en la provincia de Sullana y Morropón.

Actualmente, existen 444 empresas exportadoras en Piura que despachan productos a diversos mercados en el mundo. Si la región aspira a multiplicar sus exportaciones, debe mejorar significativamente en lo que respecta a la colocación de su oferta y a la logística para su envío. “Para ello, el gremio empresarial instalará una sede descentralizada que brindará servicios al exportador que hará más competitiva su demanda”, señaló Eduardo Amorrortu, presidente de la Asociación de Exportadores (Adex).

El desarrollo agroindustrial en la región se inicia en la última década y, gracias a la inversión de importantes grupos económicos nacionales, hay productos como la uva que han alcanzado altos volúmenes superando el año pasado la producción de Ica, tradicionalmente el centro principal a tal punto que escasea la mano de obra y la infraestructura de riego es insuficiente. Las empresas grandes están solucionando su problema creando grandes reservorios, pero las empresas medianas y chicas están siendo golpeadas por la falta de este recurso.

### 4.1 Perfil de Informantes

En la Tabla 2, se muestran las cinco empresas encuestadas con el perfil de los informantes y sus siguientes características: (a) cargo que desempeña en la empresa, (b) género y (c) edad. La edad mínima de los entrevistados es 28 años y la máxima, 46 años. Por tanto, el rango de las edades está entre los 28 y 46 años de edad. En cuanto al género, los cinco directivos entrevistados son varones.

Tabla 2

*Lista de Ejecutivos Entrevistados*

Empresa	Cargo	Género	Edad
E1	Administrador	Masculino	45
E2	Supervisor	Masculino	28
E3	Jefe de Recursos Humanos	Femenino	33
E4	Supervisor	Masculino	46
E5	Gerente Administración y Finanzas	Masculino	43

En la Tabla 3, se muestra el perfil de los 9 informantes de la empresa E1 de la encuesta adicional y sus características: (a) ocupación, (b) género y (c) edad. La edad mínima de los entrevistados es 18 años y la máxima, 38 años. En cuanto al género, de las 9 personas entrevistados 5 son mujeres y 4 son varones.

Tabla 3

*Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E1*

Empresa	Entrevistado	Ocupación	Género	Edad
E1	1	Trabajador	Masculino	28
	2	Trabajador	Masculino	35
	3	Trabajador	Femenino	26
	4	Familiar de Trabajador	Femenino	29
	5	Familiar de Trabajador	Femenino	18
	6	Familiar de Trabajador	Masculino	32
	7	Miembro de Comunidad	Masculino	26
	8	Miembro de Comunidad	Femenino	21
	9	Miembro de Comunidad	Femenino	38

En la Tabla 4, se muestra el perfil de los 9 informantes de la empresa E2 de la encuesta adicional y sus características: (a) ocupación, (b) género y (c) edad. La edad mínima de los entrevistados es 21 años y la máxima, 42 años. En cuanto al género, de las 9 personas entrevistados 5 son mujeres y 4 son varones.

Tabla 4

*Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E2*

Empresa	Entrevistado	Ocupación	Género	Edad
E2	1	Trabajador	Femenino	35
	2	Trabajador	Femenino	29
	3	Trabajador	Femenino	21
	4	Familiar de Trabajador	Masculino	45
	5	Familiar de Trabajador	Femenino	36
	6	Familiar de Trabajador	Masculino	18
	7	Miembro de Comunidad	Masculino	23
	8	Miembro de Comunidad	Femenino	25
	9	Miembro de Comunidad	Masculino	42

En la Tabla 5, se muestra el perfil de los 9 informantes de la empresa E3 de la encuesta adicional y sus características: (a) ocupación, (b) género y (c) edad. La edad mínima de los entrevistados es 26 años y la máxima, 49 años. En cuanto al género, de las 9 personas entrevistados 1 es mujer y 8 son varones.

Tabla 5

*Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E3*

Empresa	Entrevistado	Ocupación	Género	Edad
E3	1	Trabajador	Masculino	42
	2	Trabajador	Masculino	26
	3	Trabajador	Masculino	49
	4	Familiar de Trabajador	Femenino	28
	5	Familiar de Trabajador	Masculino	48
	6	Familiar de Trabajador	Masculino	40
	7	Miembro de Comunidad	Masculino	38
	8	Miembro de Comunidad	Masculino	36
	9	Miembro de Comunidad	Masculino	41

En la Tabla 6, se muestra el perfil de los 9 informantes de la empresa E4 de la encuesta adicional y sus características: (a) ocupación, (b) género y (c) edad. La edad mínima de los entrevistados es 23 años y la máxima, 53 años. En cuanto al género, de las 9 personas entrevistados 3 son mujeres y 5 son varones.

Tabla 6

*Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E4*

Empresa	Entrevistado	Ocupación	Género	Edad
E4	1	Trabajador	Masculino	44
	2	Trabajador	Femenino	36
	3	Trabajador	Masculino	29
	4	Familiar de Trabajador	Masculino	45
	5	Familiar de Trabajador	Masculino	41
	6	Familiar de Trabajador	Masculino	49
	7	Miembro de Comunidad	Masculino	42
	8	Miembro de Comunidad	Femenino	53
	9	Miembro de Comunidad	Femenino	23

En la Tabla 7, se muestra el perfil de los 9 informantes de la empresa E5 de la encuesta adicional y sus características: (a) ocupación, (b) género y (c) edad. La edad mínima de los entrevistados es 18 años y la máxima, 62 años. En cuanto al género, de las 9 personas entrevistados 6 son mujeres y 3 son varones.

Tabla 7

*Lista de Personas Entrevistadas de la Empresa E5*

Empresa	Entrevistado	Ocupación	Género	Edad
E5	1	Trabajador	Masculino	21
	2	Trabajador	Femenino	26
	3	Trabajador	Femenino	18
	4	Familiar de Trabajador	Femenino	26
	5	Familiar de Trabajador	Femenino	23
	6	Familiar de Trabajador	Masculino	41
	7	Miembro de Comunidad	Masculino	44
	8	Miembro de Comunidad	Femenino	55
	9	Miembro de Comunidad	Femenino	62

Se presentan varios tipos de informantes, pues, como se ha señalado, se han realizado entrevistas y se han aplicado encuestas a personas de diferentes categorías profesionales y/o ocupación.

#### **4.1.1 Ejecutivos**

Se entrevistó a personal con formación académica profesional, dentro de los que destacan administradores, contadores, economistas e ingenieros, que conforman el *staff* de las empresas seleccionadas.

#### **4.1.2 Mandos medios**

Igualmente, se entrevistó a personal de las empresas con formación técnica, dentro de los que destacan supervisores generales, de línea e inspectores.

#### **4.1.3 Trabajadores de las cinco empresas seleccionadas**

Se trata de personal obrero, que solo cuenta con educación primaria, muchas veces no completa, y que realiza tareas simples, que no requieren de mayor preparación.

#### **4.1.4 Familiares de los trabajadores**

La condición académica se repite y se refleja en la forma de responder las encuestas. Se refleja una gran conformidad con la situación en la que viven.

#### **4.1.5 Pobladores locales**

Se trata de personas con un mayor nivel educativo del promedio, sin poder afirmar que sean personas que han acabado la instrucción escolar; sin embargo, tienen capacidad de negociación, pues se entrevistaron a pequeños comerciantes, con puestos o establecimientos ubicados en el área de influencia directa e indirecta de las empresas.

### **4.2. Presentación de Resultados**

#### **4.2.1 Valores, transparencia y gobierno**

Tomando como referencia la primera pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a Valores, Transparencia y Gobierno corporativo?

Respecto al ideal, este indicador muestra en la Figura 3, mayor énfasis en

compromisos éticos y gobierno corporativo, que es la tendencia en las últimas décadas. Sin embargo, la ética en las organizaciones también involucra que las empresas no solo se ciñan a cumplir con los estándares legales o regulaciones internas, sino que los empleados puedan mostrar formación en valores y ética hacia los demás y, de esta forma, las empresas puedan proyectar una imagen uniforme.



Figura 3. Gráfico de Radar –Indicador 1

En la Figura 4, se puede apreciar que sigue la tendencia de darle mayor énfasis al compromiso ético y al gobierno corporativo, en contraposición con indicadores como “diálogo e involucramiento con los grupos de interés”, que se supone son el objetivo de este instrumento, y cuyo resultado está muy lejos de los dos anteriores, donde impera el compromiso con la empresa. La política y lineamientos de la Cepal (2004) señalan: “para que una empresa sea socialmente responsable debe cumplir con incorporar en sus actividades y procesos el cumplimiento de varios indicadores uno de ellos es el de valores, transparencia y Gobierno por empresa”, y aquí se evidencia otra de las fallas de este instrumento, pues no indica si todos serán medidos con equidad o algunos tendrán mayor valor que otros y serán más representativos.

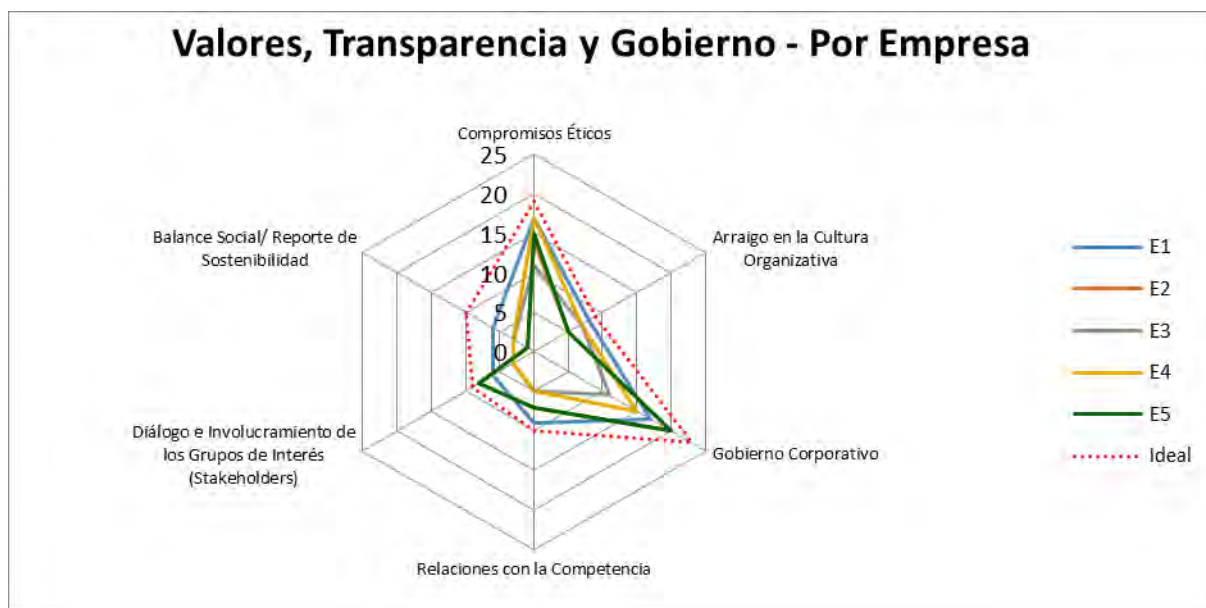


Figura 4. Valores, transparencia y gobierno por empresa

En la Figura 5 se observa que, respecto de la muestra, las empresas se acercan al ideal, lo que es lógico porque los gerentes manifiestan que “se autorregulan y tienen “relaciones transparentes con la sociedad”; sin embargo, hay que mencionar que estas son meras declaraciones, buenas intenciones, que no necesariamente reflejan la realidad en su contenido, por ejemplo, la autorregulación puede referirse a muchas cosas: buen trato, respetar las iniciativas de terceros, etc.

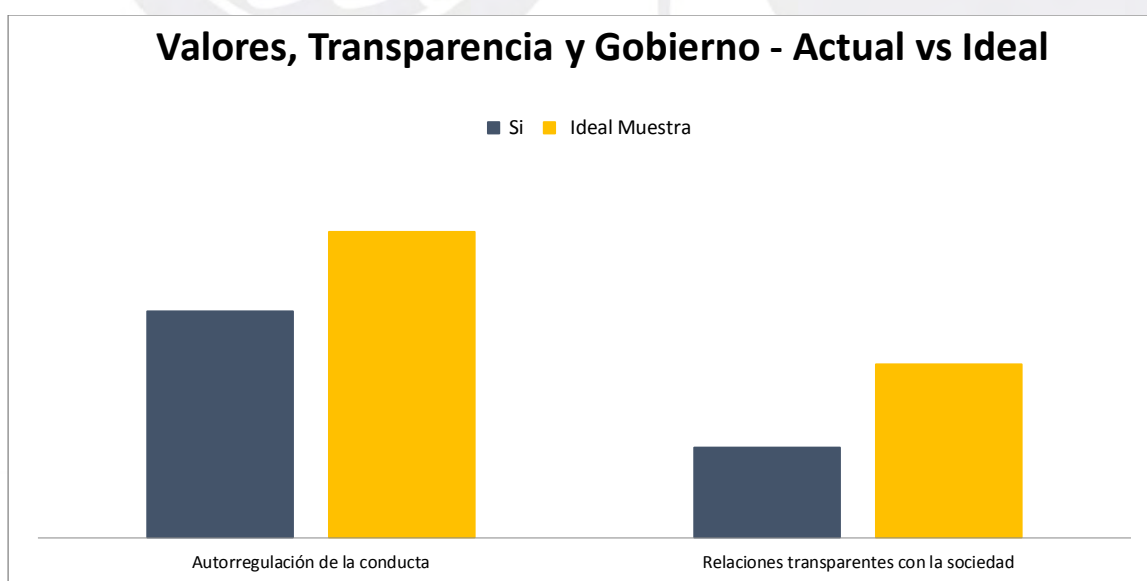
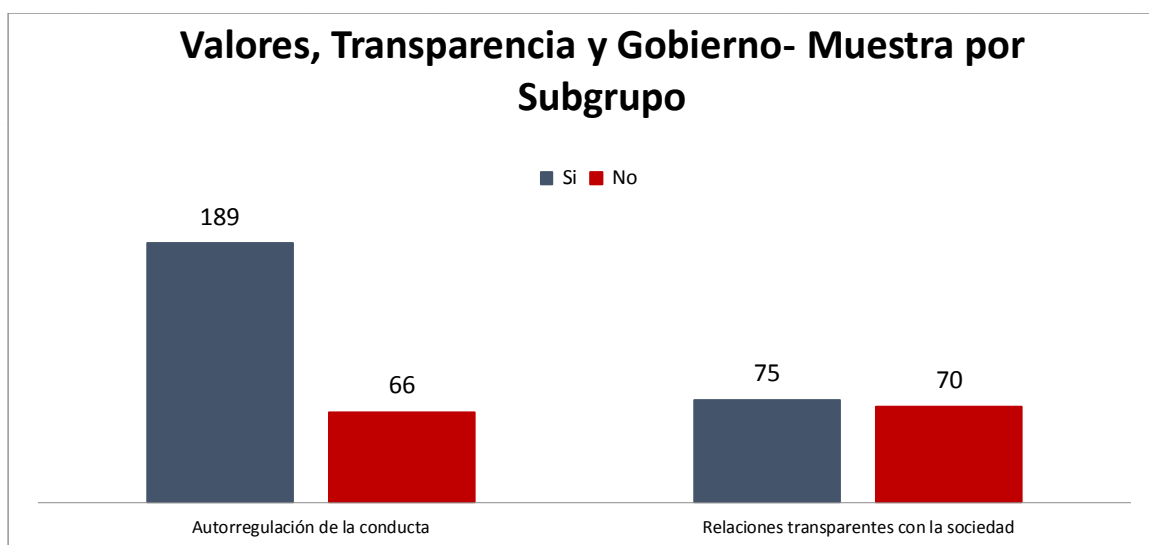


