

# PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

## Escuela de Posgrado



ANÁLISIS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN QUE BRINDA EL PROGRAMA COMPLIANCE PARA LA REPUTACIÓN CORPORATIVA Y SOSTENIBILIDAD ENTRE EMPRESAS PRIVADAS ESTABLECIDAS EN EL PERÚ Y ASOCIADAS A LA WORLD COMPLIANCE ASSOCIATION-WCA CAPÍTULO PERÚ, PARA LA ADOPCIÓN DE LOS DERECHOS UNIVERSALES O PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL EN EL PERIODO 2020 – 2021

Tesis para obtener el grado académico de Maestro en  
Gerencia Social que presenta:

*Jorge Luis Caycho Celle*

Asesor:

*Javier Alejandro Pineda Medina*

Lima, 2025

## Informe de Similitud

Yo, Javier Alejandro Pineda Medina, docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis titulada Análisis de los factores motivacionales que influyen en la prestación de los servicios de información que brinda el programa Compliance para la reputación corporativa y sostenibilidad entre empresas privadas establecidas en el Perú y asociadas a la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, para la adopción de los derechos universales o principios del pacto global en el periodo 2020 – 2021, de el autor Jorge Luis Caycho Celle, dejo constancia de lo siguiente:


El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 16%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 28/11/2022.

He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis, y no se advierte indicios de plagio.

Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

Lima, 23 de Abril de 2025.

Apellidos y nombres del asesor: Pineda Medina, Javier Alejandro	
DNI: 29654086	Firma 
ORCID: 0000-0002-7060-1384	



## **DEDICATORIA**

A Dios por delante de todo. A mis abuelos y tía Olga en el cielo, a mis padres por sus increíbles 50 años, a mi hijo Mauricio por mucho.



## **AGRADECIMIENTOS**

A la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú por permitir la investigación, a las funcionarias de las empresas socias que accedieron ser entrevistadas, a los expertos internacionales por tan valiosos aportes, al miembro del comité por su experiencia compartida en el Programa, a los docentes de la Maestría en Gerencia Social de la PUCP en el periodo 2004-2005 por su solvencia ética y profesional, a los compañeros de clases por ofrecer sus apreciaciones en el tiempo de formación, a mi asesor de tesis por su compromiso.

## RESUMEN

El contexto global del desarrollo humano reconoce un conjunto de imperfecciones en los resultados generados por la predominante concepción de desarrollo. Como referencia, debemos reconocer que se estimó hasta un 8.8% de pobreza extrema en el año 2020, lo que equivale aproximadamente a 60 millones de personas, según el Reporte de Progreso elaborado por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas- ONU.

Teniendo como supuesto que el empleo formal permite reconocer derechos y condiciones laborales, resulta insuficiente el crecimiento económico mundial registrado a fines del 2018, del orden del 2% (4.8% en países en vías de desarrollo) más aún que la informalidad laboral se estimó en alrededor del 61%. El crecimiento económico estimado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD del 7% para generar una reducción significativa de esta variable crítica.

En el Perú, existen serios problemas respecto a la ausencia de la protección de los derechos humanos en los sectores menos favorecidos, esto se refleja en la pobreza extrema que se registró en aproximadamente del 5.1% de la población nacional al cierre del año 2020; lo que equivaldría a 1 millón 664 mil personas, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI.

Al término del año 2020, primer año de la Pandemia del Covid-19, el Producto Bruto Interno en el Perú cayó a -11%, según los datos publicados por el Banco Central de Reserva del Perú. En el último trimestre del año 2020, COMEXPERU, estimó que la informalidad laboral ascendió al 73.4%.

La presente investigación procura conocer y analizar los factores que podrían haber motivado o influido positivamente contenidos en la prestación de los servicios de información que brinda el Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad, entre las ocho empresas establecidas en el Perú y asociadas a la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, en procura de conocer si dichas empresas podrían haber evaluado la adopción de los derechos

universales o principios del Pacto Global en el periodo 2020 – 2021; en vista que el Programa es creado e inicia actividades a la par de la Pandemia del Covid-19.

De los sujetos de derecho en la presente investigación, ha sido posible recoger distintos puntos de vista e información de primera mano, se tratan de tres empresas socias de la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú (pertenecientes al sector construcción, consultoría e hidrocarburos), identificando sus percepciones, convicciones, políticas internas, líneas de acción y cumplimiento de estándares referidos a sus relaciones y condiciones laborales hacia sus colaboradores en factores como el respeto a los derechos humanos, trato digno a las personas, y salud y seguridad ocupacional en sus organizaciones.

La investigación procura enriquecerse a través de contrastar las experiencias de las tres empresas socias entrevistadas, con lo vertido por actores claves del Programa, como la Secretaría General de la WCA Capítulo Perú, un miembro del Comité Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad, y tres expertos internacionales; todos ellos encuestados y entrevistados.

El análisis y las reflexiones de la información primaria han sido estructuradas por cada variable-lineamiento, procurando guardar una relación con los indicadores correspondientes, describiendo posteriormente algunas conclusiones que derivan del balance entre el problema de investigación, los hallazgos por cada variable y los análisis de la investigación. Las recomendaciones fueron elaboradas tomando como eje el objetivo de la investigación, y considerando tanto las expectativas de las empresas socias entrevistadas, como la búsqueda de elementos valorados por la gerencia social y el Programa: la eficiencia, eficacia, pertinencia y sostenibilidad.

Finalmente, la propuesta de mejora está concebida desde los comentarios de los actores entrevistados, el análisis desarrollado en el Capítulo IV y las Conclusiones y Recomendaciones del Capítulo V. Asimismo, se ha centrado fundamentalmente en la capacidad técnica y humanista, así como en la estructura organizacional del comité que comanda el Programa.

## ABSTRACT

The global context of human development recognizes a set of imperfections in the results generated by the prevailing conception of development. As a reference, we must recognize that up to 8.8% of extreme poverty was estimated in 2020, which is equivalent to approximately 60 million people, according to the Progress Report prepared by the Economic and Social Council of the United Nations Organization - UN.

If formal employment allows the recognition of labor rights and conditions, the world economic growth registered at the end of 2018, of the order of 2% (4.8% in developing countries), is insufficient because the labor informality was estimated at around 61%. The growth economic estimated by the United Nations Development Program-UNDP at 7% to generate a significant reduction in this critical variable.

In Peru, there are serious problems regarding the absence of human rights protection in the less favored sectors, this is reflected in the extreme poverty that was registered in approximately 5.1% of the national population at the end of the year 2020, which would be equivalent to 1 million 664 thousand people, according to the National Institute of Statistics and Informatics-INEI.

At the end of 2020, the first year of the Covid-19 Pandemic, the gross domestic product in Peru fell to -11%, according to data published by the Central Reserve Bank of Peru. In the last quarter of 2020, ComexPeru estimated that labor informality amounted to 73.4%.

The present investigation seeks to know and analyze the factors that could have motivated or positively influenced, contained in the provision of information services provided by the Compliance Program for Corporate Reputation and Sustainability, among the eight companies established in Peru and associated with the World Compliance Association-WCA Peru Chapter, seeking to know if these companies could have evaluated the adoption of universal rights or

principles of the Global Compact in the period 2020 - 2021; given that the Program is created and starts activities on a par with the Covid-19 Pandemic.

Of the subjects of law in this investigation, it has been possible to collect different points of view and first-hand information, they are three member companies of the World Compliance Association-WCA Peru Chapter (belonging to the construction, consulting and hydrocarbons sectors), identifying their perceptions, convictions, internal policies, lines of action, and Compliance with standards related to their relationships and working conditions towards their collaborators in factors such as respect for human rights, dignified treatment of people, and occupational health and safety in their organizations.

The research seeks to be enriched by contrasting the experiences of the three partner companies interviewed, with what has been said by key actors in the Program, such as the General Secretary of the WCA Peru Chapter, a member of the Compliance Committee for Corporate Reputation and Sustainability, and three international experts; all of them surveyed and interviewed.

The analysis and reflections of the primary information have been structured for each variable-guideline, trying to maintain a relationship with the corresponding indicators, subsequently describing some conclusions that derive from the balance between the research problem, the findings for each variable and the analysis of the investigation. The recommendations were prepared taking the objective of the research as the axis and considering both the expectations of the partner companies interviewed, as well as the search for elements valued by the social management and the Program: efficiency, effectiveness, relevance and sustainability.

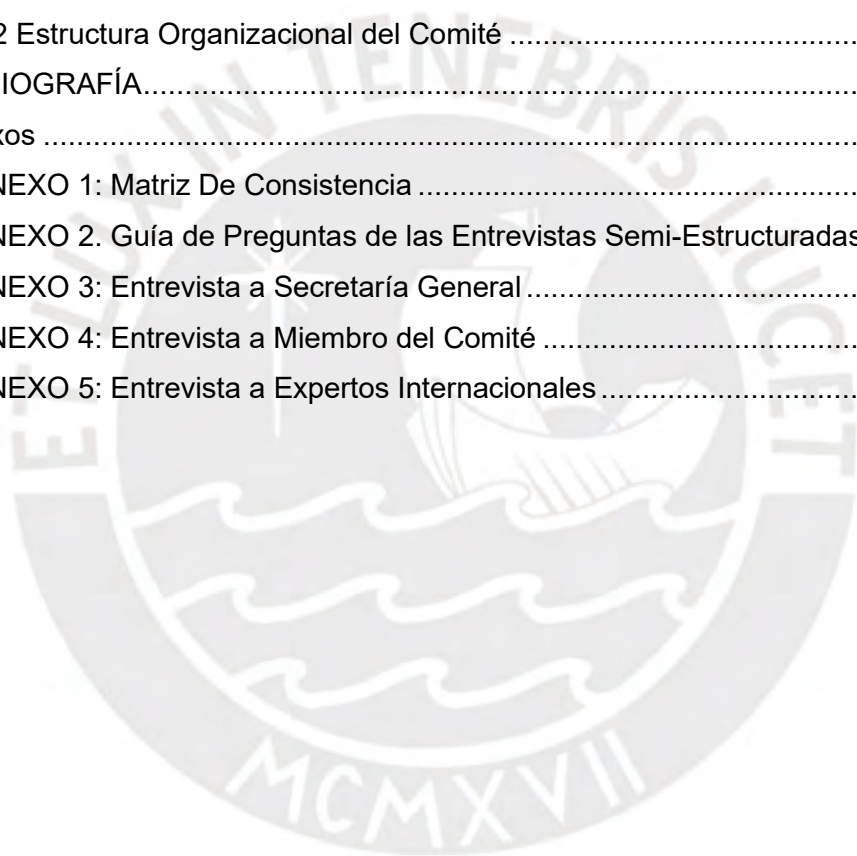
Finally, the improvement proposal is conceived from the comments of the interviewed actors, the analysis developed in Chapter IV and the Conclusions and Recommendations of Chapter V. Likewise, it has focused fundamentally on the technical and humanistic capacity, as well as on the structure organization of the committee that commands the Program.

## ÍNDICE

	Pág
DEDICATORIA.....	III
AGRADECIMIENTOS.....	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT .....	VII
Índice de Tablas .....	XIV
Índice de Cuadros.....	XV
SIGLAS Y ABREVIATURAS.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Preguntas de Investigación .....	4
1.2.1 Pregunta General .....	4
1.2.2 Preguntas Específicas .....	4
1.3 Justificación.....	4
1.4 Objetivos .....	5
1.4.1 Objetivo General.....	5
1.4.2 Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	7
2.1. Contexto Internacional.....	7
2.2. Contexto Nacional.....	9
2.3. Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad .	10
2.4. Investigaciones Relacionadas .....	11
2.5. Enfoque de Desarrollo.....	13
2.6. Conceptos Claves .....	14
2.6.1. Derechos Humanos .....	14
2.6.2. Relaciones Laborales .....	14
2.6.3. Compliance o Corporate Compliance.....	15
2.6.4. Reputación Corporativa .....	16
2.6.5. Sostenibilidad o Desarrollo Sostenible .....	17
2.6.6. Sostenibilidad Empresarial.....	18

2.7. Variables e Indicadores .....	21
CAPÍTULO III: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	24
3.1. Naturaleza de la Investigación.....	24
3.2. Forma de Investigación .....	24
3.3. Fuentes de Información.....	24
3.3.1. Fuentes Primarias.....	24
3.3.2. Fuentes Secundarias .....	24
3.4. Universo.....	24
3.5. Muestra .....	25
3.6. Procedimiento (Técnicas) para el Recojo de Información.....	25
3.7. Instrumentos de Recojo de Información .....	26
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	28
4.1. Lineamientos de Preguntas Específicas y Perfil de las Empresas Socias Entrevistadas .....	28
4.2. Presentación de Lineamientos de Preguntas Específicas, Variables y Respuestas Consolidadas.....	30
4.2.1. Nivel de Percepción que Tienen las Empresas que Forman Parte del Programa Sobre Las Relaciones Laborales.....	30
4.2.1.1. Variable N°01: Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales .....	30
4.2.1.2. Variable N°02: Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales.....	37
4.2.2. Aporte de las Acciones Desarrolladas por el Programa que Promueven la Sostenibilidad de las Empresas .....	43
4.2.2.1. Variable N°03: Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa. ....	43
4.2.3. Nivel de Logro de la Sensibilización a las Empresas para Alcanzar Estándares Globales o Certificaciones Organizacionales .....	47
4.3. Análisis y Reflexiones de los Lineamientos por cada Variable.....	51
4.3.1. Percepciones a cerca de las Relaciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas .....	51
4.3.2. Percepciones a cerca de las Condiciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas .....	57