Figura 5. Valores, Transparencia y Gobierno – Actual vs Ideal

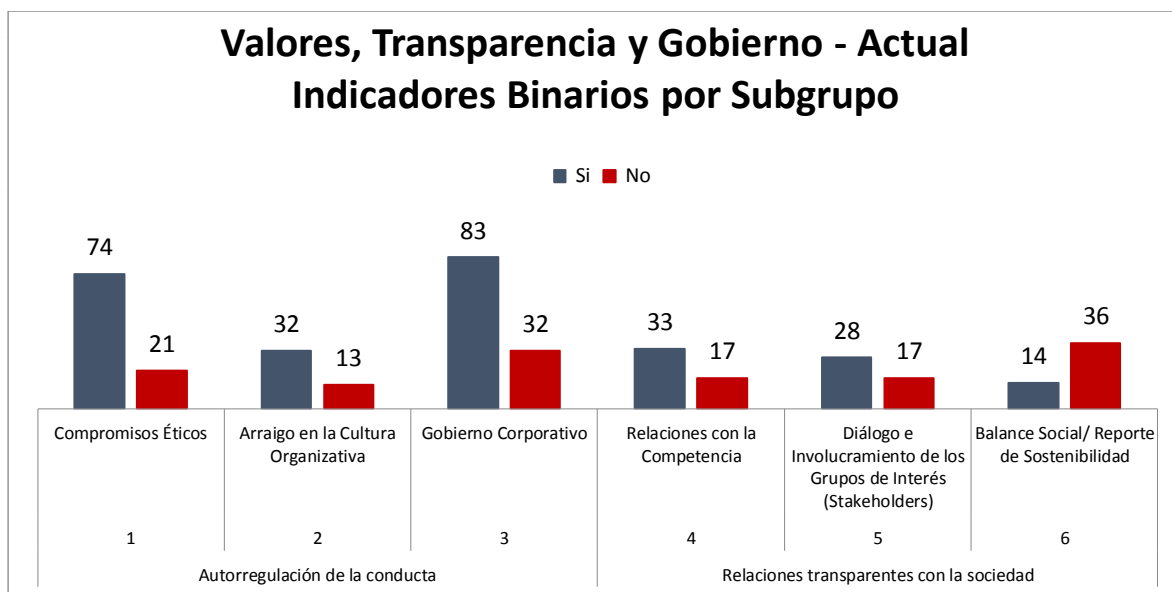


*Figura 6.* Valores, transparencia y gobierno – Por subgrupo

En la Figura 6, se puede apreciar que los gerentes de las empresas reconocen que el mayor rendimiento de la empresa se logra trabajando de manera socialmente responsable, pues esto les genera beneficios económicos, lo que les permita ser sostenibles en el tiempo. Sin embargo, en la Figura 4, esto no se manifiesta, pues las relaciones con los grupos de interés y el bienestar social son superadas ampliamente por el “compromiso corporativo con la empresa”, cuyos dueños son los que proponen la política empresarial a seguir.

En la Figura 7, se corrobora que, para la gerencia de estas empresas, los compromisos éticos, el gobierno corporativo y el compromiso con la organización son los valores más importantes. Obsérvese qué lejos están de alcanzar el balance social.





*Figura 7.* Valores, transparencia y gobierno – Actual indicadores binarios por subgrupo

#### 4.2.2 Público interno

Tomando como referencia la segunda pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a Público Interno?

Aquí se ve con claridad lo lejos que están estas empresas de relacionarse con los grupos de interés y con la localidad, por ejemplo, el indicador que señala “preparación para la jubilación”, “gestión participativa”, “compromiso con la equidad”, “compromiso con el desarrollo profesional y la empleabilidad”, entre otros. El interés de modelo de gestión de las empresas está lejos del ideal propuesto por el instrumento Ethos, ya que es claro que son menos prioritarios estos indicadores; esto puede observarse en la Tabla 8, en la que se resumen numéricamente estas evaluaciones.



Figura 8. Gráfico de Radar – Indicador 2

Frente a este resultado, se ha considerado mostrar la Figura 9, con la posición gerencial de cada una de las empresas, pues, en este indicador, mediante el cual se mide la relación con los trabajadores de cada empresa, se observa el escaso y casi nulo interés de los altos mandos por los mismos. Es claro que no está dentro de política dar un trabajo decente, entablar un diálogo participativo o manifestar respeto por el individuo.

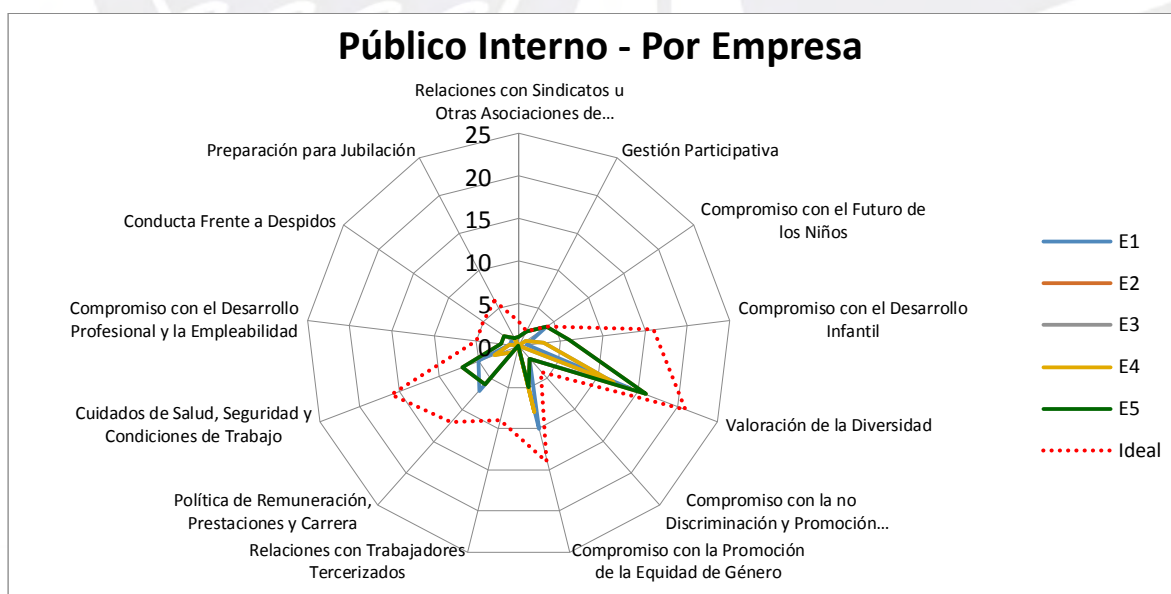


Figura 9. Público interno - Por empresa

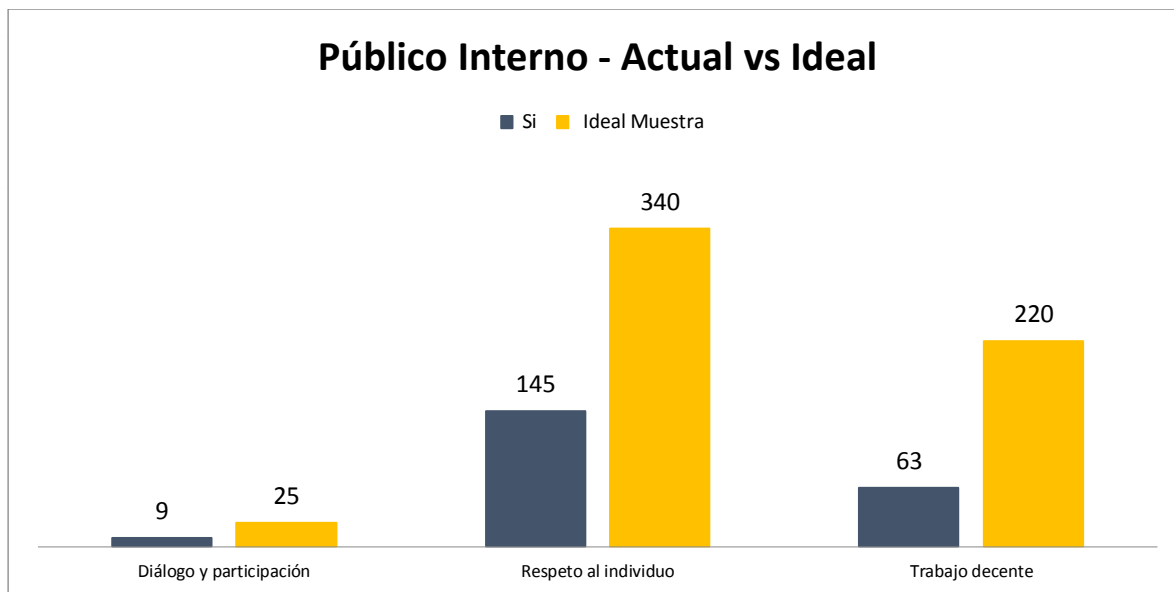


Figura 10. Público Interno – Actual vs. Ideal

En la Figura 11, se puede apreciar al detalle el escaso interés de estas empresas por el público interno, constituido por sus propios trabajadores, y por el desarrollo de las buenas prácticas del trabajo decente. Esto se observa aun con las limitaciones que este instrumento presenta.

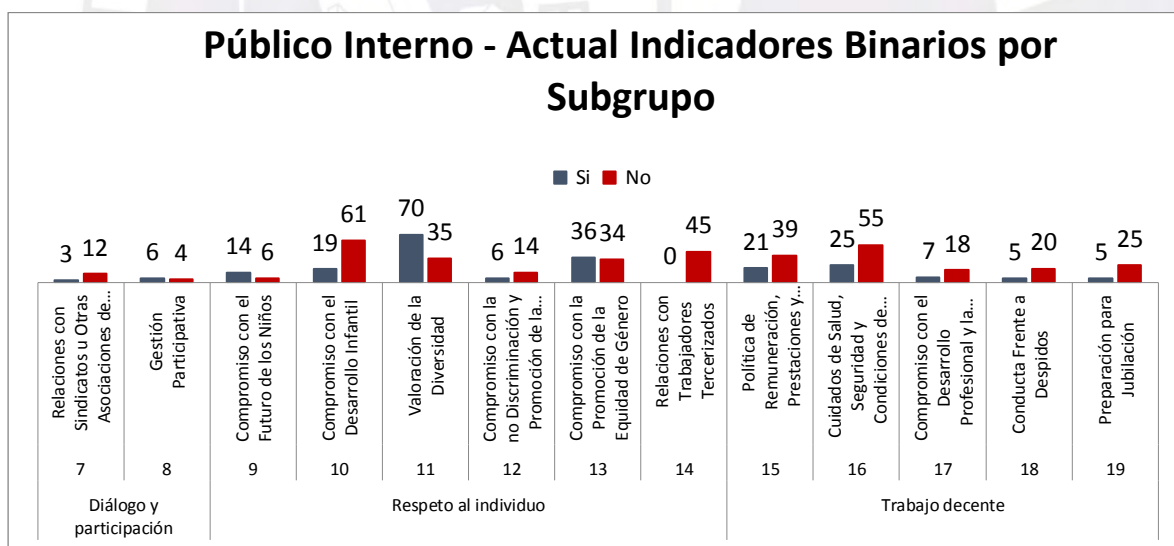


Figura 11. Público interno – Actual indicadores binarios por subgrupo

### 4.2.3 Medio ambiente

Tomando como referencia la tercera pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el

estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a Medio Ambiente?

En cuanto a este indicador, las empresas seleccionadas muestran mayor interés por el grado de desarrollo en: (a) gerenciamiento de los impactos sobre el medio ambiente y del ciclo de vida de los productos y servicios, (b) compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental, y (c) minimización de entrada y salida de insumos. Esto está orientado a la conservación del medio ambiente; son valores alineados a los compromisos del GRI, principios del Pacto Mundial y el Carbon Disclosure Project (CDP). Las empresas consideran los altos beneficios de ser ecológicamente responsables, pues les genera un valor agregado y una ventaja competitiva. Cabe mencionar también que las financieras, a nivel mundial, exigen un compromiso ambiental como medida para resguardar sus inversiones, lo que influyó mucho en la política empresarial. Sin embargo, estos indicadores son muy declarativos y poco medibles en la práctica.

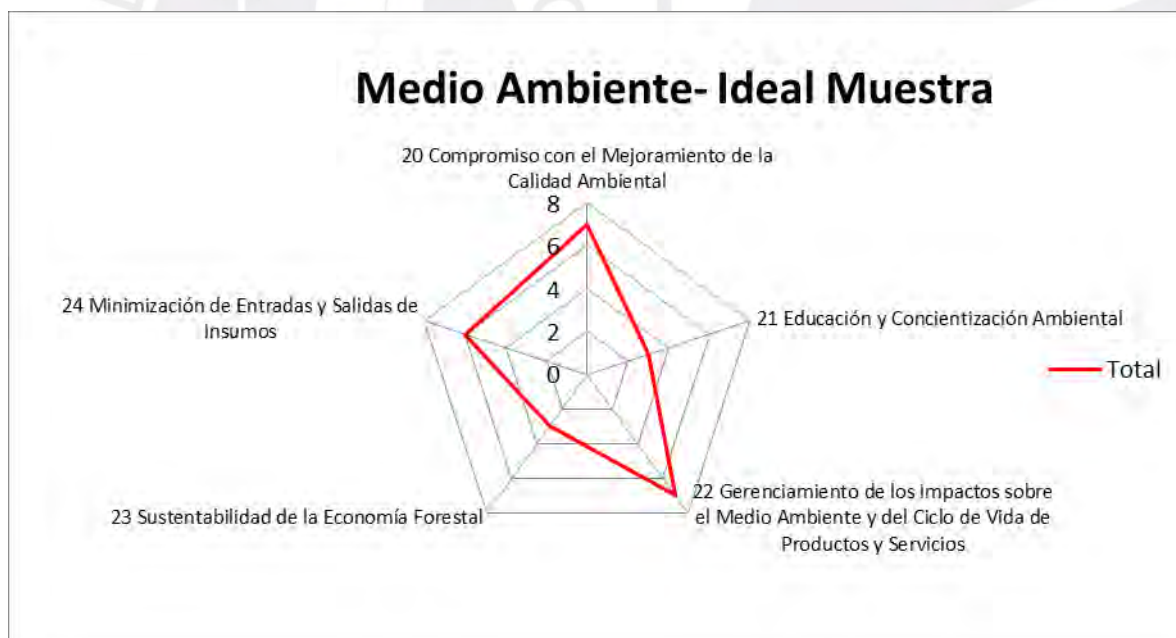
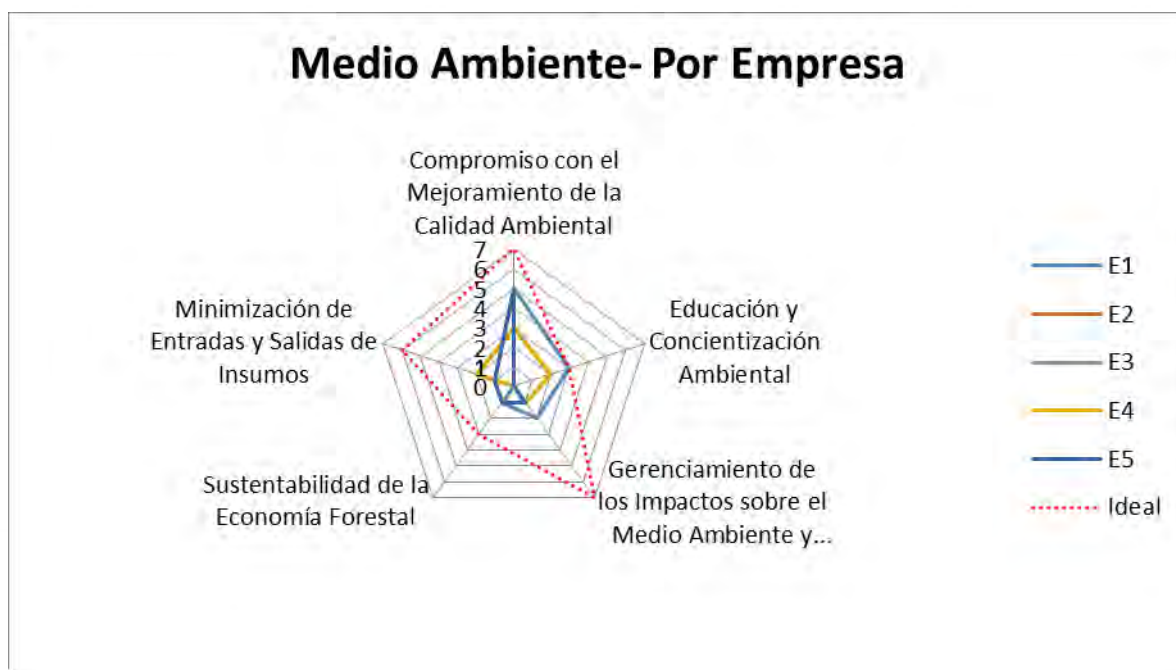


Figura 12. Gráfico de Radar – Indicador 3

La Figura 13 muestra que las empresas distan mucho de practicar un compromiso real con el medio ambiente local, pues hay menos involucramiento en lo que se refiere a la

sostenibilidad de la economía forestal, gerenciamiento de los impactos que producen, pese a que reconocen un “compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental”.



*Figura 13.* Medio ambiente por empresa

Las Figuras 14 y 15 permiten apreciar con mayor precisión el trabajo que están realizando las empresas del sector agroindustrial en la región Piura con referencia al medio ambiente y a los impactos ambientales que puedan estar ocasionando. Se puede observar lo lejos que están de lograr un equilibrio con el supuesto ideal, aunque los gerentes sostengan que tienen “una responsabilidad con las generaciones futuras”.

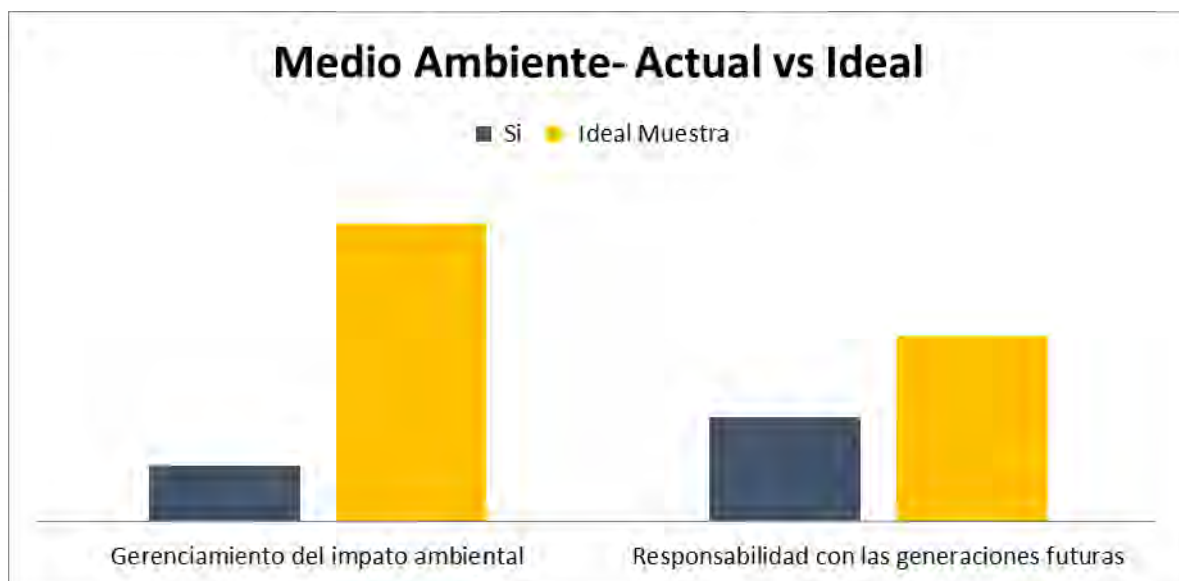


Figura 14. Medio ambiente – Actual vs. Ideal

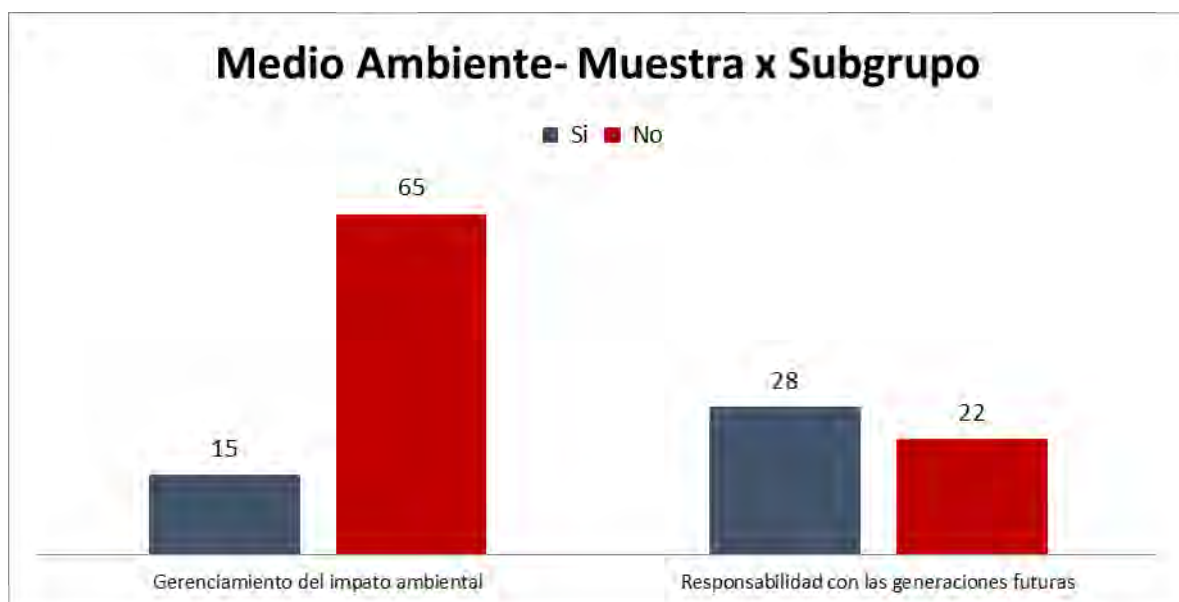


Figura 15. Medio ambiente – Muestra por subgrupo

En la Figura 16, se resumen las variables y/o pronunciamientos del instrumento Ethos referidos a la evaluación del medio ambiente. Se observa la escasa vinculación o compromiso de las empresas con el tema en cuestión.

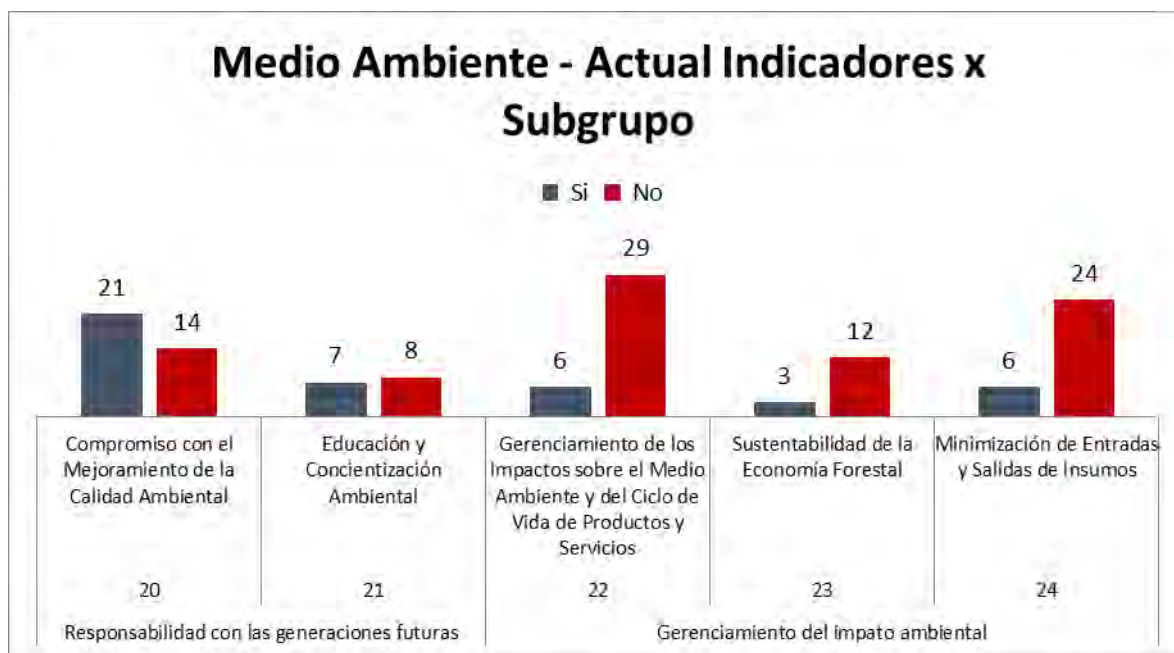


Figura 16. Medio ambiente – Actual indicadores por subgrupo

Si bien manifiestan un compromiso, en la práctica no hay mecanismos que lo viabilicen. Las barras azules están muy distantes de lo que sería el ideal reflejado en las barras rojas.

#### 4.2.4 Proveedores

Tomando como referencia la cuarta pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a Proveedores?

El contenido de los indicadores comprendidos en la Figura 17 indica que, debido a la gran demanda de comportamientos responsables con el medio ambiente y la exigencia legal de respetar estándares medioambientales por parte de organismos nacionales e internacionales, las empresas deben tomar en cuenta las dimensiones éticas, sociales y ambientales en sus procesos de producción porque generan impactos en sus negocios y, por ende, en su rentabilidad; por lo tanto, también exigen que sus proveedores estén orientados a la aplicación de principios orientados a ser socialmente responsables.



*Figura 17.* Gráfico de Radar – Indicador 4

En la Figura 18, se puede apreciar la tendencia que siguen las empresas seleccionadas, las cuales ponen mayor interés en los criterios de selección y evaluación de sus proveedores, que es el indicador que está directamente involucrado en sus negocios, mas no hay mayor incidencia de las empresas respecto del impacto que estos puedan generar como el trabajo infantil que sus proveedores pudieran demandar y menos aún respecto del trabajo forzado en la cadena productiva, que son parte de la RSE que deben incorporar para generar desarrollo sostenible en sus zonas de influencia directa e indirecta.



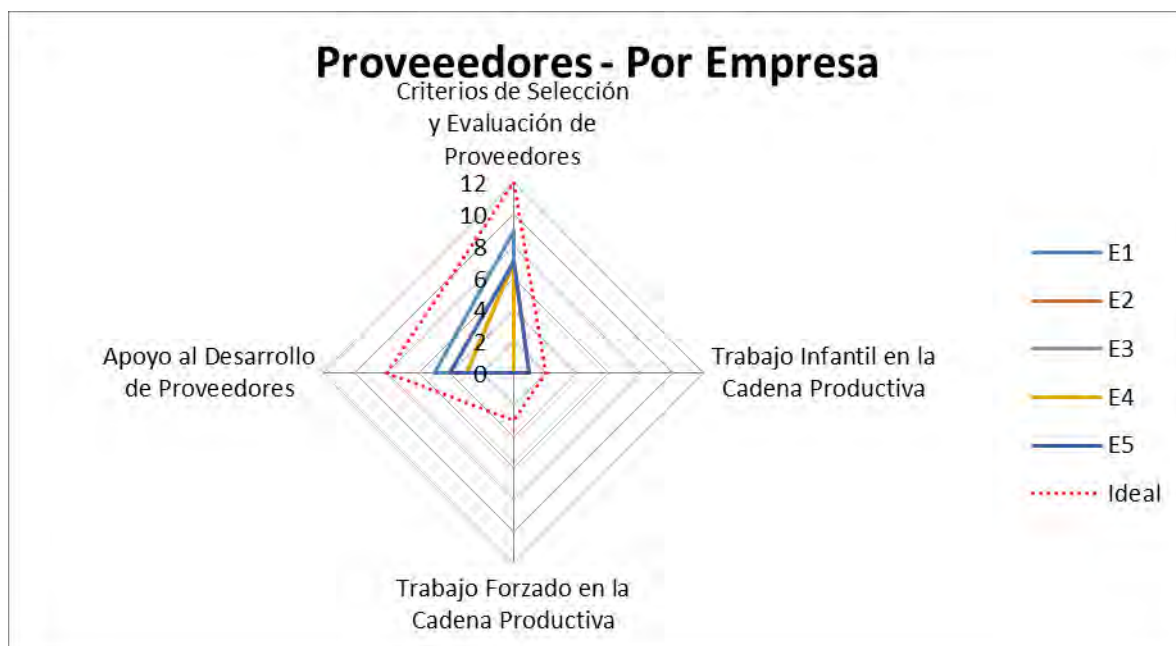


Figura 18. Proveedores por empresa

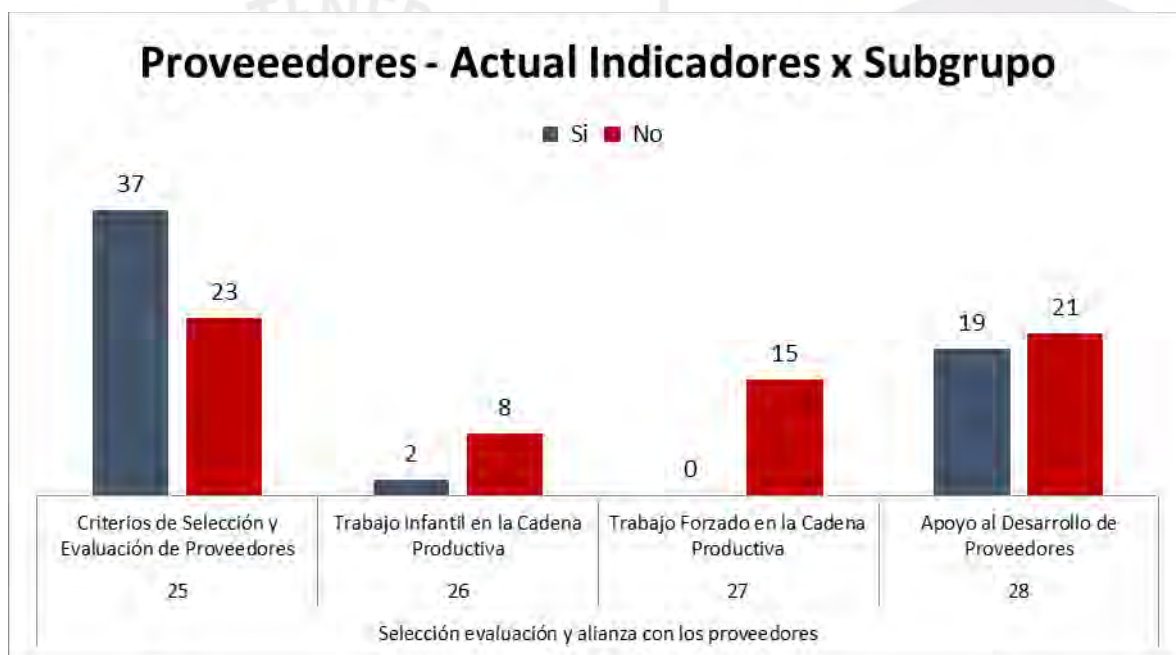


Figura 19. Proveedores – Actual indicadores por subgrupo

Es de conocimiento público que muchas empresas aprovechan de la mano barata que significa contratar niños y mujeres en países con alta densidad poblacional y/o economías deprimidas para sus trabajos productivos. Abren sucursales donde las leyes les permiten explotar a la población sin ninguna restricción y control. Los gobiernos, inclusive,

promueven este tipo de trabajo considerando que, si genera un ingreso, es aceptable.