4.3.3. Promoción de la Sostenibilidad en Empresas Socias Encuestadas por Parte del Programa.....	60
4.3.4. Percepciones a cerca de la Importancia de Alcanzar Estándares Globales o Certificaciones Organizacionales en Empresas Socias Encuestadas.....	64
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	70
5.1 Conclusiones.....	70
5.2 Recomendaciones.....	72
CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA.....	74
6.1 Capacidad Técnica y Humanista .....	74
6.2 Estructura Organizacional del Comité .....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	77
Anexos .....	81
ANEXO 1: Matriz De Consistencia .....	81
ANEXO 2. Guía de Preguntas de las Entrevistas Semi-Estructuradas .....	84
ANEXO 3: Entrevista a Secretaría General.....	92
ANEXO 4: Entrevista a Miembro del Comité .....	99
ANEXO 5: Entrevista a Expertos Internacionales .....	103



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Información Oficial de Empresas Socias, Según el Registro Único de Contribuyentes .....	29
Tabla 2: <i>Cargo y Especialidad de Persona Entrevistada por cada Empresa Socia</i> .....	29



## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°01: <i>Plan de Trabajo y Cronograma</i> .....	27
CUADRO N°02: <i>Percepciones a cerca de las Relaciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas, en Función a Indicadores del Lineamiento N°01</i> .....	31
CUADRO N°03: <i>Percepciones a cerca de las Condiciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas, en Función a Indicadores del Lineamiento N°01</i> .....	38
CUADRO N°04: <i>Promoción de la Sostenibilidad en Empresas Socias Encuestadas por parte del Programa, en Función a Indicadores del Lineamiento N°02</i> .....	44
CUADRO N°05: <i>Percepciones a cerca de la Importancia de Alcanzar Estándares Globales o Certificaciones Organizacionales en Empresas Socias Encuestadas en Función a Indicadores del Lineamiento N°03</i> .....	48

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

CCL	Cámara de Comercio de Lima
CNPC	China National Petroleum Corporation
COMEXPERU	Sociedad de Comercio Exterior del Perú
GRI	Global Reporting Initiative
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IOE	Organización Internacional de Empleadores
MYPE	Micro y Pequeña Empresa
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OEA	Organización de los Estados Americanos
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SCCE	Society of Corporate Compliance and Ethics
SCM	Gestión de la Cadena de Suministros
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
WCA	Word Compliance Association

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN  
EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN QUE  
BRINDA EL PROGRAMA COMPLIANCE PARA LA REPUTACIÓN  
CORPORATIVA Y SOSTENIBILIDAD ENTRE EMPRESAS PRIVADAS  
ESTABLECIDAS EN EL PERÚ Y ASOCIADAS A LA WORLD  
COMPLIANCE ASSOCIATION-WCA CAPÍTULO PERÚ, PARA LA  
ADOPCIÓN DE LOS DERECHOS UNIVERSALES O PRINCIPIOS DEL  
PACTO GLOBAL EN EL PERIODO 2020 – 2021**

**INTRODUCCIÓN**

El Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad, impulsado por el comité del mismo nombre, perteneciente a la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, busca promover la construcción de la reputación de las empresas mediante la ética, impulsando el cumplimiento de regulaciones, normas, estándares voluntarios, entre otros mecanismos que contribuyan a ese fin; y que evidencien el cumplimiento del respeto a la dignidad de las personas, el desarrollo sostenible y la sostenibilidad empresarial. La WCA Capítulo Perú cuenta con ocho empresas asociadas, de las cuales tres de ellas accedieron a ser encuestadas y entrevistadas de forma voluntaria.

A lo largo de la investigación fue posible identificar cuatro hallazgos relevantes. Por parte de las empresas socias entrevistadas, ellas reconocen y promueven los factores (derechos humanos, trato digno a las personas, salud y seguridad ocupacional), que forman parte de las variables centrales: relaciones y condiciones laborales, mantienen una frecuente retroalimentación que reciben de sus trabajadores una práctica eficaz.

Un segundo hallazgo relevante fue la identificación de beneficios mutuos entre los principales sujetos de derecho de la Gerencia Social (las personas), y los sujetos de derecho de la investigación (empresas socias de la WCA Capítulo Perú). El tercer hallazgo relevante fue la preocupación central de las empresas socias entrevistadas está focalizada en que sus contratistas o proveedores

(medianas y pequeñas empresas) no comparten las mismas convicciones. Y el cuarto hallazgo relevante fue que las empresas socias entrevistadas no tenían conocimiento de la existencia del Programa, y solo una participó de un webseminar en forma casual.

Sobre la base de una metodología de medición cualitativa, la información primaria se centró en un universo de ocho empresas socias pertenecientes a la WCA Capítulo Perú, de las cuales tres accedieron a participar en la investigación. La Secretaría General de la WCA Capítulo Perú (quien formó parte de los actores claves), tuvo la gentileza de cursar las invitaciones al total de empresas, sospechando que algunas de ellas habrían perdido el interés de continuar en la organización; y otras suelen tener cuidado de compartir información sensible.

La información primaria se nutrió de aportes de otros actores como la Secretaría General de la WCA Capítulo Perú, un miembro del comité (Programa), y tres expertos internacionales. La información secundaria fue amplia y variada, tomando como referencias autores intelectuales, organismos internacionales, investigadores, y tesis de grado.

La presente investigación está dividida en seis capítulos. En el Capítulo I se presenta la Introducción de la investigación, procurando dar a conocer el documento elaborado, hallazgos relevantes, metodologías y estructura. En el Capítulo II se comparte el Marco Teórico que responde al panorama global y transversal de la temática y problemática del programa, complementándose con la explicación detallada del Diseño de la Investigación que forma parte del Capítulo III.

En el Capítulo IV se desarrollan los contenidos centrales de la investigación, es decir, la Presentación, Análisis e Interpretación de los Resultados; adicionándose, las Conclusiones y Recomendaciones que el autor sugiere (Capítulo V), así como las Propuestas de Mejora (Capítulo VI).

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del Problema**

El Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad de la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, entre otras funciones, promueve la construcción de la reputación de las empresas mediante la adopción de principios universales y la ética, impulsando el cumplimiento de regulaciones, normas técnicas voluntarias, sistemas de gestión, estándares y líneas estratégicas de gobernanza, propiciando una cultura del respeto a la dignidad de las personas, el desarrollo sostenible y el bien común.

En correlación a este esfuerzo promotor, se espera generar una corriente de opinión favorable en la que se reconozca que la adopción de los principios universales y la ética aportan valor de marca y sostenibilidad empresarial, así como reputación en las organizaciones públicas y privadas.

El Programa es impulsado por el Comité del mismo nombre, perteneciente a la WCA Capítulo Perú. Cuenta con escasos tres (3) Miembros comprometidos con el objetivo y que proveen su tiempo en forma gratuita, y fue impulsado por el autor de la presente investigación, basado en las convicciones afianzadas por la Maestría en Gerencia Social.

Habiéndose iniciado en el Perú las severas restricciones de inmovilidad y suspensión de casi la totalidad de las actividades a causa de la Pandemia del Covid-19 en marzo del año 2020, coincidentemente, a pocas semanas de creado el comité que impulsa el Programa, confluyeron la incertidumbre en la salud pública, en el ejercicio de las actividades principales de los miembros del comité, así como en la seguridad y coyuntura familiar; sumándose similares situaciones en todo el ecosistema social, empresarial, político e institucional del país.

Dicho contexto, condicionó el plan de trabajo, el inicio de las actividades y la forma en la cual llegar a las empresa y público de interés, tomando en cuenta las prioridades de las personas se basaron en mantenerse saludables y aisladas por cierto tiempo, las empresas dejaron de operar y perdieron mucho dinero y oportunidades, la economía se resintió fuertemente en comparación a varias

décadas atrás, y las cifras oficiales (sumadas a las especulaciones) en el manejo de la Pandemia por parte del gobierno condicionaban un clima de miedo y conflictos sociales y políticos.

En buena cuenta, el nuevo Comité Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad, autor y conductor del Programa, con objetivos e ideales ambiciosos, nace en un escenario impredecible y adverso.

## **1.2 Preguntas de Investigación**

### **1.2.1 Pregunta General**

¿Han permitido los contenidos informativos utilizados por el Comité CRCS, que las empresas privadas establecidas en el Perú que participaron en los seminarios evalúen la adopción de los principios del Pacto Global, o midan su impacto en los ODS, o incorporen programas o reportes de sostenibilidad?

### **1.2.2 Preguntas Específicas**

- ¿Cuál es la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales?
- ¿En qué medida las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas?
- Las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?

## **1.3 Justificación**

La presente investigación acerca del análisis de los factores motivacionales que influyen en la prestación de los servicios de información que brinda el Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad de la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, contribuye a la Gerencia Social en vista que el Programa promueve que la alta gerencia y accionistas no solo generen valor económico sino también valor público en su ámbito de influencia, a través de una gestión sistemática y sostenible del desarrollo social, la implementación y cumplimiento cabal de políticas públicas, y asumir un rol

ejecutor y de liderazgo gerenciando planes, programas o certificaciones en sus organizaciones que acrediten métricas o actuaciones específicas de valor público, por ejemplo, en la promoción y respeto de los derechos humanos y laborales, del trato digno a las personas, de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo; entre otros derechos que no siempre son reconocidos o respetados a plenitud y que suelen generar preocupación en las autoridades y la sociedad civil en general; por las enormes brechas de desigualdad existentes.

Esta preocupación globalizada y creciente es una oportunidad para el Perú, la WCA y el Programa para ampliar esfuerzos y sumar más empresas socias peruanas de la WCA Capítulo Perú y promover en ellas el respeto real y tangible de estos derechos, pues se estima que el efecto multiplicador hacia sus trabajadores, proveedores, clientes y consumidores puede generar un gran impacto en la sociedad.

Esta misma preocupación globalizada ha propiciado la acción de actores institucionales, empresariales y sociales promotoras de los Derechos Humanos y los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en organizaciones privadas, por lo que la percepción que tienen las empresas que forman parte del Programa sobre las relaciones laborales hacia las acciones desarrolladas del Programa resultan importantes para la sostenibilidad de las empresas.

La investigación permitirá identificar desviaciones o errores que restringen el logro de los objetivos del Programa y desarrollar una propuesta de mejora que coadyuve al fortalecimiento de la intervención social que persigue, y contribuya a la generación de valor público desde la empresa privada.

## **1.4 Objetivos**

### ***1.4.1 Objetivo General***

Conocer los factores motivacionales que influyen en la prestación de los servicios de información que brinda el Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad entre empresas privadas establecidas en el Perú y asociadas a la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, para la adopción de los derechos universales o principios del Pacto Global en el periodo

2020 – 2021, analizando la percepción que tienen las empresas sobre el programa, así como su sostenibilidad y sensibilización sobre los estándares globales y certificaciones organizacionales, para proponer medidas de mejora que fortalezcan su ejecución y promuevan la inclusión de otras empresas.

#### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- i. Conocer y analizar la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales
- ii. Determinar si las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas
- iii. Identificar si las acciones desarrolladas por el programa están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales y certificaciones organizacionales



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Contexto Internacional

Los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente generan interrelaciones de convivencia y dependencia mutua, formando ecosistemas sociales y ambientales.

Los derechos humanos y laborales, el trato digno a las personas, así como las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo, son aspectos que generan permanente preocupación a nivel mundial por las enormes brechas de desigualdad existentes.

El Reporte de Progreso<sup>1</sup> elaborado por el Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas- ONU, da cuenta de los avances hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS (establecidos por la misma organización), también llamada Agenda 2030, y contempla estadísticas globales hacia fines del 2019, precisamente el ejercicio anterior a la pandemia del Covid-19. El reporte informa el logro de algunos avances en las reducciones de la pobreza y la tasa de mortandad materno-infantil, aunque no a la velocidad esperada. Asimismo, se aprecian retrocesos en la lucha contra el hambre en el mundo, el incremento por encima de los niveles estimados del cambio climático, así como la desigualdad tanto dentro como entre los países.

Como referencia, al cierre del 2020 la pobreza extrema habría alcanzado a niveles similares al año 2017, alrededor del 8.8% de la población mundial; equivalentes a aproximadamente 60 millones de personas, representando un incremento de 20 millones.

El acceso a servicios básicos de salud, tomando como ejemplo la atención de partos, alcanzó el 81% de asistencia por profesionales de la salud calificados, no obstante, la mortalidad infantil alcanza cifras de hasta 76 niños menores de 5

---

<sup>1</sup> El Reporte de Progreso fue publicado en 2020, el cual realiza un balance de resultados económicos y sociales en la región América Latina, en procura de correlacionarlos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

años por cada 1,000; evidenciándose poblaciones vulnerables en nutrición, condiciones de vida riesgosas, limitado acceso a vacunas universales y controles para el cuidado en la salud en infantes.