En la Figura 19, se aprecia cómo las empresas se concentran en evaluar que sus proveedores cumplan con ciertos requisitos antes de incorporarlos como aliados estratégicos. Sin embargo, no hay ninguna restricción frente al uso de mano infantil o trabajo forzado.

#### 4.2.5 Consumidores y clientes

Tomando como referencia la quinta pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a Consumidores y Clientes?

Los indicadores de esta variable son presentados en las Figuras 20 y 21. Se observa que las empresas se acercan más al ideal que postula la herramienta Ethos, lo cual es lógico porque están directamente ligados a “la imagen y presencia en el mercado de las empresas”. Estos son comunicación comercial; gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios que ofertan (si no los atienden y resuelven, se desprestigian, y se reduce la demanda de los productos); excelencia de la atención, que, como se puede apreciar, se acerca a los extremos de las pirámides. Sin embargo, los indicadores no se muestran homogéneos en todas las empresas.



Figura 20. Gráfico de Radar – Indicador 5



Figura 21. Consumidores y clientes – Por empresa

En la Figura 21, se observa con claridad una diferencia muy grande entre ellas cuando se hace referencia a gerenciar por daños potenciales. Esto es una muestra más de que las empresas en la región Piura se preocupan de aumentar su rentabilidad por encima de asumir obligaciones por daños o reparaciones que hayan ocasionado. En suma, el tema de la RSE no está considerado dentro de sus actividades y/o procesos productivos.

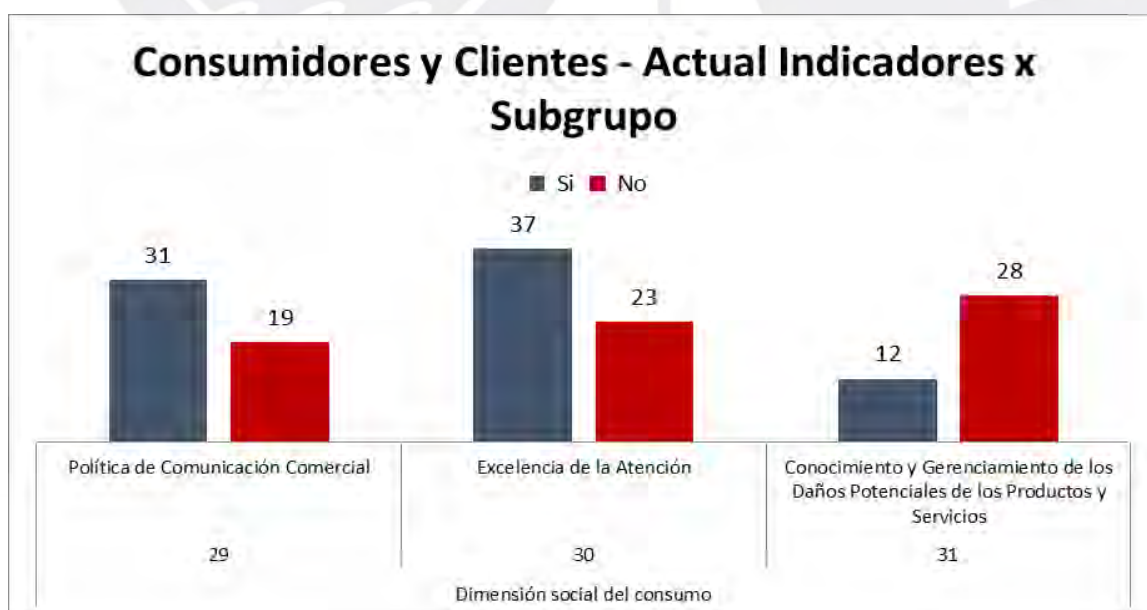


Figura 22. Consumidores y clientes – Muestra por subgrupo

En la Figura 22, se observa claramente esta apreciación, pues de los tres indicadores el referido al gerenciamiento de los daños potenciales de los productos y servicios que ofertan las empresas es el único que muestra una diferencia muy grande entre la realidad y el ideal que se espera alcanzar.

#### 4.2.6 Comunidad

Tomando como referencia la sexta pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a Comunidad?

En la Figura 23, se observa la real dimensión de la política empresarial de las empresas seleccionadas. Por un lado, hay un “gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad” y, por otro, es mínima la relación que tienen con las organizaciones locales. Es probable que ese “gerenciamiento” esté referido a la necesidad de responder por daños causados y evitar acciones por parte de la población local.



Figura 23. Gráfico de Radar – Indicador 6

El distanciamiento de las organizaciones locales no se condice con el “involucramiento con la acción social”. Ahora bien, no resulta claro lo que las empresas

consideran acción social. Así, esta herramienta no responde a una realidad porque posibilita mediciones que no son válidas. No pueden obtener una alta valoración las empresas por acciones sociales si no se involucran con las organizaciones locales para entender qué es lo que necesitan.

Cuando se observa el comportamiento de estos indicadores por empresa, la situación se aprecia con mayor claridad; hay empresas que no se involucran en acciones sociales con la comunidad local y, menos aún, responden por impactos que ocasionen. Solo una de ellas (punteada en rojo en la Figura 24) parece que desarrolla una política publicitaria muy grande sin relacionarse con la comunidad, desarrollando “lo que considera acciones sociales” y financiándolas.



Figura 24. Comunidad por Empresa

En la Figura 25, se compara la situación actual con la propuesta por la herramienta Ethos y se aprecia qué distante está una de la otra. Cuando se trata de programas sociales prácticamente desaparecen las empresas seleccionadas para la investigación. Esto se refleja en la Figura 26, donde el indicador referido al gerenciamiento del impacto de la empresa en

la comunidad del entorno supera al ideal propuesto porque trata de disminuir el riesgo social incorporando a gran porcentaje de la población local como parte de su fuerza laboral, lo que, además, le permite reducir costos operativos, pues los costos de la mano de obra se reducen en lo que se refiere a transporte, pero los otros indicadores muestran realmente una relación muy distante con la forma de trabajar recomendada, que supone incorporar la RSE en sus prácticas laborales.

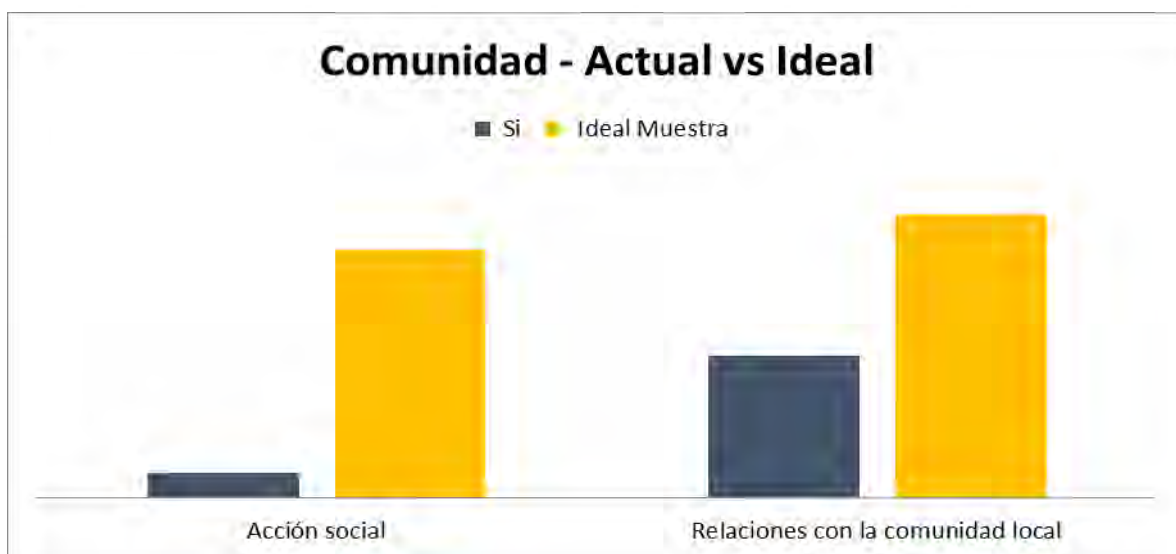


Figura 25. Comunidad – Actual vs. ideal



Figura 26. Comunidad – Actual vs. indicadores por subgrupo

#### 4.2.7 Gobierno y Sociedad

Tomando como referencia la séptima pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015, en lo que respecta a gobierno y sociedad?

En la Figura 27, se vuelve a observar la falta de concordancia entre la situación real y la situación ideal si se incorporaran valores referidos a la RSE. De acuerdo con la herramienta Ethos, obtienen un alto puntaje cuando se habla de “contribuciones para las campañas políticas”, y también lo obtienen cuando se hace referencia a “prácticas anticorrupción y anticoimas”. Cabe preguntarse si estos dos indicadores en la práctica no se contraponen, pues, si se da dinero a un político, se deduce que este debe retribuirlo en algún momento, lo cual no es honesto, pues, en la práctica, en el Perú, se sabe que empresas se han visto beneficiadas con el gobierno de cada uno de los políticos elegidos. Nuevamente, se pone en discusión la validez de la herramienta Ethos y, a este nivel, inclusive desde el punto de vista ético.

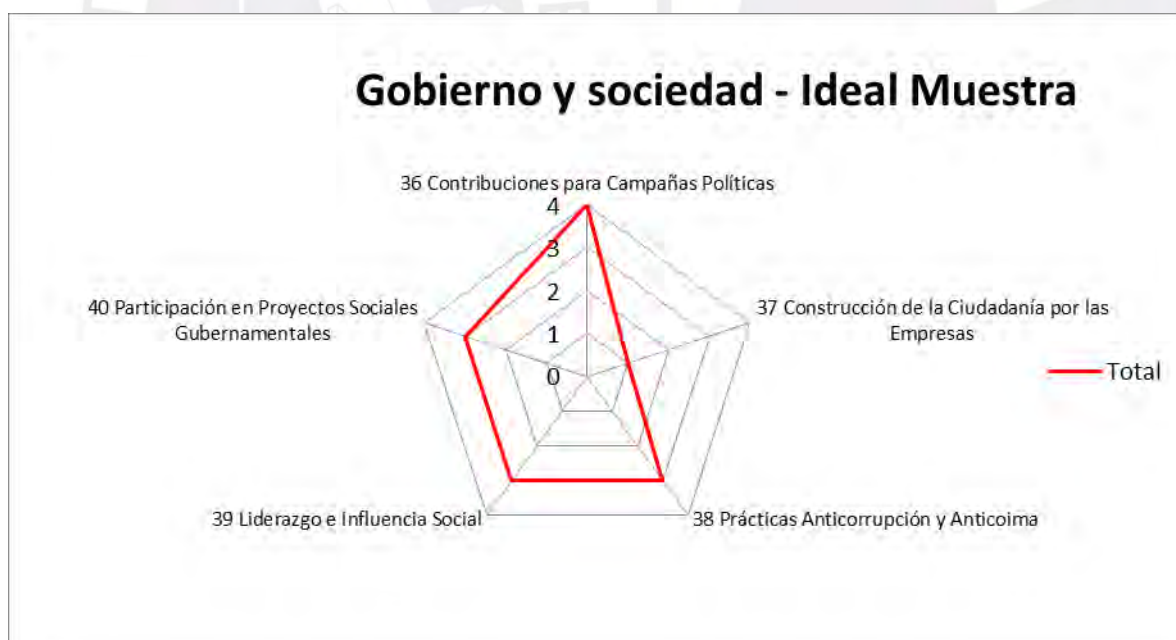


Figura 27. Gráfico de Radar –Indicador 7

Como se puede apreciar una vez más, es muy reducida la contribución de las

empresas en la “construcción de la ciudadanía”. Se evidencia con ello que más les interesa congraciarse con el poder de turno que generar un sentimiento de pertenencia ciudadana, lo que, en algún momento, podría resultarles adverso. Esto se aprecia claramente en el la Figura 28, donde ni siquiera tienen presencia tres de las cinco empresas seleccionadas, lo que da cuenta de un total desinterés por el entorno humano local, sea a nivel de gobierno o de grupos representativos.



Figura 28. Gobierno y sociedad por Empresa

#### 4.2.8 Trabajadores, Familiares y Miembros de Comunidad

Tomando como referencia la octava pregunta específica de la investigación: ¿Cuál es la opinión de los trabajadores, familiares y miembros comunidades donde operan las empresas con respecto al impacto de las empresas en sus vidas?

En la muestra aplicada, las empresas presentan a nivel gerencial ausencia de áreas de interés para planes de certificación en un futuro inmediato; tampoco muestran interés por incorporar profesionales especializados que soporten al monitoreo e implementación de controles que permitan incrementar la productividad en toda la cadena de valor. Dado que el sector se encuentra aún en un proceso de crecimiento, las iniciativas actuales de



emprendimiento con enfoque medio ambiental se presentan de manera aislada, así como la participación de los *stakeholders*.

En esta sección, se presenta el análisis de las encuestas realizadas, a trabajadores y familiares de las empresas, así como a miembros de la comunidad local. En las preguntas se incluyeron indicadores de la herramienta Ethos, no todos indudablemente, y se eligieron los que ejercen un mayor impacto en los trabajadores y sus familias. Se formularon preguntas sobre los siguientes temas:

- Satisfacción con la empresa. Si se sienten cómodos, tranquilos con el trabajo, reciben buen trato.
- Por el nivel de salarios y/o jornales justos.
- Si las empresas les dan beneficios sociales.
- Si cumplen con las obligaciones laborales normadas por ley.
- Si respetan los horarios de trabajo.
- Si las empresas les dan oportunidad de crecer.
- Si tienen oportunidad de ascender en la organización.
- Si hay o no respeto por el medio ambiente.
- Si las empresas contaminan.
- Si hay trabajo femenino (inclusión de mujeres).
- Si las empresas generaron trabajo en la comunidad local.

Como puede apreciarse, la encuesta incluye temas determinantes para medir el grado de satisfacción con las empresas a diversos niveles; así, se obtiene la opinión de los trabajadores, y se contrasta con la vertida por los gerentes de las empresas. Al fin y al cabo, los beneficios sociales, el respeto de las normas laborales vigentes, las oportunidades de ascender, el buen gobierno empresarial están dirigidos a la masa laboral que conforman el equipo de estas empresas. (Ver apéndice D)

En la Tabla 9, se incluyen también otros indicadores importantes para construir la imagen final de las empresas que han sido seleccionados, lo que permite confirmar la presencia o no de la responsabilidad social empresarial. Se inicia el análisis presentando una condición importante de las empresas seleccionadas, referida al tipo de relación entre la empresa y los trabajadores, que pone en discusión teorías referidas a la actividad empresarial y la RSE, y principalmente, en esta investigación, pone en reserva la efectividad de la herramienta Ethos.

Las cinco empresas seleccionadas no presentan el mismo régimen de trabajo: tres de ellas incorporan maquila en su proceso de producción, una expresión usada en el contexto de la administración, incorporada a la organización de la empresa, negocios y gestión. Se aplica a un cierto tipo de industria caracterizado por utilizar insumos y tecnología importados, emplear mano de obra barata local, y destinar su producción a la exportación. Es un sistema de producción que permite a las empresas aprovechar menores costos de la mano de obra del país y/o la zona donde se establecen sin tener que someterse al sistema de aranceles vigente; es decir, evitan pagar impuestos. En contrapartida, la zona o el país receptor se ve favorecido por los efectos multiplicadores de la producción que se realiza en su territorio, especialmente a través de la dinamización de la economía local o regional, y la creación de empleos indirectos. En la práctica se instalan en zonas que no son económicamente prósperas.

Se hace esta primera definición para dar una idea del tipo de empresas que están llegando a Piura y del tipo de trabajo que realizan. Las otras dos empresas han establecido un tipo de relación “más personal” con los trabajadores: los trabajadores, en sus terrenos, son los productores del recurso que la empresa requiere y, como está destinado a la exportación, las empresas han desarrollado un proceso a través del cual los capacitan, monitorean y supervisan, lo que genera un trato más personal.

Este tipo de trabajo tiene un antecedente muy valioso en la zona de Chancay, durante

el conflicto armado interno. Una empresa cultivó más de 400 ha de espárragos en las tierras de los agricultores locales; monitoreó y supervisó la producción con ingenieros agrícolas, resolvió problemas de cultivo, y finalmente compró la producción local. La efectividad de este proceso se hizo evidente cuando se logró una alta producción a pesar de la presencia de agitadores. La tranquilidad en el valle llamó la atención de muchos especialistas, pues fue una etapa muy difícil para el país; sin embargo, la satisfacción de los productores locales con la empresa (volúmenes logrados, precios y tranquilidad de tener un mercado para sus productos) evidenciaron que hay factores importantes que fortalecen una relación independiente que los técnicos y economistas describen como importante. Allí no había sindicatos y, en estas dos empresas, tampoco. No se justifican porque trabajan en sus propias tierras, las cuales son supervisadas para obtener mayor producción, por lo que sus ingresos aumentan, y su posición y calidad de vida mejoran sustancialmente.

Esto se puede apreciar en la Tabla 3, donde las respuestas plasman las aseveraciones que se han postulado. Se presentan las respuestas de trabajadores, familiares y comerciantes de la localidad. Como puede apreciarse, los trabajadores de las empresas que responden a los números 1, 2 y 5, están dispuestos a cambiar de empresa si se da la oportunidad de obtener mejores sueldos, a diferencia de los que trabajan en la 4 y 5, quienes lo hacen en sus propias tierras, pero frente a la pregunta referida a si las empresas los tratan bien, en el grupo 1 (las tres empresas que hacen maquila), hay un 33% que manifiesta que no, porque no tienen trabajo estable y además no les dan utilidades. Sin embargo, es curioso que cuando se pide a los trabajadores de este grupo que expliquen sus respuestas, todos mencionan los siguientes temas: “trabajo estable o temporal”, “les dan seguro de salud”, “pagan puntual”, “les dan un pago justo”, “compensa horas extra”, “no nos maltratan”. Esta última respuesta llama la atención por su connotación, pues manifiesta deseos referidos a obtener un trato más equitativo, pues parece que hay empresas en la zona que “sí los maltratan”.

Cuando se hizo referencia a acciones sociales, los trabajadores manifiestan que las empresas no realizan ninguna actividad social, respuesta en la coinciden ambos grupos, dejando en claro que las empresas no adquieren ningún compromiso social relevante con las comunidades locales. Lo interesante es que el segundo grupo satisfecho tampoco considera que la empresa debe adquirir más compromisos con ellos; solamente hablan de la producción.

Esto se aprecia con mayor relevancia en el grupo 2, (las dos empresas donde los trabajadores son dueños de las tierras) que declaran “tener beneficios”, “trabajo estable”, “oportunidad de trabajo sostenible”, “les pagan puntual y los ayudan a crecer en su negocio”, lo que describe una gran satisfacción en la relación con la empresa, reciben un buen trato, a tal extremo que se “sienten socios”. Esto muestra un buen trabajo por parte de estas empresas, que necesitan las tierras de los trabajadores para lograr una mayor producción y, dado que en la medida que esto conviene a ambas partes, se logra un trato más equitativo: hay una relación empresarial y no de subordinación.

Los trabajadores del grupo 2 no mencionan los temas del grupo 1, porque su relación y condición frente a las empresas es diferente, a tal punto que, en estas empresas, no hay sindicatos, porque son sus dueños de las tierras y no hay nada que justifique su creación.

Respuestas opuestas se observan igualmente en ambos grupos cuando se encuesta a los familiares. En el grupo 1, el 100% manifiesta no estar económicamente mejor que antes, sino igual, porque los sueldos son bajos y solo alcanzan para comer, a diferencia del grupo 2, donde los familiares declaran “que tienen un trabajo sostenible, que sus hijos pueden estudiar (antes no), tienen oportunidad de crecer y hay buena paga”.

Los escenarios son diferentes, como se aprecia, los familiares del grupo 1 opinan que las empresas no tratan bien a sus trabajadores porque no hay incentivos (indicador Ethos) no hay beneficios (indicador Ethos), hay rotación de los trabajadores (lo que les impide programar a futuro), no hay oportunidad de crecer. Este escenario es totalmente diferente a lo

manifestado por los familiares del grupo 2, quienes indican que las empresas los capacita, les enseña a cosechar fruta orgánica, sus hijos se están convirtiendo en técnicos. Así, se puede verificar la presencia de otro indicador Ethos referido a la capacitación de los trabajadores. Sin embargo, hay que considerar que el escenario es diferente al habitual en las empresas en las que se aplica esta metodología, hecha a la medida de ellas.

Una pregunta frecuente en las encuestas y escala de valores está referida a medir la posibilidad de abandonar una situación no deseada por otra, indicando con ello la satisfacción o insatisfacción por el “estado anterior”. Sin embargo, frente a la posibilidad de cambiar de trabajo, en las mismas condiciones, todos los familiares contestaron negativamente, porque en la zona hay mucho arraigo al lugar donde nacen y crecen, por lo que prefieren seguir dentro del *statu quo*, y no aventurarse a una nueva posición de trabajo, tema que puede ser materia de otra investigación.

La opinión de los pobladores del entorno es sumamente interesante, pues todos los encuestados opinan que la situación de la zona ha cambiado, pues manifiestan que se han creado nuevas oportunidades de trabajo, nuevas infraestructuras y todo está “más cerca”, han surgido nuevos negocios, hay trabajo indirecto, etc. En opinión de terceros, las empresas valoran a sus trabajadores porque respetan los horarios, las costumbres, dan trabajo a las mujeres y compensan las horas de trabajo.

Sin embargo, cuando se les pregunta si hay alguna queja sobre la forma en que trabajan las empresas, la opinión cambia significativamente, pues señalan que “no respetan el medio ambiente”, con expresiones como las siguientes: “Arrojan aguas residuales a los canales, contaminan las aguas, sus desechos no son tratados”. Esto pone de manifiesto que a estas empresas no les interesa el entorno ambiental, conservar el paisaje, y no respetan la vida de sus trabajadores, pues solo se preocupan por obtener mayor producción y, por tanto, utilidades.

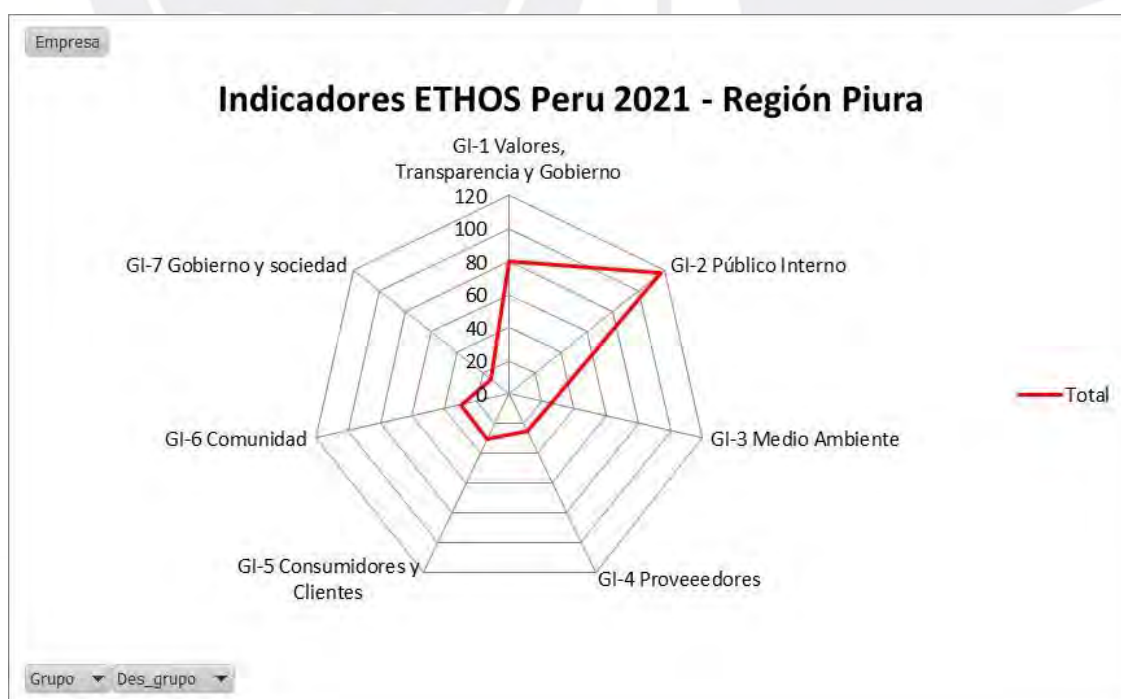
Respuestas como estas y anteriores obtenidas en esta encuesta se contradicen con lo manifestado por los gerentes, por ejemplo, en lo que se refiere a que “se autorregulan” y tienen “relaciones transparentes con la sociedad”; o cuando manifiestan que hay un “gerenciamiento del impacto de la empresa en la comunidad” y, sin embargo, es mínima la relación que tienen con las organizaciones locales; es claro que estas empresas no realizan ninguna acción para remediar los daños que sus procesos ocasionan en las zonas. En términos generales, las respuestas obtenidas en las encuestas contradicen lo manifestado por los gerentes y jefes de mando medio, pero, si se revisan puntualmente las figuras obtenidas en la herramienta Ethos, hay algunas coincidencias. Es claro que las encuestas muestran que al trabajador, y en general al ser humano, le interesa un reconocimiento de su trabajo y de sus capacidades como ser humano, lo que es común y válido para todas las personas: quieren contar con un ingreso que les permita a sus hijos estudiar, ser tratadas como iguales, “como socio” si es posible en su centro de trabajo, lo que es independiente de obtener un mayor o menor ingreso. La autoestima debe ser respetada y esto se hace evidente con la respuesta “nos tratan bien”.

A otro nivel, se observa que los trabajadores y, en general, las poblaciones del entorno observan que estas empresas dañan el medio ambiente; sin embargo, aún no son conscientes de la dimensión de estos perjuicios y cómo los afectará en un futuro cercano, pues la necesidad de obtener un trabajo medianamente digno supera esta limitación. Es claro que la aplicación de la herramienta Ethos exige de un mayor afinamiento, sobre todo en lo referido a la elaboración de una metodología en la que las definiciones de los indicadores sean precisas y apunten a objetivos con valoraciones que correspondan a una ética uniforme o, por lo menos, a una escala claramente sustentada, donde se presenten las opiniones de los trabajadores y de la población del entorno; de otro modo, esta herramienta siempre reflejará lo que la empresa desea que sea visto.

#### 4.2.9 Estado de la gestión de la RSE en las empresas del sector agroindustrial de Piura

Tomando como referencia nuestra pregunta general de investigación: ¿Cuál es el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la región Piura, en el año 2015? , se presenta el resultado de la figura 2 que muestra la caracterización que las empresas del sector agroindustrial deberían obtener en condiciones ideales después de la evaluación del cumplimiento de la gestión con enfoque RSE a través de los indicadores Ethos-Perú 2021 de Responsabilidad Social Empresarial, relacionados con los temas referidos a los valores, transparencia y gobierno, y el público interno, que según el Instituto Ethos reflejan la situación óptima.

Como se aprecia hay una telaraña, con valores que van de cero “0” a 120, que es el número mayor ideal, susceptible de alcanzar. Los indicadores referidos a gobierno y sociedad, comunidad, consumidores y clientes son los que muestran menos valor, casi cero; sin embargo, según declaración de los gerentes, alcanzan el máximo valor cuando hacen referencia al público interno.

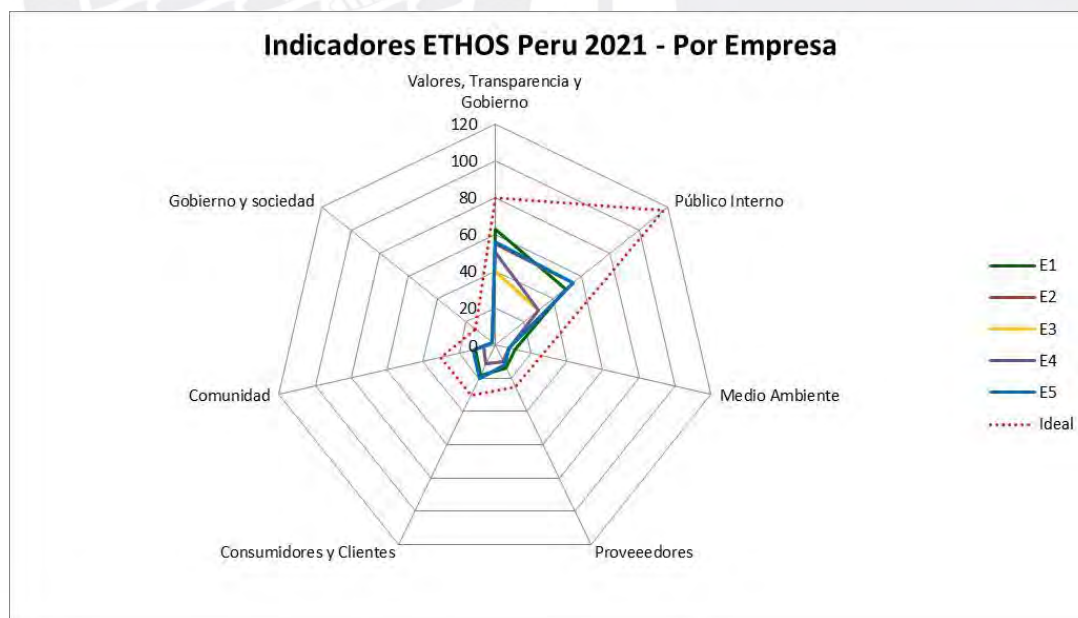


**Figura 29.** Gráfico de radar - Gestión Ideal con enfoque RSE – Región Piura

Como puede observarse, las empresas objeto de la investigación están muy lejos de mostrar un acercamiento a los indicadores de valores, transparencia y gobierno, y público interno.

En la Figura 30 se aprecia de manera global la situación actual de los siete indicadores: (a) valores, transparencia y gobierno; (b) público interno; (c) medio ambiente; (d) proveedores; (e) consumidores y clientes; (f) comunidad; (g) gobierno y sociedad, en las cinco empresas entrevistadas y se compara los resultados con la situación óptima.

Como puede apreciarse, las figuras obtenidas distan mucho de acercarse a la propuesta por los indicadores Ethos; más aún, muestran una discordancia respecto de la forma y tamaño, pues pudo haberse recogido una imagen “semejante” en cuanto al tamaño que evidenciara un crecimiento hacia la propuesta de Ethos. Esto no ocurre, pues, de continuar creciendo en tamaño, estas empresas no mostrarían, de acuerdo con los indicadores, una tendencia que permita afirmar que evidencian la presencia de los mismos y que con el tiempo pueden acercarse a la posición ideal que se espera.



**Figura 30.** Gráfico de Radar - Gestión con enfoque RSE por empresa región Piura

En la Tabla 3, se muestra en detalle el avance que ha tenido la implementación del



modelo de gestión con enfoque RSE desde los aspectos más importantes de las empresas a través de la evaluación de sus siete indicadores. Se parte de la presunción de que a las empresas les interesa la implementación de buenas prácticas de comercio global independiente en relación con la búsqueda de mejores alternativas para el incremento de la renta económica, lo que les permite garantizar su sostenibilidad operativa a través del buen desempeño con sus grupos de interés.