Al cierre del mismo periodo, el acceso a educación básica regular de niños y adolescentes seguía presentando desafíos importantes, por ejemplo, en las escuelas, más de la mitad de los que asistían no lograban conocimientos elementales y suficientes en lectura y aritmética.

Por otro lado, la igualdad de género se mantuvo con desafíos muy altos. En promedio, el 20% de mujeres de 20 a 24 años contrajo matrimonio durante la infancia; asimismo, se logró incrementar del 25 al 28% de mujeres que ocupan cargos ejecutivos, tomando en cuenta que el 39% de la fuerza laboral en el mundo.

Al cierre del 2018, el promedio de la producción interna bruta a nivel mundial fue de 2% per cápita, observándose un promedio del 4.8% en países en vías de desarrollo; ambos indicadores muy por debajo de la meta establecida en la Agenda 2030 del orden de 7%; un estimado que asegurarían impactos económicos y sociales valiosos a favor de otros objetivos de desarrollo sostenible. Teniendo como supuesto que el empleo formal permite reconocer derechos y condiciones laborales, el empleo informal se convierte en un indicador a monitorear. En el mundo, según el mismo reporte citado, el 61% de la fuerza laboral se desenvuelve en la informalidad, promedio condicionado fuertemente por países africanos y asiáticos; mientras que el desempleo global alcanzó el 5%, también al cierre del año 2019, pero teniendo a América Latina y el Caribe promedios alrededor del 12% antes de la pandemia del Covid-19.

La atención y preocupación se extiende también a los consumidores del mundo, acuñándose el concepto de consumo responsable, es vista de mediciones preocupantes en cuanto al uso y consumo por encima de la natural satisfacción de necesidades, alcanzando comportamientos de compra desproporcionados. Norteamérica y Europa presentan un nivel de consumo interno de materiales 40% superiores al promedio mundial, contribuyendo negativamente al uso excesivo de recursos naturales, producción a escala y los consecuentes

impactos ambientales y ecosistémicos que no son posibles justificar, en medio de la degradación acelerada del planeta.

Siendo las empresas unidades productivas que concentran recursos, poder, personas y, por consiguiente, generan impactos en aspectos sociales, ambientales y económicos, congregan especial atención. La producción responsable implica reconocer todos los impactos. Por ejemplo, al 2019 se estimó un crecimiento en el promedio per cápita de desechos electrónicos, alcanzando el 7.3 kg; observándose apenas 1.3 kg/per cápita del reciclaje de estos componentes.

## 2.2. Contexto Nacional

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI<sup>2</sup>, al cierre del año 2020 la pobreza extrema se registraba alrededor del 5.1% de la población nacional, equivalente en aproximadamente 1 millón 664 mil personas, lo que representaría a 732 mil personas más pobres extremos que en el año 2019, es decir, se incrementó en 76% entre los años 2019 y 2020.

Asimismo, según estimaciones del Grupo Interinstitucional para las Estimaciones sobre Mortalidad Infantil de las Naciones Unidas (Unicef, OMS, Banco Mundial, División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas)<sup>3</sup>, la mortalidad infantil habría alcanzado cifras 13 niños menores de 5 años fallecidos por cada 1000 en el año 2019. Complementario a ello, según reporta el Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Salud 2019-2023<sup>4</sup>, en el 2018 el 11.4% de niños menores de 5 años padecían de desnutrición crónica según el patrón establecido por la OMS, mientras que la densidad de personal de salud fue de 19.5 agentes por cada 10,000 habitantes, uno de las más bajas juntamente con Ecuador, Bolivia y Haití.

---

<sup>2</sup> INEI, Informe Técnico: Evolución de la Pobreza 2009-2020 Monetaria

<sup>3</sup> <https://datos.bancomundial.org/indicador/SH.DYN.MORT?locations=PE>, octubre. 2022

<sup>4</sup> Este instrumento de gestión pública sufrió una extensión en la duración de su periodo en dos años adicionales, debiendo haber concluido en 2021; por esa razón, no se cuentan con datos oficiales más actualizados.

Según señaló COMEXPERU a partir de la data compartida por el Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI, “la tasa de informalidad laboral solo disminuyó del 77.1% al 73.4% durante la última década”<sup>5</sup> (COMEXPERU, Semanario N°1073), tomando en cuenta que había logrado estimarse en 71.6% hacia el cuarto trimestre de 2019. La pérdida del progreso se le atribuye al impacto de la Pandemia del Covid-19 generando que ascendiera a 73.4% en el último trimestre del año 2020, según esta entidad. Complementando la realidad económica del Perú, la caída del PBI alcanzó el -11% según los datos publicados por el Banco Central de Reserva del Perú<sup>6</sup>.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática-INEI<sup>7</sup> señaló que en el año 2020 el desempleo a nivel nacional fue de 7,4%, es decir, 1 millón 193 mil 200 personas buscaron activamente un empleo. Comparado con el año anterior, la tasa de desempleo aumentó en 3,5%. Por otro lado, según la Cámara de Comercio de Lima-CCL<sup>8</sup>, para el año 2018 se estima habrían operado un total de 9 millones 782 mil unidades productivas, de las cuales el 75% serían informales, tomando en cuenta la estimación total de dichas unidades realizada por el INEI, respecto a las registradas ante la autoridad tributaria, SUNAT.

### **2.3. Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad**

Siendo España la sede central de la World Compliance Association-WCA, el objetivo y esencia del Comité y del conjunto de sus lineamientos materializados en el PROGRAMA COMPLIANCE PARA LA REPUTACIÓN CORPORATIVA Y SOSTENIBILIDAD, fueron bien recibidos por la Secretaría General Internacional y Vicepresidencia de la institución. A partir de entonces, se elaboró un plan de trabajo que demoró en ser puesto en práctica por las condiciones de virtualidad impulsadas por la Pandemia del Covid-19 generando una reconversión de actividades de la WCA, lográndose aprobar el plan de trabajo en junio del año 2020, y programándose una primera actividad de lanzamiento en octubre del

---

<sup>5</sup> COMEXPERU emite regularmente un semanario de corte económico

<sup>6</sup> BCRP, Estudios Económicos, Cuadro N°075: Producto Bruto Interno y Demanda Interna

<sup>7</sup> INEI, Informe Técnico: Comportamiento de los Indicadores de Mercado Laboral a Nivel Nacional, 2021

<sup>8</sup> CCL. Informe Económico, mayo 2019

mismo año a través de la modalidad de seminario virtual, conocida oficialmente como webseminar.

Cada webseminar de la WCA es convocada por la sede en España en forma gratuita a todos los interesados a nivel internacional, sean o no socios; por esta razón, y tomando en cuenta las condiciones adversas para llevar a cabo las actividades principales de los miembros del Programa, a las cuales se suman los compromisos adquiridos en el Comité, y por ende, en el Programa, se optó por la modalidad de webseminars.

#### **2.4. Investigaciones Relacionadas**

Entre las investigaciones identificadas y relacionadas al presente trabajo, sobresalen “Ética del Imperativo Categórico” (comentado por Mijail Malishev) y “Metaphysics of Morals” de Immanuel Kant, este último traducido por Cambridge University Press (1996), así como el artículo de Bernardo Kligberg, “Ética y Gerencia de Organizaciones” en la revista INNOVAR (núm. 22, julio-diciembre, 2003) Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia; en las cuales se recogen citas a cerca de la rectoría del comportamiento humano, así como referencias y análisis acerca del sublime respeto de la persona humana por un lado, y las reflexiones sobre aparentes argumentos atenuantes en el juicio de la empresa Enron.

A las fuentes indicadas, se suma “Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional”, artículo de Miguel Canessa (Derecho PUCP, 2009) donde vincula los derechos humanos con los derechos humanos laborales desde la perspectiva del derecho internacional.

El Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un instrumento necesario, obligatorio y que complementa como legítima fuente para medir cumplimiento y convicciones.

Por otro lado, sobresalen los contenidos en “Strategic Management: A Stakeholder Approach” de R. Edward Freeman en 1984 (republicado por Cambridge University Press en el 2010) quien reflexiona sobre valorar y

gestionar los grupos de interés, mientras que en “La Buena Reputación: Claves del Valor Intangible de las Empresas” de Justo Villafañe (2004), contextualiza los aspectos conceptuales y funcionales de la reputación corporativa para las organizaciones.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible del año 2012 (también conocida como Río+20), así como el Global Compact (Pacto Global de las Naciones Unidas) también forma parte de las investigaciones previas.

Un conjunto de fuentes de valor proviene de la International Organization for Standardization-ISO, se tratan de las siguientes normas técnicas voluntarias relativas a sistemas de gestión:

- ISO 26000:2010, guía de responsabilidad social, si bien no certificable es posible homologarse.
- ISO 9001:2015, sistema de gestión de calidad
- ISO 14001:2015 sistema de gestión ambiental
- ISO 45001:2018, sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional
- ISO 37001:2018, sistema de prevención del soborno
- ISO 373001:2021, sistema de gestión de compliance e integridad

Como fuentes de consulta, se seleccionaron la investigación titulada “Implementación del Modelo de Prevención Anticorrupción en las Empresas que Contraten con el Estado”, elaborada por Max Harold Vega Pauyac y publicada en octubre del 2020, la investigación “El Compliance como Herramienta de Desarrollo para las Pequeñas Compañías Peruanas”, elaborada por Karen Romina Suyon Cuadros y publicada en enero de 2019; los cuales comparten análisis y referencias de interés como la ética, el Compliance y la reputación.

Finalmente, se consultó el trabajo de investigación “Implementación del “Compliance” en la Micro y Pequeña Empresa (Mype) en el Perú, Importancia en la Mitigación de Riesgos Laborales en Seguridad y Salud Ocupacional”, elaborado por Paul Hamilton Solís Pérez y publicado en agosto del 2020; donde se comparten referencias y análisis acerca del Compliance, y la salud y seguridad en el trabajo.

## 2.5. Enfoque de Desarrollo

Amartya Sen, Premio Nobel en Economía en 1998 y reconocido intelectual en materia de pobreza, desarrollo, libertad y bienestar, cuestiona duramente la forma cómo medir el desarrollo de las personas o de un país, si solo se basan en números e indicadores, como es lo usual hasta hoy en día, por ejemplo, tomando al Producto Interno Bruto o el Índice de Desarrollo Humano. Concentrarse en el ingreso o los recursos con los que disponen las personas, no reflejan el tipo de vida real. Sen propone al ejercicio de libertades fundamentales como fin, lo cual implica el acceso a disponer, por ejemplo, de servicios públicos de calidad, y elegir; pues alcanzar el bienestar humano implica elegir la valoración propia de sus vidas, actuales y futuras.

La filósofa estadounidense Martha Nussbaum, influyente investigadora y pensadora en ciencias sociales, ha basado sus aportes intelectuales en la ética y las capacidades humanas, necesarias para ejercer plenamente las libertades fundamentales a las que Amartya Sen viene promoviendo en los últimos decenios. Las capacidades humanas centrales que destaca Nussbaum se basan en el reconocimiento de la dignidad de las personas, en respetarla y cultivarla como sociedad y como Estado. Ello implica reconocer a la persona, respetar su integridad humana, física, emocional y social, vivir y disfrutar de la vida, la naturaleza de su entorno. Su enfoque basado en las capacidades complementa al de las libertades, siempre a favor del desarrollo humano.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD adopta estos y otros lineamientos en su enfoque de desarrollo humano, reconociendo en primera instancia el estado de derecho, la justicia, la seguridad, los derechos humanos, la prevención de conflictos, los procesos políticos inclusivos, y las instituciones transparentes y responsables. Explícitamente, da cuenta de promover un desarrollo centrado en las personas, la apropiación y la creación de capacidades, el desarrollo territorial, y los enfoques basados en los derechos humanos y la igualdad de género.

Para el PNUD la gente debe estar en el centro del desarrollo, reconociendo que el Informe de Desarrollo Humano es el instrumento central.

Cabe señalar que, siendo la ética, las libertades fundamentales, la dignidad, las capacidades humanas centrales y las personas como los principales sujetos de derecho; tanto la concepción del Programa investigado como la presente investigación convergen con todos estos preceptos.

## **2.6. Conceptos Claves**

### **2.6.1. Derechos Humanos**

Según la definición de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos-OHCHR, los derechos humanos son “los derechos que únicamente se tienen por ser seres humanos y que no están garantizados por ningún estado. Los derechos humanos son inherentes, independientemente de la nacionalidad, género, origen étnico o nacional, color, religión, idioma o cualquier otra condición”<sup>9</sup>.

Asimismo, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-UNICEF, califica a los derechos humanos como universales e inalienables, que rigen la forma en que los individuos se relacionan y viven en sociedad y definiéndolos como “normas que reconocen y protegen la dignidad de todos los seres humanos”<sup>10</sup>.

### **2.6.2. Relaciones Laborales**

Las relaciones laborales son definidas por la International Organization of Employers-IOE como todos los tipos de relaciones entre empleadores y trabajadores, englobando a todas las actividades relacionadas con cuestiones sociales y económicas como la fijación de los salarios, jornada laboral y las condiciones de trabajo. Siendo también el dialogo social un importante factor de comunicación “para la puesta en común de información, la prevención y resolución de conflictos, y para ayudar a superar los desafíos relacionados con el trabajo”<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> [OHCHR | What are human rights?](#), octubre, 2022

<sup>10</sup> <https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>, octubre, 2022

<sup>11</sup> <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/relaciones-laborales> , octubre, 2022

Según lo señala la Organización Internacional del Trabajo-OIT, la relación de trabajo (relaciones laborales) se refiere a la relación que existe entre el trabajador y el empleador, siendo el primero quien proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración, mediante la cual se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador; indicando que la relación de trabajo ha sido y es “el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social” (OIT, Conferencia Internacional del Trabajo, 2006).

### **2.6.3. Compliance o Corporate Compliance**

La Society of Corporate Compliance and Ethics-SCCE es una asociación norteamericana con más de 6,000 miembros de ética y cumplimiento a nivel mundial, fundada en el año 2004 por la Health Care Compliance Association para apoyar a los profesionales de ética y cumplimiento en todas las industrias. En 2011, SCCE se incorporó a la organización fundadora para formar la Society of Corporate Compliance and Ethics & Health Care Compliance Association-SCCE & HCCA.

Para la SCCE, el Compliance o cumplimiento corporativo, es el “cumplimiento de las leyes y reglamentos aprobados por los organismos reguladores oficiales, así como de los principios generales de conducta ética”<sup>12</sup>. Cabe señalar que, en los Estados Unidos, los organismos reguladores a los que hace referencia la SCCE, incluyen al Congreso de ese país, los departamentos ejecutivos federales, agencias y comisiones federales; así como el nivel estatal según el ámbito de competencia.

Desde el punto de vista académico pero especializado en esta materia, podemos citar a la International Compliance Association-ICA, organización comprometida en aumentar el conocimiento y las habilidades de los profesionales de cumplimiento de delitos regulatorios y financieros a nivel global, enfoca en sectores claves como servicios financieros, petróleo y gas, telecomunicaciones, además de apuestas y juegos. Para la ICA, el término Compliance:

---

<sup>12</sup> <https://www.corporatecompliance.org/publications/compliance-dictionary> , Oct. 2022

[...] describe la capacidad de actuar de acuerdo con un orden, un conjunto de reglas o una solicitud. Pudiendo el Compliance operar en dos niveles:

- Nivel 1 - cumplimiento de las reglas externas que se imponen a una organización en su conjunto.
- Nivel 2 - cumplimiento de los sistemas internos de control que se imponen para lograr el cumplimiento de las reglas impuestas externamente”<sup>13</sup>.

Otra de las instituciones líderes promotoras del Compliance es precisamente la World Compliance Association-WCA, la cual congrega a empresas y profesionales, además de contar con numerosos aliados estratégicos de carácter institucional y gremial, define al Corporate Compliance como “un conjunto de procedimientos y buenas prácticas adoptados por las organizaciones para identificar y clasificar los riesgos operativos y legales a los que se enfrentan y establecer mecanismos internos de prevención, gestión, control y reacción frente a los mismos”<sup>14</sup>.

#### **2.6.4. Reputación Corporativa**

La reputación corporativa Según J.R. Fuentes, en sus comentarios al libro “La buena reputación. Claves del valor intangible de las empresas” de Justo Villafañe, cita lo siguiente: “la reputación es la cristalización de la imagen corporativa de una identidad cuando ésta es el resultado de un comportamiento corporativo excelente, mantenido a lo largo del tiempo que le confiere un carácter estructural antes sus stakeholders estratégicos” (Fuentes, 2004).

Por otro lado, Diógenes Mayol, en su ensayo sobre “Reputación corporativa y ventaja competitiva”, luego de recoger opiniones diversas (y para él, incompletas) a cerca de un concepto claro sobre reputación corporativa, concluye que “Vemos pues que la reputación no sólo beneficia a quien ha sido prestigiado; también genera obligación de sostener –cuando menos– las cualidades que le hicieron merecedor de semejante atribución, con lo cual se crea y retroalimenta un círculo virtuoso (...). De lo contrario, caerá en desgracia y verá mermada su valía ante la sociedad y con ella, su reputación” (Mayol, 2015).

---

<sup>13</sup> <https://www.int-comp.org/careers/your-career-in-compliance/career-in-compliance/>, octubre, 2022

<sup>14</sup> <https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>, octubre, 2022

### **2.6.5. Sostenibilidad o Desarrollo Sostenible**

Es propicio recordar que en la Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Humano (Conferencia de Estocolmo) del año 1972, se introdujo el principio 13, el cual promueve una mayor racionalización de los recursos para mejorar las condiciones ambientales, y recomienda que los Estados deben adoptar un enfoque integrado y coordinado de la planificación de su desarrollo. Del mismo modo, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Cumbre de la Tierra, celebrada en Río de Janeiro) el año 1992, se definió la Agenda 21 como una herramienta para enfocar de forma equilibrada e integral las cuestiones relativas al medio ambiente y al desarrollo.

A partir del informe titulado «Nuestro futuro común» de 1987, elaborado por la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (conocido como la Comisión Brundtland), la Organización de las Naciones Unidas-ONU acoge la definición de sostenibilidad o desarrollo sostenible en que “es un desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades”; refiriéndose a que esta aspiración incluye la oportunidad de “satisfacer sus aspiraciones a una vida mejor” (Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future, 1987).

Complementariamente, el documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible del año 2015 (también conocida como Río+20), se reconoce el desafío de promover un crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo, que propicie generar mayores oportunidades para todos, reduzca las desigualdades, eleve los niveles básicos de vida, propicie el desarrollo social equitativo y la inclusión, a la vez de promover la gestión integrada y sostenible de los recursos y ecosistemas naturales.

En el año 2015, durante la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, se sostuvo que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se debe lograr en sus tres dimensiones (económica, social y ambiental) de forma equilibrada e integrada.

### **2.6.6. Sostenibilidad Empresarial**

La sostenibilidad es un término que ha sido perfeccionado y acuñado en el glosario universal de países, organizaciones y ciudadanos, debido a los conocidos desequilibrios ambientales que se han advertido por científicos y la comunidad internacional desde hace al menos, 50 años, institucionalizándose globalmente desde la creación del Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente-PNUMA. Sin embargo, la concepción de la preservación del medio ambiente y los ecosistemas del mundo no explican plenamente la sostenibilidad. Éste responde a un equilibrio de estos factores ambientales y la convivencia con todos los agentes de esos ecosistemas en peligro, como son los ciudadanos, empresas, organizaciones y naciones; es decir, el sector social es reconocido como uno de los componentes fundamentales.

Siendo las empresas aquellos actores que ejercen enormes impactos tanto en el primer componente (medio ambiente y ecosistemas), como en el segundo componente (sector social), además de generar valor y propiciar el desarrollo de territorios, gobiernos y naciones; el factor económico ha sido considerado como el tercer componente fundamental en la ecuación de sostenibilidad, con miras a que en escenarios de preservación de ese equilibrio, todos los componentes se respeten, se configure un desarrollo sostenible y se rinda cuenta de sus resultados a las sociedades, como lo propone John Elkington desde 1994 con el concepto de Triple Bottom Line<sup>15</sup>.

No obstante, los conceptos de Sostenibilidad o Desarrollo Sostenible (en subtítulo 2.6.5) y estos conceptos ayudan solo en parte en comprender el concepto de sostenibilidad empresarial. Lamentablemente se ha sacado de contexto su comprensión por columnistas, activistas, docentes, estudiosos de otras materias, medios de comunicación e incluso casas de estudios que, con muy buena intención, vinculan al desarrollo sostenible y a la responsabilidad social empresarial (o corporativa) como los contenidos definidores de sostenibilidad empresarial, pero no es ni puede ser así; pues **los grupos de**

---

<sup>15</sup> J. Elkington es un reconocido líder y promotor de la RSE y el desarrollo sostenible, cofundador y presidente honorario de SustainAbility. Publicó en 1987 su libro "Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business", y acuñó además otros conceptos como "Crecimiento Verde", "Consumidor Verde" y "Personas, Planeta y Ganancias"

***interés no son fuente de información para definir otras ciencias***, más sí para hacer análisis de materialidad, de factores transversales, o evaluar performances.

Las ciencias empresariales y económicas presentan un amplio ecosistema de intelectuales, teorías, escuelas, sistemas y, hoy en día, una notable evolución de metodologías e instrumentos para optimizar su desempeño a todo nivel organizacional. A fin de centrar el tema de interés, la Asociación para el Progreso de la Dirección-APD<sup>16</sup>, señala que la sostenibilidad empresarial “hace referencia a la capacidad de realizar las actividades durante un tiempo prolongado, teniendo en cuenta criterios sociales, económicos y ambientales que aseguren la continuidad del negocio. Además, debe convertirse en una prioridad para los empresarios, ya que es un factor que contribuye a aumentar la buena imagen de las entidades”<sup>17</sup>.

Lo coincidente en estas afirmaciones sobre sostenibilidad empresarial con respecto a la sostenibilidad, es que ambos persiguen equilibrio de los factores.

El objetivo de toda empresa es generar valor y obtener ganancias, y ello se logra tomando decisiones en función al mercado. Michael Porter (1985) sustentó dos estrategias para para mantenerse en el mercado concibiendo las famosas ventajas competitivas, una estrategia es ser líder en bajos costos, y la otra es la diferenciación. Lo cierto es que las empresas requerirán estar vigilantes de los factores que permitirían mantener su estrategia de crecimiento, toda vez que existen múltiples variables en movimiento que podrían generar efectos importantes en el ecosistema de negocios evaluado; efectos a favor o en contra.

Por esta razón, las empresas se preocupan en generar valor a sus clientes e incluso combinar las estrategias de Porter: bajar y gestionar costos, así como mantener y acrecentar su diferenciación.

---

<sup>16</sup> Organización española de directivos y líderes empresariales con presencia en Colombia, Perú, Ecuador, Portugal y Marruecos

<sup>17</sup> Redacción APD <https://www.apd.es/estrategias-sostenibilidad-empresarial/> enero, 2021

Posteriormente, Porter contribuye al desarrollo empresarial con el denominado “Diamante de Porter” en su libro “La Ventaja Competitiva de las Naciones” (Porter, M., 1990), metodología que implica un análisis sistémico de las condiciones del entorno para evaluar si el mercado y el perfil de la compañía permiten un **contexto integral de crecimiento en el mediano y largo plazo** dentro del cual establecer su estrategia.

A partir de este análisis sistémico del contexto integral de negocios es que se debe comprender la sostenibilidad empresarial; la cual reconoce necesariamente qué factores claves del entorno y del sistema en el cual interactúan (mercados) tienen tendencias a materializarse en el corto y mediano plazo, y si condicionasen la vigencia o no de las estrategias actuales y, por lo tanto, si se mantienen o no las ventajas competitivas.

Algunos ejemplos de esos factores claves del entorno y del sistema en el cual interactúan, son: las regulaciones sociales y medio ambientales, la percepción y crítica de sus mercados y agentes económicos (clientes, consumidores, sociedad civil, comunidades), así como también la innovación galopante en múltiples industrias, el desarrollo de sistemas de información, la revolución de las herramientas de comunicación, la fusión de empresas transnacionales, la potencial escasez de insumos por conflictos armados o pandemias, entre otros.

Por consiguiente, la sostenibilidad empresarial implica que la compañía subsista, se desarrolle y crezca durante un largo horizonte en el tiempo, y para ello deberá analizar y monitorear el contexto integral del negocio y factores críticos, luego organizarse y explotar su ventaja competitiva, y finalmente canalizar y dirigir su esfuerzo en cumplir las políticas, procesos y sistema de gestión en general hacia alcanzar las metas y objetivos que permitan construir el camino hacia el éxito empresarial.

Un conjunto de factores críticos relacionados con la Gerencia Social y el desarrollo que han tomado vigencia en muchas industrias y mercados son los relacionados con impactos sociales (a clientes, accionistas, comunidades, proveedores, y otros grupos de interés), con impactos ambientales (expresados por autoridades, comunidades, clientes y, en términos agregados, por desastres

naturales y cambio climático); así como con la cultura organizacional y percepción de los grupos de interés. Estos factores críticos se siguen sumando a los desafíos contemporáneos de la comunidad empresarial en forma progresiva e irrenunciable, pero no son factores exclusivos de la sostenibilidad empresarial.

## 2.7. Variables e Indicadores

Preguntas Específicas	Variables
¿Cuál es la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales</li> <li>- Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales</li> </ul>
¿En qué medida las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas?	- Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa
Las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?	- Percepción de los actores involucrados, sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales promovidas por el Programa

Variables	Definición
Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales	Aquello que los entrevistados reconocen como relaciones laborales, específicamente alrededor de los factores como derechos humanos y trato digno a las personas
Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales	Aquello que los entrevistados reconocen como relaciones laborales, específicamente alrededor de los factores como salud y seguridad en el trabajo

Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa	Aquello que los entrevistados reconocen como factores y actividades fundamentales para subsistir, crecer y desarrollarse como empresas, y que hayan sido promovidos por el Programa
Percepción de los actores involucrados, sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales promovidas por el Programa	Aquello que los entrevistados reconocen y valoran para reconocerse como empresas cumplidoras, comprometidas y hasta promotoras de la reputación corporativa y sostenibilidad, y que hayan sido promovidos por el Programa

<b>Variab</b>	<b>Indicadores</b>
Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión de los actores involucrados sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas</li> <li>- Grado de convicción en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores por parte de las empresas</li> </ul>
Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión de los actores involucrados sobre las condiciones de salud y de seguridad en las empresas</li> <li>- Grado de convicción en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad en las empresas</li> </ul>
Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opinión de los actores involucrados sobre las actividades del Programa</li> <li>- Grado de reconocimiento de factores de sostenibilidad de las empresas</li> </ul>
Percepción de los actores involucrados, sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grado de participación en actividades del Programa.</li> <li>- Nivel de reflexiones internas en las empresas acerca del respeto de los</li> </ul>

promovidas por el Programa

derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo

- Grado de aceptación de implementar estándares o certificaciones
- 



## **CAPÍTULO III: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1. Naturaleza de la Investigación**

El presente estudio es cualitativo, porque propende a la investigación de los contenidos informativos utilizados por el Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad han permitido a las empresas socias de la WCA Capítulo Perú, evalúen la adopción de los derechos universales o principios del Pacto Global.