Quizás el mayor mérito de la herramienta Ethos - Perú 2021 es mostrar en figuras la imagen actualizada de las empresas, que resume la medición de los indicadores de la Tabla 3, donde evaluaciones como “la autorregulación de la conducta” obtienen alto puntaje, influyendo en los resultados finales. Igual tendencia se observa en la medición del indicador “respeto al individuo”, cuyos puntajes se deducen de la “manifestación de los gerentes y personal de alto mando”.

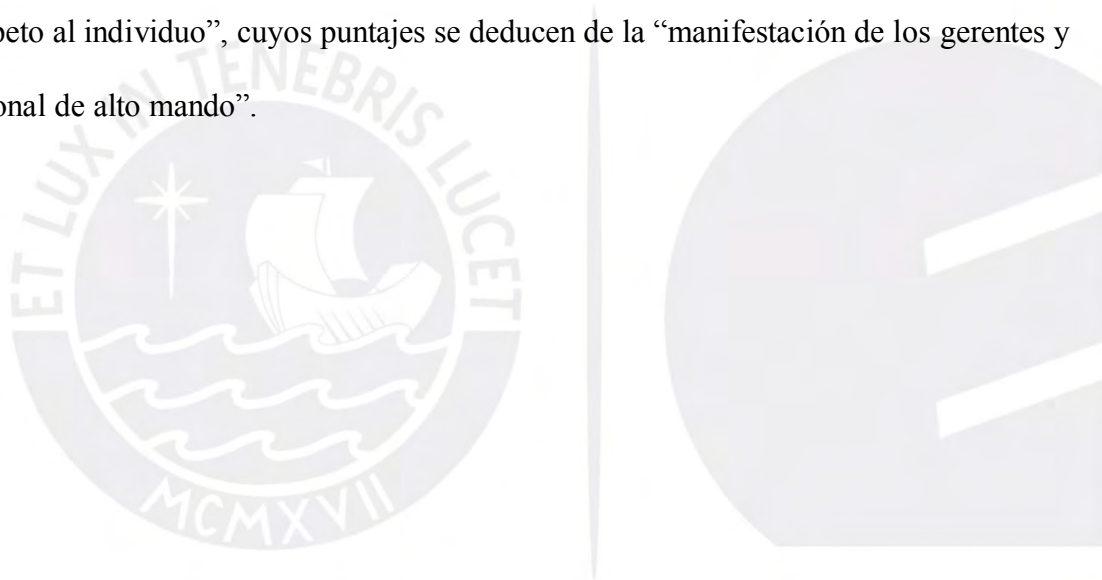


Tabla 8

*Grado de Desarrollo de la Gestión con Enfoque RSE en el Sector Agroindustrial de la**Región Piura por Empresa*

Resumen de Indicadores	Empresa 1			Empresa 2			Empresa 3			Empresa 4			Empresa 5		
	Sí	No	Total	Sí	No	Total	Sí	No	Total	Sí	No	Total	Sí	No	Total
<b>G1 Valores, Transparencia y Gobierno</b>															
Autorregulación de la conducta	42	9	51	39	12	51	29	22	51	39	12	51	40	11	51
Relaciones transparentes con la sociedad	21	8	29	16	13	29	11	18	29	11	18	29	16	13	29
<b>G2 Público Interno</b>															
Diálogo y participación	3	2	5	3	2	5	0	5	5	0	5	5	3	2	5
Respeto al individuo	31	37	68	33	35	68	24	44	68	24	44	68	33	35	68
Trabajo decente	15	29	44	18	26	44	6	38	44	6	38	44	18	26	44
<b>G3 Medio Ambiente</b>															
Responsabilidad con las generaciones futuras	8	2	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10
Gerenciamiento del impacto ambiental	3	13	16	3	13	16	3	13	16	3	13	16	3	13	16
<b>G4 Proveedores</b>															
Selección evaluación y alianza con los proveedores	14	11	25	12	13	25	10	15	25	10	15	25	12	13	25
<b>G5 Consumidores y Clientes</b>															
Dimensión social del consumo	18	12	30	20	10	30	11	19	30	11	19	30	20	10	30
<b>G6 Comunidad</b>															
Relaciones con la comunidad local	8	8	16	10	6	16	6	10	16	6	10	16	10	6	16
Acción social	3	11	14	2	12	14	0	14	14	0	14	14	2	12	14
<b>G7 Gobierno y sociedad</b>															
Transparencia política	0	8	8	0	8	8	0	8	8	0	8	8	0	8	8
Liderazgo social	2	4	6	2	4	6	0	6	6	0	6	6	2	4	6
<b>Total</b>	168	154	322	163	159	322	105	217	322	115	$\frac{20}{7}$	322	164	158	322
<b>Avance</b>	52%			51%			33%			36%			51%		

Pese a ello, es interesante observar que los resultados totales obtenidos por las cinco empresas no superan el 50% y dos de ellas están lejos de esta cifra, con lo que puede afirmarse que las empresas del sector agroindustrial seleccionadas no presentan una organización de buen gobierno en lo que respecta a estos indicadores. Independiente de esta afirmación, obsérvese el contenido de los indicadores, los cuales son muy generales. Son conceptos que se prestan a múltiples definiciones, por lo que su validez también está en discusión porque este cuestionario se aplica a personal de alto mando de las empresas, el cual tiene que responder según la política empresarial de las mismas. Por ello, se vio la necesidad de aplicar cuestionarios a los trabajadores para determinar qué tan real es la información recogida.

#### **4.3. Análisis del Cuadro de Éxitos**

Denominado así porque la información que se presenta es de carácter económico y socio-laboral proveniente de fuentes oficiales y que permiten dar una imagen muy cercana a la realidad económica y empresarial de las cinco empresas seleccionadas, respecto de su crecimiento, ingresos y posición en las localidades donde se asientan. Se logró recoger información muy valiosa referente a volúmenes de producción, de exportación, valores FOB, mercados que permiten dar una idea muy precisa del éxito empresarial de las mismas y corroborar la información obtenida a través de las otras dos herramientas utilizadas, y principalmente posibilitan medir el grado de validez de las mismas.

Este tercer nivel de análisis describe 13 indicadores estadísticos de diversa índole: económicos, sociales y laborales que, contrastándolos con los dos anteriores, ayudan a precisar la información cualitativa obtenida a través de la herramienta Ethos y de las encuestas, pues la primera de ellas era demasiado subjetiva tanto por el canal de información propuesto por Centrum (entrevistar solo a gerentes) como por la ambigüedad de sus

contenidos. Además, varios de estos han sido considerados como variables importantes en la herramienta Ethos.

Dado que hay organismos (ONG e instituciones) que premian anualmente a las empresas más exitosas en el medio y en otros países donde se aplica esta herramienta, se ha querido seleccionar los indicadores que muestran económicamente el éxito, para luego relacionarlos con aquellos que se dice cumplen con aplicar responsabilidad social. Los indicadores seleccionados son los siguientes: (a) año de creación; (b) tiempo de vida a la fecha; (c) número de trabajadores por empresa, (información empresarial); (d) volúmenes de producción al inicio de las operaciones a la fecha; (e) valores \$ FOB de exportaciones de cada una al inicio y al año actual (Promperú); (f) relación de productos con los que inician sus exportaciones y actuales, dado que se supone que frente al éxito empresarial estos deben aumentar en gama de oferta y/o en volúmenes de producción; (g) mercados a los que esta se dirige: local, nacional y externos (información de las empresas); (h) número de denuncias y/o quejas (Ministerio de Trabajo y encuestas); (i) número de despidos (Ministerio de Trabajo); (j) porcentaje de mujeres que trabajan (información de las empresas y encuestas); (k) capacitación para los trabajadores (información de las empresas y encuestas); (l) existencia de sindicatos (información empresarial y encuestas); (m) rentabilidad de los tres últimos años (MEF).

Tabla 9

## Cuadro de Éxito

Indicadores	Año de creación	Tiempo de vida (2016)	N° de trabajadores		Volumen de producción kg		Ventas en \$		Productos Nuevos	Mercado	N° de denuncias y/o quejas	N° de despidos	% de mujeres que trabajan	Capacitaciones a los trabajadores			Existen sindicatos	Rentabilidad en los últimos 3 años					
			Inicio	Actual	Inicio	Actual	Inicio	Actual						Inicio	Actual	Local		Nacional	Extranjero	2013	2014	2015	2014
E1 / Agroexportaciones Machu Picchu	9/08/11	5 años	5	15	24,000.00	803,232.00	17,000.00	900,619.80	Mango fresco	Mango fresco Sandía Limón fresco sutil Limón fresco Tahití Banana orgánica											1,443,703.40	1,186,313.60	900,619.80
E2 / Don Packing	20/02/15	1 año	8	25	13,892,000.00	8,464,000.00	3,606,400.00	2,073,680.00	Mango fresco	Mango fresco Uva Limón fresco Tahití Limón fresco sutil	No	Sí	Sí	0	1	30	Sí	Sí	Sí	No			
E3 / Musterion Ica del Perú SAC	16/02/11	5 años	15	70	16,510.00	1,024,837.44	12,065.00	710,196.00	Banana orgánica	Banana orgánica	No	Sí	Sí	0	0	28	Sí	Sí	Sí	No		576,420.00	710,196.00
E4 / Asprosol	10/10/11	5 años	15	70	1,312,283.88	2,233,373.84	902,655.00	1,588,850.80	Banana orgánica	Banana orgánica	No	Sí	Sí	0	2	17	Sí	Sí	Sí	Sí		902,655.00	1,588,850.80
E5 / Limones Piuranos	9/01/03	13 años	18	800	980,804.30	4,162,833.50	1,225,976.88	12,221,730.89	Limón fresco sutil	Limón fresco sutil Limón fresco Tahití Aceite destilado de limón Jugo concentrado de limón Jugo simple de Limón Cáscara deshidratada de limón	No	Sí	Sí	0	15	1	Sí	Sí	Sí	No	12,137,019.93	15,564,361.59	12,221,730.89



Los resultados son los siguientes:

1. Año de creación: La más antigua de las cinco empresas seleccionadas fue creada el 2003 y una en el 2015; todas siguen funcionando. Este dato es importante en la medida que su antigüedad dice mucho de la gestión que aplican. Su continuidad en el mercado es una prueba de ello.
2. Tiempo de vida: Una de ellas tiene solo un año en el mercado; tres de ellas, cinco años; y una va a cumplir 13 años, lo que quiere decir que la mayoría tiene pocos tiempo en la región, la cual parece ser muy atractiva para la producción de productos agroindustriales.
3. Número de trabajadores: El aumento y reducción de la fuerza laboral permite visualizar el crecimiento empresarial y es un hecho que las cinco empresas están pasando por un excelente momento de expansión. De 5, 10, 15 y 18 trabajadores han pasado a contratar hasta 70 y hasta 800 en los momentos de recolección.
4. Volúmenes de producción: El aumento en solo cinco años de la mayoría es exponencial: de 24,000 kg a casi 1, 000,000 kg; en el menor de los casos, se han elevado en un 100% y 400%. No hay duda de su crecimiento.
5. Valores FOB: Con estos valores se precisa con más exactitud el éxito empresarial. El aumento es exponencial de US\$ 17,000 a US\$ 900,000. En el caso de Limones Peruanos, de 1 millón se pasa a 12 millones.
6. Productos nuevos ofertados: Prácticamente todas las empresas han ampliado la oferta de sus productos, tanto en nuevos como en valores agregados. Solo dos de ellas se han especializado en la producción de banana orgánica: Asprosol y Musterion Ica. Esto ha aumentado significativamente su frontera agrícola; es decir, están abriendo nuevos mercados, lo que refleja que tienen buena producción.

Mercado: Las cinco empresas venden a nivel nacional y en el extranjero. Sus

mercados principales están en el extranjero, ofertan productos de exportación, cuyos volúmenes van en aumento. Sin embargo, que carezcan de una oferta local muestra una debilidad en la gestión que puede originarse porque no hay demanda y/o porque no hay capacidad de consumo localmente, evidenciando que la zona tiene un nivel de ingresos muy bajo. Las cinco empresas seleccionadas se ubican en los distritos de Tambogrande y Chulucanas en el departamento de Piura.

El distrito de Tambogrande se ubica en la provincia de Piura, con una población de 665,991 según último censo 2007 (INEI), y es el primer productor agroindustrial de la provincia, pues tiene una ventaja comparativa frente a los otros, cual es la disponibilidad de agua regulada en el reservorio de San Lorenzo que aprovecha recursos hídricos de las quebrada. A pesar de que Piura es una de las regiones con mayor aporte al PBI nacional, los niveles de pobreza monetaria alcanzan el 35%, según detalló el consultor de la Cámara de Comercio (Camco) de Piura. Es el primer productor y exportador de productos no tradicionales como el banano orgánico, mango, limón, uva de mesa, y productos como café y panela. Además, es el primer productor de petróleo, de fosfatos y el segundo de arroz a nivel nacional.

Lo preocupante es que, a pesar del desarrollo agroindustrial, no se ha logrado mejorar la cobertura de servicios de salud, agua, desagüe y saneamiento, tanto así que el 87% de la población de 1'600,000 del departamento carecen de servicio de agua. A esto se suman los altos índices de inseguridad ciudadana, donde la presencia policial ocupa el penúltimo lugar.

El distrito de Chulucanas es la capital de la provincia de Morropón. El 45% de la población distrital reside en la ciudad de Chulucanas. Morropón tiene un área potencial (costa y sierra) de 68,000 ha, de las cuales son irrigadas 41,875 ha y 26,125 ha con posibilidades futuras (según el Plan Estratégico de Desarrollo 2000-2010

Provincia de Morropón – Chulucanas). La importancia del este distrito se refleja también en su contribución a la producción regional, así como su rol preponderante en la absorción de la población económicamente activa agrícola, que no se refleja en los ingresos que obtienen, pues, según INEI, la provincia de Morropón tiene un 52.2% de pobreza extrema. La PEA en los dos distritos donde están instaladas las cinco empresas agroindustriales en estudio son los más pobres de la región, y está conformada en un 96% por una mano de obra no calificada y que trabaja en el sector servicios.

7. Número de denuncias y/o quejas: No se han registrado denuncias o quejas referidas a la gestión empresarial, lo que se explica por el hecho de que ,para que sean registradas, se requieren hacer pagos ante las instituciones pertinentes. Además, hay que considerar la temporalidad de los trabajos que no contribuyen a que se cree y oficialice un movimiento de rechazo a las empresas.
8. Número de despidos: Se han registrado en el Ministerio de Trabajo 12 despidos; se desconocen las causas. Esto muestra que las empresas tienen que hacer frente a ciertos rechazos o disconformidad con los trabajadores.
9. Porcentaje de mujeres que trabajan: Todas las empresas contratan mano de obra femenina por considerarla apropiada para el tipo de labores que requieren. Esto es muy característico en los rubros agrícola y pesquero; la mano femenina se presta para empacar, para seleccionar productos delicados, por ejemplo. Es importante que estas empresas contraten mujeres en zonas deprimidas como son las provincias de Piura, donde las fuentes de trabajo son escasas.
10. Capacitación a los trabajadores: Todas las empresas están capacitando actualmente a sus trabajadores, pues son conscientes de que deben cumplir ciertas normas para exportar. Es interesante recordar que dos de las cinco empresas trabajan en sus



propias tierras y estos trabajadores son los que están más contentos y agradecidos con estas capacitaciones porque avizoran que sus hijos pueden conseguir trabajo en empresas similares, lo cual abre nuevas oportunidades para las familias.