### **3.2. Forma de Investigación**

El estudio de caso como forma de investigación social se ha utilizado en el presente trabajo para comprender la actuación y resultados en las empresas socias de la WCA Capítulo Perú, del Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad; el cual no abarca todo el territorio nacional.

### **3.3. Fuentes de Información**

#### **3.3.1. Fuentes Primarias**

- Empresas socias de la WCA Capítulo Perú
- Secretaría General de la WCA Capítulo Perú
- Miembros de Comité Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad de la WCA Capítulo Perú
- Expertos Compliance con residencia y experiencia en Europa

#### **3.3.2. Fuentes Secundarias**

- Documentos constitutivos y registros del Comité y del Programa
- Directivas, manuales, guías y procedimientos
- Planes operativos
- Normas legales

### **3.4. Universo**

El universo está conformado por ocho empresas socias pertenecientes a las WCA Capítulo Perú, y se complementan con importantes actores involucrados

que intervienen en el ecosistema de Programa Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad en el Perú.

### **3.5. Muestra**

La muestra es significativa y no probabilística, ha sido seleccionada por juicio y conveniencia. Se realizó una muestra del ecosistema del Programa, el cual pertenece al Capítulo Perú de World Compliance Association-WCA, con un total de ocho (8) empresas asociadas.

- 03 funcionarios de las empresas socias del Capítulo Perú (de un total de 8 Miembros)
- 01 funcionario de la WCA Perú
- 01 funcionario del Programa (Comité)
- 03 expertos internacionales

### **3.6. Procedimiento (Técnicas) para el Recojo de Información**

El procedimiento empleado para el recojo de información fue en base de una metodología de medición cualitativa, elaborando encuestas de casi treinta preguntas, y aplicadas a través de entrevistas virtuales a tres de las ocho empresas socias de la World Compliance Association-WCA, las cuales accedieron a participar de la investigación luego de la invitación cursada por la Secretaría General de la WCA Capítulo Perú. Si bien se deseaba contar con mas empresas socias, algunas de ellas no se encontraban activas y otras habían optado por tener cuidado de compartir información sensible.

Asimismo, se aplicaron encuestas y entrevistas adecuadas a los perfiles de los siguientes actores claves: Secretaría General de la World Compliance Association-WCA Capítulo Perú, un miembro del comité, y tres expertos internacionales; a través de reuniones digitales.

La información secundaria fue amplia y variada, tomando como referencias autores intelectuales, organismos internacionales, investigadores, y tesis de grado. Por ejemplo, podemos citar a importantes referentes como la: Organización de las Naciones Unidas-ONU, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD, Organización de los Estados Americanos-OEA,

Organización Mundial de la Salud-OMS, Society of Corporate Compliance and Ethics- SCCE, Amartya Sen, Bernardo Kliksberg, Kant Immanuel, Edwar Freeman, Diógenes Mayol, Miguel Canessa, entre otros.

### **3.7. Instrumentos de Recajo de Información**

- Guía de preguntas para entrevista a profundidad
- Guía de observación no participante



### 3.8. Plan de Trabajo y Cronograma

#### Cuadro N°01

Plan de Trabajo y Cronograma

Etapas y tareas	CRONOGRAMA 2021/2022						
	AÑO 2021						AÑO 22
	Jul. 21	Ago.21	Sept.21	Oct.21	Nov.21	Dic.21	Enero
Afinar plan de tesis		X					
<b>RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>							
Contacto global con la población							
Elaboración de instrumentos y técnicas de recolección			X				
Prueba Piloto							
Aplicación de técnicas-Recojo de la información				X	X		
Ordenamiento de la información recolectada					X		
<b>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS</b>							
Codificación y categorización					X		
Examen de consistencia de información recolectada					X	X	
Procesamiento de la informa.						X	
Ordenamiento y cruces						X	
Triangulación y análisis. Contrastación con hipótesis y preocupaciones iniciales						x	
<b>REDACCION</b>							
Versión preliminar de análisis y propuesta de GS						x	
Revisión y retroalimentación							x
Versión final del informe							x

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

El presente capítulo busca presentar, analizar e interpretar los resultados de las variables a las preguntas específicas que se especifican en el numeral 2.7; por lo que se entrevistaron a empresas socias y actores claves para obtener sus opiniones al respecto; asimismo, se analizaron e interpretaron los resultados.

A continuación, se comparten tres subcapítulos que permiten ordenar los contenidos de la investigación.

### **4.1. Lineamientos de Preguntas Específicas y Perfil de las Empresas Socias Entrevistadas**

Para esta investigación se formularon 3 lineamientos, uno por cada pregunta específica. El primer lineamiento es el “nivel de percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales”, el cual busca conocer las distintas percepciones sobre las relaciones laborales, por parte de las empresas socias.

El segundo lineamiento planteado es el “aporte de las acciones desarrolladas por el programa que promueven la sostenibilidad de las empresas”, que da a conocer aquello que las empresas consideran que las acciones desarrolladas por el programa les ha aportado en sostenibilidad.

El tercer lineamiento para esta investigación es el “nivel de logro de la sensibilización a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales”, el cual busca conocer si las acciones realizadas por el programa han influido en la decisión de considerar contar con estándares o certificaciones, saber cuáles son las que poseen actualmente o si se proyectan tener a futuro.

Para analizar la perspectiva de las empresas socias se entrevistó a 3 de ellas, que son las siguientes:

**Tabla 1****Información Oficial de Empresas Socias, Según el Registro Único de Contribuyentes**

<b>Información RUC</b>	<b>Empresa Socia N°1</b>	<b>Empresa Socia N°2</b>	<b>Empresa Socia N°3</b>
Fecha de inscripción	09/10/1992	03/08/2011	03/12/1996
Actividades económicas	Construcción de otras obras de ingeniería civil Actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica Construcción de carreteras y vías de ferrocarril	de Actividades de consultoría gestión de Actividades de arquitectura e ingeniería y actividades conexas de consultoría técnica de Actividades jurídicas	de Extracción de petróleo crudo
Número de trabajadores	3865	3	271
Deuda coactiva	No presenta	No presenta	No presenta
Omissiones tributarias	No presenta	No presenta	No presenta

Fuente: elaboración propia

**Tabla 2****Cargo y Especialidad de Persona Entrevistada por cada Empresa Socia**

<b>Cargo/ Especialidad</b>	<b>Empresa Socia N°1</b>	<b>Empresa Socia N°2</b>	<b>Empresa Socia N°3</b>
Cargo	Gerente de Cumplimiento	Manager Partner	Oficial de Cumplimiento – Área de Gestión de Riesgos
Especialidad	Compliance anticorrupción, prevención de lavado e integridad	Sostenibilidad, ética, laboral y ambiental	Petróleo, gas, auditoria y riesgos

Fuente: elaboración propia

## **4.2. Presentación de Lineamientos de Preguntas Específicas, Variables y Respuestas Consolidadas**

El presente subcapítulo propone reconocer cada lineamiento de pregunta específica y sus variables, con las distintas respuestas obtenidas en la aplicación de los instrumentos de investigación, centrándose en las respuestas de los beneficiarios.

Como referencia, la pregunta específica N°1, ¿cuál es la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales?, es desarrollada en el acápite 4.2.1, titulado “Nivel de Percepción que Tienen las Empresas que Forman Parte del Programa sobre las Relaciones Laborales”.

Manteniendo ese orden, la pregunta específica N°2, ¿en qué medida las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas?, es desarrollado en el acápite 4.2.2; mientras que la pregunta específica N°3, “las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?”; se aborda en el acápite 4.2.3.

### ***4.2.1. Nivel de Percepción que Tienen las Empresas que Forman Parte del Programa Sobre Las Relaciones Laborales***

En el presente lineamiento se han establecido 2 variables como ejes de investigación, las cuales permiten conocer el nivel de percepción de las empresas, frente a las relaciones laborales.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos alrededor de la primera variable.

**4.2.1.1. Variable N°01:** Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales

## CUADRO N°02

*Percepciones a cerca de las Relaciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas, en Función a Indicadores del Lineamiento N°01*

Indicadores	Preguntas de Encuestas	Percepciones
Opinión de los actores involucrados sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas	Opinión de las empresas socias sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas Derechos humanos considerado más críticos en ambientes laborales	Fundamental Empresas operando con Stakeholders Cultura ética Derecho a la vida Derecho al trabajo Estabilidad emocional Dignidad de las personas Respeto a la integridad de las personas
Grado de convicción en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores por parte de las empresas	Promover el respeto a los derechos humanos y El trato digno a los trabajadores Beneficio de la empresa por promover los derechos humanos y el trato digno	Productividad Estabilidad emocional Ambiente positivo Personas felices Encuestas Evaluación de clima laboral
	Consulta a los trabajadores sobre su opinión acerca de las acciones realizadas	La política se redactó con los trabajadores

En el Cuadro N°02 se presentan las respuestas a la primera variable, el cual muestra la correlación entre los indicadores y las preguntas de instrumento con

respecto a la opinión y el grado de convicción de las empresas socias en promover los derechos humanos y el trato digno a las personas.

Indicador N°01: Opinión de los actores involucrados sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas

De acuerdo con la opinión de las empresas socias entrevistadas acerca de los derechos humanos y el trato digno a las personas, la empresa socia N°2 indicó que son fundamentales e importantes de cumplir en toda organización, considerándolos ejes de toda actividad económica, incluyendo el momento actual en que operan tomando en cuenta las expectativas de sus stakeholders; bajo un enfoque más amplio y no como valor económico únicamente, sino también desde la dignidad de la persona. Por otro lado, la empresa socia N°1 los considera sumamente importantes, teniendo ellos un Comité de ética y difundiéndolo también con sus stakeholders, con lo que fortalecen una cultura ética propia.

Asimismo, la empresa socia N°3 indicó que son el eje primordial de toda empresa, teniendo principios de derechos humanos inscritos y aprobados a nivel directivo e implementado en todos los niveles.

La Secretaría General de la WCA Capítulo Perú consideró que la opinión de las empresas socias con respecto a los derechos humanos y el trato digno a las personas, que:

*“Cuando participan de los eventos sea como asistentes o expositores, todos apoyan los derechos, avanzar en reputación corporativa, pero no todos lo tienen implementado. Hay empresas de todo tamaño y muy variadas, son las grandes quienes apoyan decididamente, las medianas y pequeñas tienen buena actitud, pero no lo hacen. Ninguna ha expresado poco interés”*

Acerca de cuál debiera ser la opinión de las empresas peruanas respecto a derechos humanos y trato digno a las personas, el experto encuestado N°1, sostuvo que:

*“Desde un punto de vista ético y moral, las compañías deben velar por la calidad de vida de sus empleados, teniendo en cuenta no sólo el bienestar de la salud de ellos, sino como un aspecto de reducción de costes laborales para la empresa.”*

Ante la misma interrogante, la experta encuestada N°3, manifestó que las empresas peruanas deberían mantener un pensamiento y opinión basados en las buenas prácticas empresariales, manteniendo estándares laborales que respeten las jornadas de trabajo establecidas para cada sector en el que desarrollan sus actividades, en un entorno óptimo para el desarrollo de sus trabajadores y contando con procedimientos de debida diligencia en materia de derechos humanos, buscando eliminar con ello cualquier tipo de trabajo forzado en sus organizaciones, implementando el respeto de los derechos fundamentales y eliminando cualquier tipo de discriminación, promoviendo de esta manera la igualdad a todos los niveles, manteniendo con ello un trato digno de sus trabajadores, alineado a sus objetivos estratégicos de rentabilidad e imagen de marca.

Finalmente, el experto encuestado N°2 indicó que “no es cuestión de opinión de las empresas”, sino más bien de un imperativo constitucional.

Los derechos humanos más críticos (entiéndase por sensibles) en los ambientes laborales que consideró la empresa socia N°1 son el derecho fundamental a la vida y al trabajo, mientras que la empresa socia N°2 manifestó que son el respeto por la integridad de la persona y el gozo de una estabilidad emocional, con mayor incidencia en el trabajo remoto (home office). Finalmente, la empresa socia N°3 indicó haber redactado principios a la vida, la libertad de expresión y protección en seguridad, contando con un marco directivo que las adopta.