11. Existencia de sindicatos: Es curioso observar cómo la herramienta Ethos incluye la presencia de sindicatos en las empresas como una medida de buena gestión y reconocimiento laboral. Esto no es así en países como los latinoamericanos y, por otro lado, la herramienta no contempla casos como los dos mencionados, donde los trabajadores laboran en terrenos de su propiedad, lo que es muy frecuente en América Latina y otros países en desarrollo.
12. Rentabilidad de las cinco empresas: Como puede observarse en el cuadro de éxito, esta es considerable y puede atribuirse a causas diversas, que se inician con la riqueza de la tierra; de hecho, hay empresas que se han trasladado del sur al norte del país por esta razón. Además, se produce en tierras cuya propiedad es de los mismos trabajadores, lo que obliga a las empresas a moderar su trato y realizar “otro tipo de gestión”.

Por todo ello, se puede concluir que el cuadro denominado de éxito corrobora un crecimiento empresarial invaluable e inesperado de las empresas; sin embargo, no existe ningún indicador que evidencie una responsabilidad social empresarial que, en opinión de los trabajadores, no les corresponde. Y es curioso observar cómo diferencian en las encuestas los programas y acciones sociales de los impactos ambientales, que sí denuncian como tales, contenidos que la herramienta Ethos tiene mezclados. Es necesario mencionar esto, pues los impactos ambientales deben ser regulados por el Estado, de ahí que, si se presentan y no se hace nada al respecto, el responsable es el Estado. Se sabe, además, que las empresas pagan regalías y tributos para restaurar los denominados pasivos ambientales, lo que el Estado no hace a través de sus instituciones reguladoras.

## Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones

La presente investigación tiene como objetivo diagnosticar el estado de la gestión con enfoque en RSE en las empresas del sector agroindustrial de la Región Piura en el año 2015, aplicando la herramienta Indicadores ETHOS - Perú 2021, cuyo diseño tiene siete aristas: (a) valores, transparencia y gobierno corporativo, (b) público interno, (c) medio ambiente, (d) proveedores, (e) consumidores y clientes, (f) comunidad y, (g) gobierno y sociedad.

La investigación se desarrolló siguiendo un enfoque cuantitativo, debido a que se recolectaron datos a través del cuestionario binario ETHOS Perú 2021, de esta manera obtuvimos una percepción de cada empresa sobre el estado de la gestión en RSE. De alcance descriptivo, debido que detalla rasgos y características importantes de la información obtenida; de tipo no experimental, puesto que no se construyeron situaciones, sino que se recolectaron datos existentes; y con diseño transeccional, ya que la información fue obtenida en un momento dado. Por último, no se estableció hipótesis ya que el objetivo fue conocer el estado de la gestión enfocada en RSE de cinco empresas del sector agroindustrial de la región Piura en el año 2015. La muestra se delimitó a empresas con una facturación anual en ventas igual o mayor a S/. 10 diez millones, y con 10 a más colaboradores, en el año 2015.

Así mismo como complemento para obtener un diagnóstico real sobre la situación del estado de la gestión enfocada en RSE, se aplicó una encuesta con preguntas abiertas y cerradas dirigidas a trabajadores, familiares y comunidad de las zonas de influencias directa de las empresas, lo cual nos permitió realizar un cruce de información y hacer una comparación entre los resultados de los indicadores Ethos Perú 2021 versus la encuesta adicional.

### 5.1. Conclusiones:

De la pregunta general se concluye lo siguiente:

El modelo de gestión con enfoque de RSE ideal que propone Ethos Perú 2021, de sus

siete indicadores dos de ellos (a) valores, transparencia y gobierno, (b) Público interno, son los más significativos dejando de lado indicadores relevantes a lo que se entiende por RS, las cuales deben estar arraigadas a los otros cinco indicadores como es: (a) Medio ambiente, (b) Proveedores, (c) Consumidores y clientes, (d) Comunidad y (e) Gobierno y sociedad (ver Figura 3).

Este es un punto interesante para otras investigaciones que evidencia la vulnerabilidad de programas sociales a los que se destinan miles de millones que son paliativos, y convierten al cliente en un subordinado y dependiente, cuando lo que requiere la población es trabajo para ganarse subsistir y demostrar que es útil.

El resultado obtenido de las cinco empresas en estudio, nos muestra que estas organizaciones se orientan al ídolo de la herramienta Ethos Perú 2021 sin haberla aplicado, esto nos demuestra que el empresariado solo busca atender los indicadores de su interés. Así mismo se muestra que las empresas no superan el 50% correspondiente a una buena gestión con enfoque de RSE (ver Tabla 3). Es decir, estas empresas aún se encuentran en proceso de implementación de la gestión enfocada en RSE.

Al evaluar esta metodología y medir su funcionalidad, nos ha exigido al máximo, desde comprender el marco conceptual y encontrar sus debilidades. Por otro lado, la actividad de las empresas estudiadas, y su alcance y proyección han sido toda una revelación, así como el observar la modalidad de trabajo de las empresas del grupo dos de ellas se constituyen en un ejemplo de armonía y crecimiento conjunto, debido al trabajo estratégico bajo un contubernio en formar sociedad.

A continuación se presentan las conclusiones que responden a las siete preguntas de investigación:

1. Las cinco empresas en estudio, en el indicador Valor, Transparencia y Gobierno, están más orientadas a los Compromisos éticos y Gobierno corporativo. Lo cual nos demuestra

que las empresas tienen mucho por desarrollar a lo que corresponde al diálogo e involucramiento de los grupos de interés (stakeholders). Sin embargo podemos observar que dos de las cinco empresas están más orientadas a este punto, dichas empresas son las que generan inclusión entre empresa y fuerza laboral (ver Figura 5).

2. Las cinco empresas en estudio, en el indicador Público interno, se observa que esta más orientado a lo que respecta Valoración de la diversidad, al ser un sector agrícola, necesita mano de obra no calificada en abundancia para los procesos de sembrado, cosecha y maquila de los productos. (ver Figura 10).

Otro punto importante, es que es nula la relación con trabajadores tercerizados, debido a que estas empresas son propietarias de sus procesos, dos ellas tienen a los trabajadores como socios estratégicos por encontrarse instaladas en el área de comunidades campesinas.

En conclusión, las empresas investigadas no promueven prácticas de desarrollo de su personal, a pesar de no tercerizar el servicio del proceso dejan de lado programas de capacitación y desarrollo profesional.

3. Las cinco empresas en estudio, en el indicador Medio Ambiente, muestran que tienen un compromiso con el mejoramiento de la calidad ambiental, sin embargo se contraponen con el gerenciamiento de los impactos con el medio ambiente y el ciclo de vida de productos y servicios, La mayor parte de las empresas evaluadas realizan campañas internas y/o externas de reducción del consumo de agua y de energía (ver Figura 14). Otro muy importante es que ninguna de las cinco empresas a pesar que son agroindustriales no muestran programas de sustentabilidad de la economía forestal.
4. Las cinco empresas en estudio, en el indicador Proveedores, se observa que una de las cinco empresas es más estricta en la contratación de sus proveedores debido a que es una organización que exporta insumos a empresas transnacionales, las cuales les exigen altos

estándares en relaciones con sus proveedores.

En contra posición las otras cuatro empresas restantes demuestran lo contrario al no tener un compromiso de exigencias con sus proveedores al no solicitarles documentación que acredite la veracidad de la formalidad del trabajo, cumpliendo con los estándares de la RSE, esta deficiencia es debido a que se encuentran en una etapa básica de desarrollo en la RSE (ver Figura 19).

En conclusión, las empresas investigadas, adaptarse a esta nueva tendencia de RSE, promoviendo las buenas prácticas para seleccionar a sus proveedores y al mismo tiempo acompañar un comercio justo incentivando el reconocimiento público al buen desempeño de sus proveedores.

5. Las cinco empresas en estudio, Consumidores y clientes. Se observa que las empresas están bien enfocados en el servicio de atención al cliente, siendo empresas agroindustriales deben asegurar que la calidad de sus productos llegue en buen estado sin afectar al consumidor final. Además, cuentan con políticas de no soborno para la obtención en la decisión de compra de productos. Asimismo, mantienen política de seguridad y salud ocupacional. Tiene un sistema de gestión en la protección de la información privada del consumidor. (ver Figura 22).
6. Las cinco empresas en estudio, Comunidad, las empresas muestran que si tiene un estudio de línea base social, reconociendo a la comunidad de su zona de influencia directa como actores estratégicos y principales para el desarrollo de su organización (ver Figura 25). Las empresas reconocen a la comunidad, pero no existe un involucramiento de apoyo en lo que respecta en acción social, financiamiento y mucho menos con las bases u/o organizaciones locales. Esto demuestra que se encuentra en la etapa básica en lo que respecta a la RSE.
7. Las cinco empresas en estudio, Gobierno y sociedad, las empresas refieren que si tienen

una vinculación con los gobiernos locales solo en tema institucional, trabajo en conjunto. Sin embargo las encuestas reflejan que no apoyo ni económico, ni de persuasión social, favoritismo hacia ningún candidato o gobernador de turno. (ver Figura 29).

8. Con los resultados obtenidos en las encuestas a los trabajadores, familiares y comunidad, se ha recogido y verificado en el campo. Se puede concluir que el enfoque de RSE de las empresas del sector agroindustrial en la ciudad de Piura se encuentra en una etapa muy básica: se aprecian actividades muy aisladas de carácter medio ambiental para cumplir con las exigencias legales mínimas para operar (ver Tabla 2).

## **5.2. Recomendaciones:**

Un punto importante es evaluar el tipo de empresa donde se va a aplicar la técnica Ethos 2021, pues es claro que no será funcional en empresas en las que los activos importantes, generadores de riqueza, son de propiedad de los trabajadores, como en el caso de dos empresas, donde son dueños de las tierras que las empresas cultivan.

La herramienta Ethos tiene que desarrollar una metodología clara que valide la real posición y opinión de todos los grupos involucrados. Se habla mucho de la bondad de las empresas hacia los trabajadores y el entorno, pero no se les pide opinión; sin embargo, para que tenga validez, necesariamente debe incluir la participación de todos, la empresa, los trabajadores y la población del entorno donde se asientan. Esto es elemental si es que realmente se quiere medir la responsabilidad social empresarial.

No obstante, es claro para nosotros como investigadores que las empresas deben cumplir con la normatividad vigente, referente a salarios justos, trato digno (al cual los trabajadores dan mucha importancia), reconocimiento de los derechos de asociación y, en general, de las conquistas laborales a nivel mundial. El que la normatividad se cumpla o no está fuera de esta investigación; lo que aquí se mide es si las empresas realizan actividades relacionadas con la RS.

Los resultados de la investigación se inician reconociendo que la RSE para nosotros no es función de las empresas. Es el Estado el que debe velar porque las leyes, conquistas laborales universales, las normas y convenios nacionales se respeten. Si los Estados no las contemplan, no se puede exigir RSE a las empresas. Se ha visto que muchos países excluyen a las empresas de compromisos y obligaciones para con la masa trabajadora; las que incluyen, forman parte de la Ley de Inversión Privada que promueven.

Las empresas no pueden ni deben suplir los vacíos que los Estados no contemplan, pues hay el peligro de generar dos poderes paralelos, y los Estados no pueden delegar parte de sus funciones a terceros. Los Estados deben velar por sus ciudadanos y para ellos están los tratados, convenios y leyes que promulgan. Un país será lo que sus gobernantes quieren y, si estos no contemplan el desarrollo de los gobernados, mal hacen las empresas en querer compensar esas deficiencias, pues a corto plazo los intereses de unos y otros se verán reflejados, y confrontados, con la salvedad de que las empresas tienen poder reconocido formalmente.

Las empresas están orientadas a lograr el éxito económico y este se mide por resultados en procesos productivos, pero este no es sinónimo de buen trato a los trabajadores, ni respeto hacia la condición humana; no están obligados a ello. Sin embargo, a nivel mundial, el éxito sí obtiene réditos y reconocimiento; lo discutible es que se pretenda extender a “otros campos”, que es lo que está sucediendo en la actualidad con la creación de certificaciones que dan fe de buen desempeño de RSE. Así como en el análisis y diagnóstico se separan funciones, lo correcto y académico es también hacerlo en el campo de las premiaciones, especialmente cuando los campos no están diferenciados. A esto se añade que estas certificaciones han sido creadas por terceros, ajenos al proceso empresarial y a la masa trabajadora.

Queremos dejar claro, finalmente, que estas certificaciones y premiaciones tienen

validez dentro del sistema que las creó, pero no se deberían extrapolar para justificar otros reconocimientos, sobre todo cuando estos están referidos a terceros y a un entorno que no ha participado en la propuesta.

Se puede afirmar que estos no son indicadores; son ideas que requieren ser definidas claramente y esto se repite en toda la herramienta, de ahí que las entrevistas se vuelvan tediosas porque el entrevistado repregunta constantemente: “¿a qué se refiere?”.

La metodología Ethos como elaboración teórica arrastra una falla de inicio: carecer de una definición clara de lo que quiere evaluar, por lo que es lógico que no pueda desarrollar variables orientadas a metas concretas, lo que le hubiera facilitado elegir indicadores para medirlas. Tal como está es imposible que reporte un buen resultado. Para la presente investigación, se ha creado “un camino” para hacerlas medibles y, por ello, se incorporaron dos técnicas para asegurar los resultados.

### **5.2.1 Recomendaciones para futuras investigaciones**

El Perú es un país que tiene que enfrentar muchos retos, pues tiene una democracia débil, con pocos o casi nulos mecanismos para exponer ideas, de ahí que todo se “resuelve en las calles”, con toma de carreteras, manifestaciones, etc. Esto evidencia la debilidad del sistema y hace aun más atractiva la posibilidad de crear mecanismos que hagan viable un crecimiento empresarial en armonía con el entorno.



## Referencias

Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. [Edición electrónica].

[www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/)

Arroyo, J. (2012). *Promover al Promotor: El Estado ante la Responsabilidad Social*

*Empresarial*. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/publication/267513491\\_CREDIBILIDAD\\_EN\\_LATIN\\_OAMERICA\\_DEL\\_INFORME\\_DE\\_RESPONSABILIDAD\\_SOCIAL\\_CORPORATIVA](https://www.researchgate.net/publication/267513491_CREDIBILIDAD_EN_LATIN_OAMERICA_DEL_INFORME_DE_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_CORPORATIVA)

Banco Central de Reservas del Perú [BCRP] (2015). *Caracterización del departamento de*

*Piura*. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Piura/piura-caracterizacion.pdf>

Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la

escuela hoy. *Reice: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y*

*Cambio en Educación*, 4(3), 1-15. Recuperado de

<http://www.rinace.net/arts/vol4num3/art1.pdf>

Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. New York, NY: Harper & Row.

Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*.

Bogotá, Colombia: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.