Respecto a los derechos humanos que las empresas socias considerarían como más críticos en ambientes laborales, la Secretaría General indicó:

*“Uno de los derechos e inclusive, también deber, es al dar una opinión personal, utilizándose el Canal de Denuncias, lo cual les permite señalar sus puntos de vista como colaboradores y que se ha escuchado como alternativa importante. Se habla también como derecho sensible la jornada de trabajo”*

El experto N°1 sugirió como derechos humanos que las empresas peruanas deberían considerar como más críticos dentro del ambiente laboral, a las condiciones de trabajo dignas y decentes, protección frente al acoso laboral, derecho a la igualdad y la no discriminación, y el derecho de protección y asistencia familiar. Seguidamente, el experto N°2 señaló que no se puede hacer una distinción entre los derechos humanos, cualificando a algunos como "más críticos". Mientras que la experta N°3 indicó como sensible "al derecho a un salario vital adecuado, condiciones laborales óptimas y acoso laboral".

Respecto a los factores más críticos referidos al trato digno a las personas en ambientes laborales, la empresa socia N°2 consideró al trato hacia la persona, a la igualdad y el respeto, desde los trabajadores más manuales (o no calificados) hasta el de un accionista de la empresa. Por otro lado, la empresa socia N°3 consideró como factor crítico a todo tipo de discriminación.

Respecto a qué factores las empresas socias calificarían como más críticos referidos al trato digno a las personas en ambientes laborales, la Secretaría General expresó:

*"Veo en las empresas que incluyen en su visión o misión a sus colaboradores, señalándolos como alta prioridad, deduciéndose que están comprometidos con el trato digno."*

Complementariamente, en cuanto a los factores referidos al trato digno a las personas que las empresas peruanas debieran considerar como más críticos en ambientes laborales, el experto N°1 alegó:

*"Una inadecuada atención médica a los empleados que sufren emergencias en planta, eventos que se pudieran producir dentro de la empresa referidos a violencia verbal por parte de un superior, discriminación entre empleados de la empresa y la desigualdad de género".*

El experto N°2 señaló como factor crítico a la responsabilidad que tienen las empresas en aspectos vinculados a los derechos laborales, medio ambientales y derechos de las poblaciones indígenas. Por último, la experta N°3 manifestó que:

*“Debería ser el derecho a desempeñar un trabajo que proporcione un equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, derecho a una retribución económica adecuada por el trabajo a realizar, derecho a un trabajo que proporcione un desarrollo laboral y/o profesional, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, así como el derecho a la estabilidad laboral.”*

Indicador N°02: Grado de convicción en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores por parte de las empresas

Las empresas socias dieron cuenta del grado de convicción que poseen en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores. La empresa socia N°2, si bien es una organización con muy pocos colaboradores, manifestaron contar con un trato horizontal que mantienen con ellos desde la alta dirección, en el que oyendo y compartiendo propuestas de los trabajadores hacen que todos tengan voz y voto en la empresa. La empresa socia N°1 manifestó su convicción en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores a través de frecuentes actividades de capacitación al personal para sensibilizarlos y evitar eventuales situaciones de hostigamiento sexual, promoviendo el respeto mutuo entre colaboradores.

De llegar a existir alguna falta de este tipo en el lugar de trabajo aplicarían sanciones para la persona en cuestión, llegando incluso al despido de ocurrir cualquier falta grave. La empresa socia N°3 (perteneciente al sector hidrocarburos y con 271 trabajadores) manifestó contar con Comités de vigilancia en salud, seguridad e higiene, además de capacitar y promover la actividad física en la modalidad de trabajo remoto, proveer medicamentos a domicilio, terapias emocionales, entre otros.

Respecto a qué considera que las empresas socias hacen para promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores, la Secretaría General señaló:

*“Veo en las empresas que incluyen en su visión o misión a sus colaboradores, señalándolos como alta prioridad, deduciéndose que están comprometidos con el trato digno.”*

Mientras tanto, esa misma inquietud hacia las empresas peruanas, el miembro del comité consideró que es muy poco, sobre todo en la medida que ellas no estén preparadas y el estado no cumpla con su factor de supervisión.

El experto N°1 señaló desconocer lo que hacen las empresas peruanas para promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores; el experto N°2, sin ser preciso, señaló que las empresas tienen la obligación de garantizar la integridad física de sus trabajadores, una adecuada política de seguridad e higiene laboral, así como el descanso por maternidad, tanto en el sector público como en el sector privado. Por último, la experta N°3 consideró que:

*“...en los últimos años, algunas empresas peruanas están promoviendo cada vez más el cierre de brechas con relación a la igualdad entre hombres y mujeres, promoviendo a su vez la eliminación de la violencia y el acoso en un entorno laboral, así como la empleabilidad de los jóvenes, pero en mi opinión son algunas las que lo promueven, pero muchas no lo hacen ya sea por falta de información y/o formación en la materia.”*

Las tres empresas socias encuestadas coincidieron en que fue beneficioso el resultado de haber promovido los derechos humanos y el trato digno entre sus trabajadores. Como lo señala la empresa socia N°3:

*“La pandemia afectó la salud, y también la parte emocional de los trabajadores. La estabilidad emocional del trabajador ha ayudado al desempeño, esto incluye eventuales preocupaciones familiares, afectivas y amicales”*

La empresa socia N°1 manifestó una mejor productividad por parte del empleado.

En cuanto lo estimado que ayudó a las empresas socias el hecho de promover los derechos humanos y el trato digno, la Secretaría General indicó:

*“En sí el tema de derechos humanos no ha sido tocado mucho, no solo a nivel Perú, sino a nivel de otros países, más igualdad de género, pese al mucho desconocimiento, ha sido un tema muy sensible. Un cuidado especial es protección de datos personales el cual se toca muy seguido en la Word Compliance Association en general.”*

El miembro del comité considera que promover los derechos humanos y el trato digno ha ayudado a las empresas en su productividad y la identificación de sus trabajadores con su empresa.

Respecto a la consulta a los trabajadores sobre su opinión acerca de las acciones realizadas en relación con los derechos humanos y trato digno llevadas a cabo por las empresas socias, la empresa socia N°1 (que cuenta con 3865 trabajadores) indicó:

*“Todos los años evaluamos el clima laboral y se les pregunta a los trabajadores acerca del modelo ético, si son felices y si se cumple la política de integridad y sostenibilidad”*

Mientras que la empresa socia N°2 (que cuenta apenas con 3 trabajadores), señaló:

*“Se redactó la política conjuntamente con los trabajadores, manejando un lenguaje común y horizontal, con esa mística”*

Asimismo, la empresa socia N°3 manifestó lo siguiente:

*“Se aplican encuestas en cada actividad. Todo es vía consultas antes y después de las ideas de aportes de parte de la empresa. Algunos pedían transporte para trasladarse a trabajo de campo para estar más seguros por la pandemia del Covid-19, luego se les consultaba sobre el servicio de traslado, si estaba bien provisto o tienen sugerencia de mejora”*

Por último, respecto a si tenía conocimiento sobre si las empresas socias les ha consultado a sus trabajadores sobre su opinión acerca de las acciones realizadas en relación con los derechos humanos y el trato digno, la Secretaría General indicó:

*“Si, en algunos que están regulados en el país es una obligación hacerlo, y las grandes empresas lo realizan con recurrencia”*

**4.2.1.2. Variable N°02:** Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales

### CUADRO N°03

*Percepciones a cerca de las Condiciones Laborales en Empresas Socias*

*Encuestadas, en Función a Indicadores del Lineamiento N°01*

Indicadores	Preguntas de Encuestas	Percepciones	
Opinión de los actores involucrados sobre las condiciones de salud y de seguridad en las empresas	Opinión acerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo	Fundamental Extremadamente críticas	
	Condiciones laborales que consideran más críticas	Tendencias mundiales Planilla	
	Condiciones de salud que consideran más críticas	Formalidad Subcontratación de proveedores	
	Condiciones de seguridad que consideran más críticas	Cuidado de horarios familiares (home office) Acceso a servicios de salud	
		Trabajadores en riesgo de salud operativos	
	Grado de convicción en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad en las empresas	Acciones en su empresa para mejorar las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo	Capacitaciones, charlas informativas Gestión de riesgo
		Especialistas disponibles	Médicos ocupacionales especialistas Enfermeras por proyecto
		Cambios notados en los trabajadores a partir de las nuevas condiciones ofrecidas	Área de asistencia social Satisfacción y seriedad
			Productividad
			Ambiente positivo
		Personas felices	

En el Cuadro N°03 se presentan las respuestas a la segunda variable, el cual muestra la correlación entre los indicadores y las preguntas de instrumento con respecto a la opinión y el grado de convicción de las empresas socias en promover la salud y seguridad en el trabajo.

Indicador N°01: Opinión de los actores involucrados sobre las condiciones de salud y de seguridad en las empresas

Como opinión general de las empresas socias entrevistadas acerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo, las tres compañías mencionaron que son fundamentales cumplirlas y promoverlas, agregando la empresa socia N°1 la importancia de dejar de priorizar solo lo económico para también hacer foco en lo que las tendencias mundiales vienen dictando.

Respecto a la opinión que considera que tienen las empresas socias cerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo, la Secretaría General señaló que:

*“Según el giro de negocio, pero sin tener problemas serios de cumplimiento, quizás personal pequeñas y medianas que puedan tener personal contratado por recibos por honorarios y no tienen coberturas de servicios de salud”*

Respecto a qué opinión debieran tener las empresas peruanas acerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo, el experto N°1 manifestó que las empresas deben ser conscientes en cumplir la ley, y que el trato hacia los empleados debe ser correcto y digno, procurando que sus empleados estén contentos y seguros con unas condiciones correctas, señalando que así sus costes en personal serán menores y su productividad se incrementa; mientras que el experto N°2 sostuvo que las empresas debieran considerar las condiciones de salud y de seguridad en el trabajo como una oportunidad de para asegurar el desarrollo de su actividad y el crecimiento de su negocio.

Finalmente, la experta N°3 señaló que las empresas peruanas debieran desarrollar con mayor intensidad una debida diligencia, no sólo en la creación de normas éticas en materia de salud e higiene, sino en su aplicación y

proactividad de los riesgos reales y especiales, ayudando a identificar y evaluar cada uno de dichos riesgos en toda la cadena de valor, realizando un seguimiento eficaz y comunicando y demostrando todos aquellas políticas y procesos adecuados para una mejora en las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo.

De acuerdo con la opinión de las empresas socias encuestadas sobre las condiciones laborales que consideran más críticas, para las empresas socias N°2 y N°3 consideran a la subcontratación de los proveedores, la formalidad y la planilla de todo el personal. La empresa socia N°1 indicó como única condición laboral crítica, a la subcontratación de proveedores, los cuales demuestran cierta resistencia a adoptar los códigos, pero que el mercado mismo es el que los está obligando a cumplirlos.

Respecto a las condiciones laborales que las empresas socias consideran más críticas, la Secretaría General manifestó que:

*“La verdad no percibo que las empresas asociadas tengan preocupaciones especiales en condiciones laborales que les genere preocupación, quizás más en las mineras y pesqueras por el nivel de impacto en trabajo de campo”*

Acerca de las condiciones laborales que, a juicio del experto N°1, las empresas peruanas debieran considerar como condiciones laborales críticas, consideró al seguro médico, debiendo cubrir no solo la salud del trabajador, sino también la de su familia en cuanto a posibles enfermedades o eventos que pudieran darse.

El experto N°2 sugirió que las empresas peruanas debieran considerar como condiciones laborales críticas, a todas las condiciones que aseguren la defensa de la integridad física de los trabajadores y asimismo la seguridad e higiene laboral, asegurando la defensa de los derechos fundamentales constitucionalmente consagrados. Por último y en esa misma línea, la Experta N°3 consideró como condiciones laborales críticas al:

*“... establecimiento de horarios laborales que permitan conciliar la vida laboral y familiar, así como; la estabilidad laboral y la disminución de la rotación de trabajadores, y la promoción interna de profesionales basado en la meritocracia”.*

Dentro de las condiciones más críticas de salud, la empresa socia N°2 mencionó el cuidado de horarios familiares por parte del personal que trabaja en modalidad home office, mientras que la empresa socia N°1 indicó como condición más sensible los accesos a servicios de salud, mientras que la empresa socia N°3 expresó que:

*“Debemos seguir trabajando en temas de prevención porque la mayoría labora haciendo trabajo de campo en condiciones de riesgo. tenemos muchas campañas preventivas, chequeos oftalmológicos, ginecológicos, y muchas otras que previenen posibles situaciones. se cuenta con personal de riesgo y no de riesgo controlados con médicos, pertenecen a un programa llamado "trabajadores de riesgos" por ejemplo hipertensión, diabéticos, problemas coronarios, entre otros. ellos tienen un seguimiento personalizado. se distinguen entre pacientes crónicos y agudos, inclusive a sus familiares.”*

Respecto a las condiciones de salud que las empresas socias considerarían más críticas, la Secretaría General no contó con una idea formada.

La condición de salud más crítica que el experto N°1 estima que las empresas peruanas debieran considerar es la cobertura de salud también para la familia del empleado. El experto N°2 manifestó que las condiciones de salud más críticas se focalizan en aquellas que aseguren la defensa de la integridad física de los trabajadores y, asimismo, la seguridad e higiene laboral. Por último, la experta N°3 indicó que serían:

*“... el ambiente laboral donde desarrollan sus funciones y la prevención de riesgos laborales, así mismo, que mantengan medios tecnológicos adecuados para el desarrollo de sus actividades, realizando inversiones necesarias en bienes, servicios, prestaciones entre otros para el desarrollo adecuado de dichas funciones a desempeñar”.*

Dentro de las condiciones más críticas de seguridad, la empresa socia N°1 manifestó que serían las:

*“Condiciones del lugar de trabajo, a veces subcontratar proveedores para trabajo de campo especializados. Hay cierta resistencia de adoptar los códigos, pero el mercado los está obligando”*

Mientras que la empresa socia N°2 consideró al equipo de protección personal y el procedimiento en transporte. La empresa socia N°3 compartió la siguiente reflexión:

*“Accidentes ocurridos en años anteriores han sido no fatales, pero nos preocupa. Debemos seguir trabajando en temas de prevención porque la mayoría labora en campo en condiciones de riesgo”*

Respecto a las condiciones de seguridad que las empresas socias considerarían más críticas, la Secretaría General indicó que eso se ve según el trabajo.

Las condiciones de seguridad más críticas que el experto N°1 estima que las empresas peruanas debieran considerar señaló a la seguridad en el trabajo en cuanto a prevención de riesgos laborales, sobre todo en sectores con mayor riesgo como minas, conductores, entre otras. El experto N°2 manifestó que las condiciones de seguridad más críticas se focalizan en aquellas que aseguren la defensa de la integridad física de los trabajadores, seguridad e higiene laboral.

Por último, la experta N°3 considero que:

*“... los puntos más críticos a tener en cuenta por las empresas peruanas en relación a la seguridad en el trabajo son los aspectos ambientales, tecnológicos, organizacionales y la definición de los puestos laborales”.*

Indicador N°02: Grado de convicción en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad en las empresas

En lo referido al grado de convicción de las empresas en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad, la empresa socia N°1 manifestó que ello se evidenciaba a través de charlas informativas y capacitaciones al personal, exámenes físicos, cuidados con el uso de equipo de protección personal y pruebas de descarte de contagios por Covid-19.

La empresa socia N°2 indicó monitorear el cumplimiento de las regulaciones; y la empresa socia N°3 manifestó poseer una permanente prevención y gestión de riesgos.

Respecto al personal especialista con el que cuentan, las empresas socias N°1 y N°3 mencionaron contar con médicos ocupacionales, especialistas en salud, seguridad ocupacional, medio ambiente y calidad, así como con enfermeras por proyecto. Mientras que, la empresa socia N°1 agregó poseer un área de asistencia social. La empresa socia N°2, de apenas tres trabajadores en planilla, cuenta con una gerente general especialista en derecho laboral.

Las tres empresas socias entrevistadas, manifestaron notar cambios en los trabajadores a partir de las nuevas condiciones ofrecidas. Por ejemplo, la empresa socia N°1 indicó lograr un ambiente laboral distendido y formal, generando satisfacción y seriedad en los trabajadores en vista que la empresa cuenta con un sistema de gestión de calidad. Por su parte, la empresa socia N°2 alegó un aumento de la productividad y un ambiente laboral positivo; mientras que la empresa socia N°3 manifestó que:

*“Antes del Covid-19 muy bien, pero luego con el inicio de la pandemia se activaron seguros adicionales a todos los trabajadores, lo cual fue bien recibido. Esa cobertura adicional ha sido cubierta con un seguro internacional, una vez se agote la cobertura regular del seguro en Perú.”*

#### **4.2.2. Aporte de las Acciones Desarrolladas por el Programa que Promueven la Sostenibilidad de las Empresas**

En el presente lineamiento se ha establecido una variable como eje de investigación, la cual permite conocer cuál habría sido el aporte de las acciones desarrolladas por el Programa a la sostenibilidad de las empresas (pregunta específica N°2).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos alrededor de la variable.

**4.2.2.1. Variable N°03:** Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa.

#### CUADRO N°04

*Promoción de la Sostenibilidad en Empresas Socias Encuestadas por parte del Programa, en Función a Indicadores del Lineamiento N°02*

Indicadores	Preguntas de Encuestas	Acciones de Promoción
Opinión de los actores involucrados sobre las actividades del Programa	Conocen del programa, quienes lo conforman, objetivos y actividades Interés por las acciones realizadas por el programa	Empresas socias no conocen del programa Ambientales Culturales Derechos Humanos Conocer a tu cliente Elegir bien al cliente o proyecto Reuniones en equipo
Grado de reconocimiento de factores de sostenibilidad de las empresas	Factores que toman en cuenta para su sostenibilidad Monitoreo de factores de sostenibilidad	

En el Cuadro N°04 se presentan las respuestas a la tercera variable, el cual muestra la correlación entre los indicadores y las preguntas de instrumento con respecto a la opinión y el grado de reconocimiento de las empresas socias en promoción de la sostenibilidad por parte del Programa.

Indicador N°01: Opinión de los actores involucrados sobre las actividades del Programa

Las tres empresas socias entrevistadas afirmaron no conocer el Programa, y manifestaron no recordar las actividades difundidas por el Programa. Sin embargo, cuando se les informó acerca de las acciones realizadas en el periodo 2020-2021 expresaron el eventual interés de participar en caso se vuelvan a reprogramar.

Respecto a, si conocen el Programa, los expertos N°1 y N°3 afirmaron si conocerlo, mientras que el experto N°2 indicó que no. En cuanto a saber quiénes lo conforman, el experto N°1 no supo responder, mientras que la experta N°3 expresó:

*“Según tengo entendido lo compone el Presidente de Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad que es Jorge Caycho, el Secretario del CRCS Henry Urrunaga y otros tres Miembros que forman parte del Comité.”*

La Secretaría General señaló que para haber dado a conocer el Programa a las empresas socias, se realizaron actividades mediante eventos como los webinars (seminarios virtuales), pero no el desarrollo de contenidos como estudios, análisis, informes, otros medios; sin embargo, los eventos han tenido interés de muchos invitados, incluyendo empresas no socias.

Asimismo, en cuanto a los objetivos que persigue el Programa, el miembro del comité señaló al cumplimiento de las regulaciones, normas técnicas voluntarias, sistemas de gestión, estándares y buenas prácticas. Los tres expertos señalaron no conocer el año de inicio del Programa, no obstante, el experto N°1 afirmó conocer los objetivos del Programa, indicando que es el:

*“Promover el fortalecimiento de la reputación corporativa de las organizaciones basado en el cumplimiento de regulaciones, normas técnicas voluntarias, sistemas de gestión, estándares y buenas prácticas que evidencien compromiso con la sostenibilidad, específicamente con la preservación del medio ambiente, el respeto a la dignidad de las personas, el desarrollo sostenible y el bien común.”*

Por último, como objetivos del Programa, la experta N°3 señaló que es el brindar información y formación a las empresas para el desarrollo sostenible y de responsabilidad social de las mismas, la importancia de la reputación corporativa en el desarrollo empresarial, incentivando al crecimiento de una cultura contraria a la corrupción y de apoyo a todas las empresas de diversas dimensiones.

En cuanto a su opinión respecto a si las acciones del Programa captarían la atención en participar de las empresas socias, el miembro del comité afirmó que si, por considerarse agentes del cambio; en esa misma línea la Secretaría General señaló lo siguiente:

*“La verdad no he tenido alguna empresa socia que en particular se haya expresado a favor de alguna actividad del programa, salvo una que participa en muchas actividades distintas”*

Respecto a si las acciones del Programa captarían la atención en participar de las empresas no socias, la Secretaría General y el miembro del comité respondieron que sí, precisando este último a empresas de todos los tamaños y organizaciones públicas y privadas. Mientras que la experta N°3 indicó que, si se da a conocer las acciones del programa de forma práctica y dinámica, se podría captar el interés de muchas y diversas empresas que no están asociadas.

Indicador N°02: Grado de reconocimiento de factores de sostenibilidad de las empresas

Los factores tomados en cuenta por las empresas socias para su sostenibilidad fueron, por parte de la empresa socia N°1, la cantidad y tamaño de los clientes que denoten un cumplimiento de las expectativas, que los trabajadores puedan contar con un desarrollo integral, sumado a una mayor rentabilidad sostenida por parte de los accionistas y un bienestar acompañado de progreso de las comunidades donde operan. La empresa socia N°3, recalcó la importancia de los factores ambientales, culturales y de derechos humanos; mientras que la empresa socia N°2 manifestó la importancia de conocer y elegir bien a los clientes y proyectos.

Las empresas socias entrevistadas dieron a conocer herramientas de monitoreo. Por su parte, la empresa socia N°1, para cumplir sus actividades de monitoreo utiliza plataformas de gestión empresarial como On Base, y World-Check-One para aplicar una debida diligencia y reducir los riesgos de eventuales delitos financieros, sobornos y actos de corrupción. La empresa socia N°3 manifestó poseer un área de gestión de riesgos; mientras que, la empresa socia N°2 sostuvo:

*“Tener reuniones en equipo. Aplicar el método conocido por la empresa y no comprometerse con otros métodos poco o no conocidos.”*

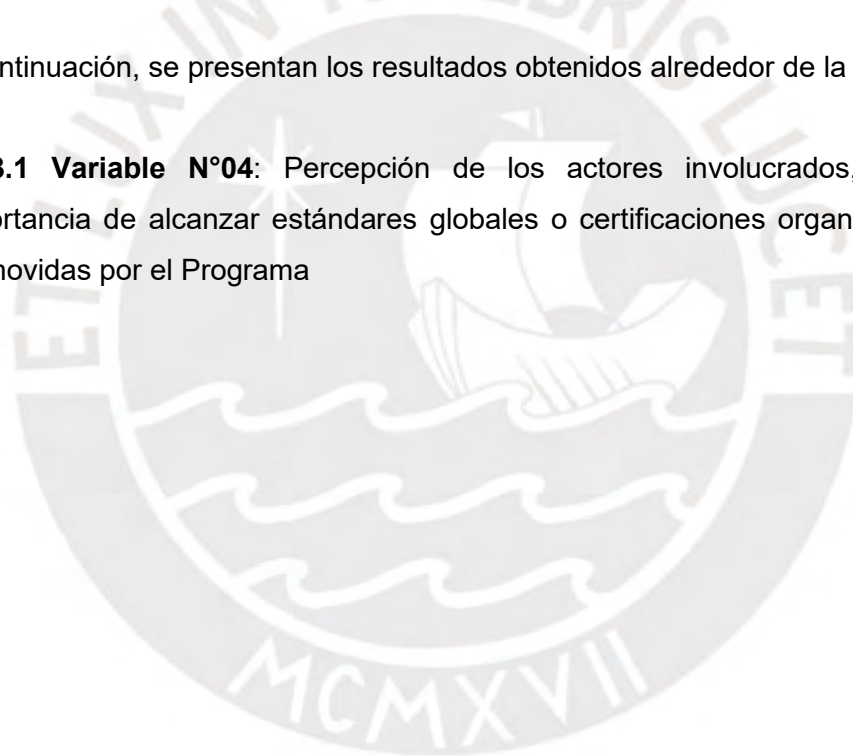
Respecto a cómo ayudó a las empresas socias promover los derechos humanos y el trato digno, el Miembro del Comité señaló la productividad y la identificación con su empresa.

#### ***4.2.3. Nivel de Logro de la Sensibilización a las Empresas para Alcanzar Estándares Globales o Certificaciones Organizacionales***

En el presente lineamiento se ha establecido una variable como eje de investigación, la cual permite conocer cuál sería el nivel de logro de la sensibilización a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales (pregunta específica N°3).

A continuación, se presentan los resultados obtenidos alrededor de la variable.

**4.2.3.1 Variable N°04:** Percepción de los actores involucrados, sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales promovidas por el Programa



## CUADRO N°05

*Percepciones a cerca de la Importancia de Alcanzar Estándares Globales o Certificaciones Organizacionales en Empresas Socias Encuestadas en Función a Indicadores del Lineamiento N°03*

Indicadores	Preguntas de Encuestas	Percepciones
Grado de participación en actividades del Programa	Participación en alguna de las acciones desarrolladas por el programa Motivo de la participación en las acciones desarrolladas por el programa	El GRI y la sostenibilidad
Nivel de reflexiones internas en las empresas acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo	Reflexiones internas generadas por las acciones del programa en la empresa acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo Conocimiento de algún instrumento de gestión, estándar o certificación que dé cuenta del compromiso o el cumplimiento de derechos humanos o trato digno a las personas en su giro de negocio, industria o en general, en las organizaciones Conocimiento de algún instrumento de gestión, estándar o certificación que dé cuenta del compromiso o el cumplimiento de condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo en su giro de negocio, industria o en general, en las organizaciones Tratar, explorar o analizar la posibilidad de implementar alguno de estos estándares o certificaciones	ISO 37001 ISO 45001 ISO 14001 ISO 9001 ISO 26000 ISO 19600 ISO 37301 WCA Sellos de SCM Certificaciones internacionales en SSO
Grado de aceptación de	Implementación de alguno de estos estándares o certificaciones	ISO 45001

implementar estándares o certificaciones.	Acreditación o certificación en alguno de estos estándares o certificaciones.	ISO 14001 ISO 9001
	Se ha concursado para lograr algún reconocimiento o sello	
	Obtención de algún reconocimiento o sello	

---

En el Cuadro N°05 se presentan las respuestas a la cuarta variable, el cual muestra la correlación entre los indicadores y las preguntas de instrumento con respecto al grado de participación en las acciones del Programa, nivel de reflexiones internas de las empresas socias sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas, así como y el grado de aceptación en implementar estándares y certificaciones.