Recuperado de <https://www.yukei.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo3.pdf>

Canessa, G & García, E. (2005). *El ABC de la Responsabilidad Social Empresarial en el*

*Perú y en el Mundo*. Perú 2021. Lima, Perú. Recuperado de

<http://diarioresponsable.com/empresas/112-informes/13676-instrumentos-de-gestion-de-la-rsc-las-memorias-de-sostenibilidad-.html>

- Caravedo, B. (1992). Reconstruyendo el camino: estado, economía y región en el Perú de los '90. Lima: Seguimiento, Análisis y Evaluación para el Desarrollo.
- Caravedo, B. (2003). ¿Cómo promover la responsabilidad social empresarial? La experiencia peruana. Recuperado de [http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XI/5\\_Caravedo.pdf](http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/XI/5_Caravedo.pdf)
- Carroll, A. (1979). Un modelo conceptual tridimensional del desempeño social de las empresas. *Academia de Gestión Revisión*, (4), 497-505. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1002/100230029005.pdf>
- Carroll, A. B. (1999). La responsabilidad social corporativa: evolución de una construcción de la definición de empresas y sociedad. *Empresas y Sociedad*, 38(3), 268-295.
- Cornejo, A. (2014). *El poder de los indicadores de responsabilidad social*. Recuperado de <http://udep.edu.pe/hoy/2014/el-poder-de-los-indicadores-de-responsabilidad-social/>
- Correa, M. E., Flynn, S., & Amit, A. (2004). Medio ambiente y desarrollo: Responsabilidad Social Corporativa en América Latina. Una visión empresarial. Santiago, Chile: Naciones Unidas, Cepal, GTZ. Recuperado de [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5621/S044214\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5621/S044214_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Congreso de la República del Perú (2006). Ley General del Trabajo. Recuperado de: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>
- Diario Cooperativa.cl (2013). Trabajadores denuncian despidos masivos en LAN.  
Recuperado de <http://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/denuncias/trabajadores-denuncian-despidos-masivos-en-lan/2013-04-04/183241.html>
- Diario Gestión (2015). Especial EMA: Las diez empresas más admiradas del Perú.  
Recuperado de <http://gestion.pe/empresas/especial-ema-diez-empresas-mas-admiradas-peru-2143868>

- Diario Gestión (2015). Denuncian despido masivo de trabajadores que participaron en huelga de LAN. Recuperado de <http://gestion.pe/empresas/denuncian-despido-masivo-trabajadores-que-participaron-huelga-lan-2142468>
- Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales [Direcon]. (2013). *Instrumentos de responsabilidad social empresarial*. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.direcon.gob.cl/wp-content/uploads/2013/09/Instrumentos-de-Responsabilidad-Social-Empresarial-DIRECON.pdf>
- Duque, Y., Cardona, M., & Rendón, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: Teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225029797009.pdf>
- Freeman, R. (1983). *La evolución del concepto stakeholders en los escritos de Ed Freeman*. Recuperado de [http://www.iese.edu/es/files/La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20concepto%20de%20stakeholders%20seg%C3%BAn%20Freeman\\_tcm5-39688.pdf](http://www.iese.edu/es/files/La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20concepto%20de%20stakeholders%20seg%C3%BAn%20Freeman_tcm5-39688.pdf)
- Freeman, R. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Press, Boston.
- Friedman, M. (1970). The Social Responsibility of business is to profits. *The New York Times*, 32-33.
- Horn, Robert (1993). *Statistical indicators for the economic and social sciences*. Cambridge, University Press, Hong Kong, 1993, p. 147.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (4a ed.). México, D. F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Instituto Ethos (2007). *Indicadores Ethos de responsabilidad social empresarial*. Recuperado de [http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-bbe2011\\_Indic\\_Ethos\\_ESP.pdf](http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-bbe2011_Indic_Ethos_ESP.pdf)
- Instituto Ethos (2012). *Plarse: La experiencia de un programa por la RSE en América*

*Latina*. Recuperado de [http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/05/Publica%C3%A7ao-Plarse\\_Espanhol\\_Final\\_11Jan13.pdf](http://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/05/Publica%C3%A7ao-Plarse_Espanhol_Final_11Jan13.pdf)

La Empresa y Su Entorno (2008). Recuperado el 14 de enero 2016, de

[http://www.edebe.com/educacion/documentos/830343-0-529-830343\\_LA\\_EIE\\_CAS.pdf](http://www.edebe.com/educacion/documentos/830343-0-529-830343_LA_EIE_CAS.pdf)

La Voz Arizona (2015, 8 de enero). Anuncia Coca-Cola despido masivo de empleados en los próximos meses. Recuperado de

<http://www.lavozarizona.com/story/noticias/2015/01/08/coca-cola-despido-empleados/21453953/>

Longinos, J. (2009). *Transparencia, gobierno corporativo y participación: claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. Evaluación de la RSE de las Entidades de la Economía Social: Antecedentes y Consecuencias*.

Recuperado de

[http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20108.4%20Joaquin%20LONGINOS,%20Narciso%20ARCAS,%20Inocencia%20M.%20MARTINEZ%20e%20Isabel%20OLMEDO.htm#\\_ftn1](http://pendientedemigracion.ucm.es/info/revesco/txt/REVESCO%20N%20108.4%20Joaquin%20LONGINOS,%20Narciso%20ARCAS,%20Inocencia%20M.%20MARTINEZ%20e%20Isabel%20OLMEDO.htm#_ftn1)

Marquina, P. (2011). ¿Cuál es la situación actual de la RS en el Perú? *Estrategia*, (23), 68-73.

Recuperado de [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45217540/4079-15553-1-](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45217540/4079-15553-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494450567&Signature=K4z79p0XqAleYctB5pXc%2B%2FdRXA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCual_es_la_situacion_actual_de_la_RS_en.pdf)

[PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494450567&](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45217540/4079-15553-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494450567&Signature=K4z79p0XqAleYctB5pXc%2B%2FdRXA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCual_es_la_situacion_actual_de_la_RS_en.pdf)

[Signature=K4z79p0XqAleYctB5pXc%2B%2FdRXA%3D&response-content-](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45217540/4079-15553-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494450567&Signature=K4z79p0XqAleYctB5pXc%2B%2FdRXA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCual_es_la_situacion_actual_de_la_RS_en.pdf)

[disposition=inline%3B%20filename%3DCual\\_es\\_la\\_situacion\\_actual\\_de\\_la\\_RS\\_en.](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45217540/4079-15553-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494450567&Signature=K4z79p0XqAleYctB5pXc%2B%2FdRXA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCual_es_la_situacion_actual_de_la_RS_en.pdf)

[pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/45217540/4079-15553-1-PB.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1494450567&Signature=K4z79p0XqAleYctB5pXc%2B%2FdRXA%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCual_es_la_situacion_actual_de_la_RS_en.pdf) Franco, P. (2006). *Manual de diagnóstico. Indicadores CGS de responsabilidad social empresariales*. Documento de trabajo 76. Lima, Perú: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.

- Martínez, J. (2011). Métodos de investigación cualitativa. *Silogismos de Investigación*, 8(1).  
Recuperado de <http://www.cide.edu.co/ojs/index.php/silogismo/article/viewFile/64/53>
- Mejía, Julio (2000). El muestreo en la Investigación cualitativa. *Investigaciones Sociales*, 4(5),165-180.
- Montuschi, L. (2010). Desarrollos recientes en los instrumentos para integrar la RSE a las operatorias de las empresas. Documentos de trabajo 439. Recuperado de <http://search.ebscohost.com.ezproxybib.pucp.edu.pe:2048/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=58603181&lang=es&site=ehost-live>
- New Lanark (1820). *New Lanark Conservation Trust*. Recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=New+Lanark+1820>
- Perú 2021. (2010). *Indicadores Ethos-Perú 2021 de Responsabilidad Social Empresarial*. Recuperado de <http://www.peru2021.org/images/esquemas/indicadores%20completo.pdf>
- Perú 2021 (2011a). *V Expoferia de proyectos de RS en región norte*. Recuperado de [www.peru2021.org/principal/categoria/piura-2011/326/c-326](http://www.peru2021.org/principal/categoria/piura-2011/326/c-326)
- Perú 2021 (2011b). *Conceptos de responsabilidad social*. Recuperado de <http://www.peru2021.org/principal/categoria/conceptos-de-responsabilidad-social/9/c-9>
- Perú 2021 (2012). *Programa RSE, Bosque de Huarmey - Antamina*. Recuperado de <http://autoregistro.peru2021.org/perfilproyecto.php?id=104>.
- Perú 2021. (2015). *Indicadores Ethos-Perú 2021*. Lima, Perú. Recuperado de <http://www.peru2021.org/principal/categoria/indicadores-ethos-peru-2021/111/c-111>
- Porter, M., & Kramer, M. (2002). La competencia ventaja de la filantropía corporativa.

- Negocios de Harvard Revisión*, 80(12), 56-69. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89532013000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532013000200007)
- Ramiro, P. & Gonzales, E. (2013). Empresas transnacionales: impactos y resistencias. *El Ecologista*, (77). Recuperado de <http://www.ecologistasenaccion.org/article26540.html>
- Sabino, Carlos (1992). *El proceso de investigación*. Buenos Aires, Argentina: Lumen-Humanitas.
- Raufflet, E. (2010). Responsabilidad corporativa y desarrollo sostenible: una perspectiva histórica y conceptual. *Cuadernos de Administración*, 26(43), 23-32. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225017552002.pdf>
- Raufflet, E., Lozano, J., Barrera, E., & García, C. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. México, D. F., México: Pearson. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1002/100230029005.pdf>
- Sabogal, J. (2008). Aproximación y cuestionamientos al concepto responsabilidad social empresarial - RSE. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 16(1), 179-195.
- Sanborn, C. (2008). *Del dicho al hecho: Empresarios y responsabilidad social en el Perú*. Recuperado de <http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD%20-%20Sanborn%20Del%20dicho%20al%20hecho.pdf>
- Schwartz, M. (2011). *Corporate Social Responsibility*. Canada: Broadview Press. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89532013000200007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89532013000200007)
- Seguí, A. (2010). *La responsabilidad social de la empresa en las entidades de crédito españolas: un enfoque basado en los grupos de interés*. Recuperado de <https://scholar.google.es/scholar?q=la+responsabilidad+social+de+la+empresa+en+la>

s+entidades+de+cr%03%89dito+espa%03%91olas%3a+un+enfoque+basado+en+los+ grupos+de+inter%03%89S.&btnG=&hl=es&as\_sdt=0%2C5

Superintendencia del Mercado de Valores [SMV]. (2013). Código de buen gobierno corporativo para las sociedades peruanas. Recuperado de [http://www.smv.gob.pe/Uploads/CodBGC2013%20\\_2\\_.pdf](http://www.smv.gob.pe/Uploads/CodBGC2013%20_2_.pdf)

Veo Verde (2012). Monsanto tiene cada vez menos amigos en Europa, siete países se suman al rechazo. Recuperado de: <https://www.veoverde.com/2012/05/monsanto-tiene-cada-vez-menos-amigos-en-europa-siete-paises-se-suman-al-rechazo/>

Vera, L. & Peláez, J. (2013). Análisis de los dominios ético, legal y económico de la responsabilidad social empresarial: un caso empresarial. *Revista Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 13(25), 85-102.

Vives, A. & Peinado-Vara, E. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América Latina*. Recuperado de <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=36193698>



Wood, D. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *Academy of Management Review*, 16(4), 691-718. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/1002/100230029005.pdf>

### Apéndice A: Consentimiento Informado

Yo, \_\_\_\_\_ certifico que he sido informado sobre el propósito, procedimientos, beneficios y manejo de confidencialidad, de la investigación titulada: ***“Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial del sector Agroindustrial de Piura (aplicación de los indicadores Ethos – Perú 2021)”***.

He leído el documento **Hoja de Información del Estudio** y entiendo claramente cada uno de los aspectos antes mencionados.

Certifico a su vez que he entendido mis derechos como participante de este estudio y voluntariamente consiento a participar en el mismo. Además, entiendo de qué se trata y las razones por las que se está llevando a cabo.

 <hr/> Firma del Participante	 <hr/> Fecha
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------

**Luzmila Troncos Merino**  
**Luis Díaz Saavedra**  
**Julio Tay León**  
**Carlos García Arambúlo**  
 MBA Gerencial Piura XIV

Fecha



## Apéndice B: Hoja de Información para Participar en la Investigación

Sirva la presente para saludarlos cordialmente y a la vez presentarnos como estudiantes del Programa MBA Gerencial Piura XIV, de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Nuestros nombres son Luzmila Troncos Merino, Luis Díaz Saavedra, Julio Tay León, Carlos García Arambúlo, quienes venimos a solicitar vuestra participación de la investigación que se titula ***“Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial del sector Agroindustrial de Piura (aplicación de los indicadores Ethos – Perú 2021)”***.

El objetivo de la investigación es recoger información de primera mano, que nos permita conocer la situación actual de la empresa en el sector agroexportador de la Región Piura, Perú.

Para ello, agradeceremos pueda responder libre y voluntariamente un cuestionario estructurado, de carácter confidencial, que mostramos a continuación. El mismo consta de preguntas para marcar, que se enfocan principalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa alineada con enfoque RSE.

Esta investigación se anticipa como una herramienta para generar mayor conocimiento e interés sobre el enfoque RSE en las empresas peruana.

Por tal motivo, agradeceremos participar de nuestra investigación y responder de forma anónima a nuestro cuestionario de preguntas, con la hoja de consentimiento Informado. De requerir alguna otra información adicional, agradeceremos comunicarse a los teléfonos: 951015608, 9874221068, 968117647, 972729273 (Luzmila Troncos, Luis Díaz, Julio Tay, Carlos García) son los números de contacto de los alumnos) o con nuestro Asesor de Tesis el Dr. Daniel E. Guevara Sánchez al correo electrónico [dguevaras@pucp.pe](mailto:dguevaras@pucp.pe).

Muchas gracias por su interés y colaboración.

Muy cordialmente,

---

**Luzmila Troncos Merino**

**Luis Díaz Saavedra**

**Julio Tay León**

**Carlos García Arambúlo**

Estudiantes del Programa Programa MBA  
Gerencial Piura XIV




---

**Daniel E. Guevara Sánchez PhD.**

Catedrático y Asesor de Tesis de  
CENTRUM Católica

Universidad Pontificia Católica del  
Perú

Jr. Daniel Alomía Robles 125 Urbanización Los Álamos de Monterrico - Surco. Lima - Perú

Si estás dispuesto a participar, favor de leer cuidadosamente el siguiente enunciado y firmar en el espacio correspondiente.

“Entiendo el propósito de este proyecto de investigación titulado: ***“Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial del sector Agroindustrial de Piura (aplicación de los indicadores Ethos – Perú 2021)”***. Además, que se me ha informado sobre mis derechos de participar o no. Entiendo que la participación es libre, voluntaria, confidencial y anónima. Entiendo que no obtendré ningún beneficio monetario y que puedo retractarme de participar. Entiendo todos mis derechos y deseo participar en este proyecto de investigación”.

Firma del Participante



Fecha



Fecha

**Luzmila Troncos Merino**  
**Luis Díaz Saavedra**  
**Julio Tay León**  
**Carlos García Arambúlo**  
 MBA Gerencial Piura XIV

### Apéndice C: Encuesta

#### PREGUNTAS A LOS TRABAJADORES (3) Y, SI HAY MUJERES, INCLUYAN UNA...

1. Si pudiera, ¿Ud. se iría a trabajar a otra empresa?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

2. Ud. cree que la empresa lo trata bien?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

3. ¿Esta Ud. Ahora mejor, peor o igual que antes?.....

Mejor \_\_\_\_\_

Peor \_\_\_\_\_

Igual \_\_\_\_\_

4. ¿La empresa le da beneficios sociales?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Cuáles? \_\_\_\_\_

#### PREGUNTAS PARA MIEMBROS DE LA FAMILIA (3)

9. ¿Ud. cree que la familia está mejor ahora que tiene una persona trabajando en esta empresa?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

10. ¿Ud. cree que esta empresa trata muy bien a sus empleados?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

11. Si hubiera oportunidad de ir a trabajar a otra empresa, en las mismas condiciones ¿cree que sería mejor cambiar de trabajo?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

#### PREGUNTAS A MIEMBROS DE LA COMUNIDAD (3).

13. ¿Qué opina Ud. de la empresa..... (nombrarla)? ¿Le parece que la situación de la zona ha cambiado?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

14. ¿Ud. Cree que la empresa respeta y trata bien a sus trabajadores?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

15. ¿Hay algún tipo de queja sobre cómo trabaja aquí?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

16. ¿Cree Ud. que la empresa está haciendo un buen trabajo en la zona?

SÍ \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Por qué? \_\_\_\_\_