Indicador N°01: Grado de participación en actividades del Programa.

Las empresas socias N°1 y N°2 afirmaron no haber participado en ninguna de las acciones desarrolladas por el Programa, solo la empresa socia N°3 tuvo participación en la actividad de “El GRI y la Sostenibilidad”, por considerarlo de interés.

Indicador N°02: Nivel de reflexiones internas en las empresas acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo

De las tres empresas socias encuestadas, solo la empresa socia N°3 (perteneciente al sector hidrocarburos y con 271 trabajadores) mencionó haber participado en una actividad del Programa que fue “El GRI y la Sostenibilidad”. Como reflexión interna generada en dicha empresa, afirmó que:

*“Si, es usual tocar dichos temas desde hace varios años”*

Las tres empresas socias encuestadas mencionaron tener conocimiento de algunos instrumentos de gestión, estándar o certificación que dan cuenta del compromiso o el cumplimiento de derechos humanos o trato digno a las

personas en su giro de negocio, industria o de carácter general. La empresa socia N°1, mencionó la certificación ISO 37001 (sistema de gestión de prevención de soborno); mientras que la empresa socia N°2 alegó a las guías ISO 26000 (norma de responsabilidad social), la ISO 19600 (guía de gestión de cumplimiento), la certificación Global Reporting Initiative – GRI, certificaciones de Empresarios por la Integridad, la certificaciones de la Word Compliance Association – WCA, la certificación en Supply Chain Management – SCM y la certificación ISO 37001 (sistema de gestión de prevención de soborno). La empresa socia N°3, sin ser explícita, indicó lo siguiente:

*“Tenemos certificaciones internacionales en salud y seguridad ocupacional. Estamos trabajando poco a poco en gestionar la ISO 37301 en un futuro a mediano plazo.”*

Las tres empresas socias encuestadas mencionaron tener conocimiento de algunos instrumentos de gestión, estándar o certificación que dan cuenta del compromiso o el cumplimiento de condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo en su giro de negocio, industria o de carácter general. La empresa socia N°1, mencionó la certificación ISO 45001 (sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional); mientras que la empresa socia N°2 alegó a las guías ISO 26000 (norma de responsabilidad social), la ISO 19600 (norma de gestión de cumplimiento), la certificación Global Reporting Initiative–GRI, las certificaciones de Empresarios por la Integridad y las certificaciones de la Word Compliance Association–WCA. La empresa socia N°3, sin ser explícita, indicó tener certificaciones internacionales en salud y seguridad ocupacional.

Respecto en haber tratado, explorado o analizado la posibilidad de implementar alguno de estos estándares o certificaciones, la empresa socia N°1 manifestó contar con las certificaciones ISO 45001 (sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional), la ISO 14001 (sistema de gestión medioambiental) y la ISO 9001 (sistema de gestión de calidad); mientras que la empresa socia N°3 mencionó a la ISO 37301 (sistema de gestión de Compliance). Por otro lado, la empresa socia N°2 solamente indicó que están en evaluación.

Indicador N°03: Grado de aceptación de implementar estándares o certificaciones.

Respecto a la implementación de alguno de estos estándares o certificaciones, la empresa socia N°1 alegó contar con las certificaciones ISO 45001:2018 (sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional), la ISO 14001:2015 (sistema de gestión medioambiental) y la ISO 9001:2015 (sistema de gestión de calidad). La empresa socia N°3, sin ser explícita, manifestó contar con certificaciones; mientras que la empresa socia N°2 mencionó haber implementado un estándar, pero sin la certificación correspondiente.

Las empresas socias N°1 y N°2 manifestaron no haber ganado ni concursado para lograr algún reconocimiento; mientras que la empresa socia N°3 no supo precisar respuesta.

Respecto a conocer si las empresas socias han sido acreditados o certificados en alguno de estos estándares o certificaciones, la Secretaría General respondió afirmativamente y precisando a China National Petroleum Corporation - CNPC, Rosello, JJ Camet; COSAPI y la Cámara de Comercio de Lima (patrocinadores).

#### **4.3. Análisis y Reflexiones de los Lineamientos por cada Variable**

A continuación, se presentan el análisis y las reflexiones de la investigación basados en cada una de las cuatro variables previstas, siendo las dos primeras aquellas que miden el primer lineamiento (percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales), y las dos últimas variables las que miden los dos últimos lineamientos (el segundo lineamiento referido a si acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas, y el tercer si esas acciones desarrolladas están logrando sensibilizarlas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales).

##### **4.3.1. Percepciones a cerca de las Relaciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas**

En el esfuerzo de acercarse a conocer tanto la opinión como el grado de convicción en promover el respeto sobre los derechos humanos y trato digno a

las personas de las empresas socias de la WCA Perú (*indicadores 1 y 2*), entre las empresas socias encuestadas existen apreciaciones de reconocimiento y valor hacia el respeto de estos dos factores claves para el Programa.

Tratándose de compañías que de forma voluntaria forman parte de la WCA Perú, resulta congruente que califiquen a los derechos humanos y el trato digno a las personas como fundamentales e importantes de cumplir en toda organización (como lo expresó la empresa socia N°2), o que cuenten con un Comité de Ética y sea difundido a sus stakeholders (como lo manifestado por la empresa socia N°1); o que sea considerado como el eje primordial de toda empresa y se tenga principios de derechos humanos inscritos y aprobados a nivel directivo e implementado en todos los niveles, como lo señaló la empresa socia N°3.

Estas percepciones recogidas de los sujetos de derecho del Programa no deben de sorprender por cuanto se tratan de dos empresas de gran tamaño (altamente reguladas) y otra pequeña pero especializada en materia de sostenibilidad. Curiosamente, superan la concepción de los derechos humanos laborales esbozado por Canessa “Los derechos humanos laborales reconocen a la persona humana como titular del derecho, y por tanto merecedor de respeto hacia su dignidad y la satisfacción de sus necesidades elementales en el trabajo” (Canessa 2009: 352).

En buena cuenta, se distingue que la opinión de las empresas encuestadas, en cuanto a la percepción y grado de convicción de estos factores claves para el Programa no mencionan derechos o regulaciones, sino que se deduce una convicción real más allá del respecto natural, que es el valorar un derecho social innato a las personas (trabajadores) que acompañan diariamente al desarrollo de sus actividades productivas.

Y es que el respeto a los derechos humanos (incluidos los laborales) por si solos resultan insuficientes cuando se tratan de relaciones laborales. Como lo señala Kant “Humanity in his person is the object of the respect which he can demand from every other human being, but which he must also not forfeit” (Kant 1996: 557); no solo refuerza el valor de la persona humana quien es objeto del respeto frente a sus pares, sino que además que esa exigencia de respeto mutuo no

debe ser susceptible de renuncia. Es decir, se aprecia en los sujetos de derecho encuestados la convicción, voluntad y ejercicio de proveer un trato digno a las personas (trabajadores) a través de Comités de Ética, o contar con principios de derechos humanos inscritos y aprobados a nivel directivo (como lo expresado por las empresas socias N°1 y N°3).

Una reflexión importante a partir de los argumentos recogidos en los instrumentos, como ya se han mencionado anteriormente (Comité de Ética, principios de derechos humanos inscritos y aprobados a nivel directivo, difusión a stakeholders), es que todos ellos implican la transparencia de sus convicciones hacia la opinión pública en general y a distintos públicos de interés. De acuerdo con la revista peruana Stakeholder Sostenibilidad y al medio de comunicación argentino Comunica RSE (con presencia en Argentina, Chile y Costa Rica), ambas consideran a Edwar Freeman como el padre de la teoría del Stakeholder y el creador de la teoría del Stakeholder de la empresa moderna. Freeman considera que “Un stakeholder es cualquier grupo o individuo que pueda afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la organización” (Freeman 1984: 46).

A partir de esta conceptualización planteada por Freeman, para efectos prácticos podemos deducir que las empresas socias entrevistadas reconocen como stakeholders a sus trabajadores, entidades reguladoras (municipios, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables), proveedores o contratistas, vecinos y poblaciones cercanas a sus operaciones.

Ello es congruente con la percepción que manifestó la Secretaría General de la WCA del Capítulo Perú acerca de las empresas socias cuando participan en eventos y señala que “[...] todos apoyan los derechos, avanzar en reputación corporativa, pero no todos lo tienen implementados, hay empresas de todo tamaño y muy variadas, son las grandes quienes apoyan decididamente, las medianas y pequeñas tienen buena actitud, pero no lo hacen”.

A partir de esta apreciación, podemos darnos cuenta del nivel de compromiso y voluntad de construcción de una reputación corporativa por parte de las

empresas socias N°1 y N°3, a partir de los argumentos recogidos en los instrumentos (Comité de Ética, principios de derechos humanos inscritos y aprobados a nivel directivo, difusión a stakeholders).

Resulta relevante para el Programa esta concatenación de elementos que suman a la voluntad de construir una reputación corporativa. El Compliance (cumplimiento) para la reputación corporativa (primera parte del nombre del Programa) implica comprender el significado de esta frase; “[...] la reputación corporativa es la expresión de la identidad de la organización y del reconocimiento de su comportamiento corporativo” (Villafañe 2004: 29); concepto que recoge a la identidad y al comportamiento como ejes esenciales a ser sometidos al escrutinio público.

La apreciación de expertos internacionales a manera de consejos sobre cuáles debieran ser las opiniones de las empresas peruanas respecto a los derechos humanos y trato digno a las personas, coinciden en gran medida con las convicciones de las empresas socias encuestadas. Uno de ellos incorpora una perspectiva desde la ética y moral de las compañías donde conjuga la calidad de vida, el bienestar de la salud y la reducción de costes laborales.

De este aporte se intuye un equilibrio de las personas que forman parte de las empresas respecto a las propias empresas en sí, donde se cautelan ambos derechos (sociales y empresariales).

Un episodio que recuerda Bernardo Kliksberg en su artículo “Ética y Gerencia de Organizaciones”<sup>18</sup> acerca de la empresa Enron, fue que “En el juicio a uno de los ejecutivos procesados en California, cuyas maniobras fraudulentas trajeron cortes masivos de energía a la población del Estado y le causaron graves daños, su abogada defensora utilizó un argumento que refuerza el planteamiento de Etzioni, y la necesidad de poner la ética en el centro del análisis. Señaló que su cliente se confesaba culpable, pero tenía un atenuante, la empresa lo había entrenado para estas prácticas, ellas formaban parte de la cultura empresarial de Enron”.

---

<sup>18</sup> Citado en 2003 por INNOVAR, revista de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia

Este episodio citado por Kliksberg acerca de la abogada de un ejecutivo de Enron pareciera haber sido una lección aprendida de las empresas encuestadas, pues todas ellas han incorporado en gran medida una cultura ética empresarial.

Otro experto da cuenta de mantener un pensamiento y opinión basados en las buenas prácticas empresariales gestionadas a través de estándares, mientras que el tercer experto señala la importancia del imperativo constitucional. Las apreciaciones de estos dos expertos coinciden con la base de la ética como línea rectora de las empresas y su cultura. Resulta oportuno recordar una de las formas del imperativo categórico de Kant, según recuerda Mijail Malishev<sup>19</sup>, respecto a la persona como un fin en sí mismo: “obra de tal modo que uses la humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre como un fin al mismo tiempo y nunca solamente como un medio” (Kant 1995: 44-45).

Por otro lado, en ambientes laborales las empresas socias encuestadas reconocieron estar preocupadas especialmente en los derechos a la vida, al trabajo, a la integridad de la persona, a gozar de una estabilidad emocional, además extensivo a sus familias; adicionalmente, a la libertad de expresión y protección en seguridad. En esencia, las empresas socias encuestadas reconocen las responsabilidades que atañen a una organización con un stakeholder supremo que es el colaborador (sujeto máximo de derecho), y la hace extensiva a sus familias; y a partir de ello procuran construir una reputación corporativa.

A opinión de los expertos, existen otros derechos humanos críticos en ambientes laborales que las empresas peruanas debieran considerar como el trabajo digno y decente, protección frente al acoso laboral, derecho a la igualdad y la no discriminación, y a un salario adecuado.

Según cita la Secretaría General de la WCA del Capítulo Perú, los trabajadores pueden dar una opinión personal o comunicar quejas a través del Canal de

---

<sup>19</sup> Malishev, Mijail Doctor en Filosofía, miembro de la Academia de las Ciencias de Moscú y del Sistema Nacional de Investigadores de México

Denuncias, considerando el uso de este mecanismo como un derecho y también como un deber. Cabe resaltar que la World Compliance Association – WCA<sup>20</sup>, como entidad referente en esta materia define al canal de denuncias como: “una herramienta que permite a los empleados y a otras personas alertar confidencialmente a una organización sobre sospechas de mala conducta”. A partir de este contexto de transparencia hacia sus stakeholders por parte de las empresas socias encuestadas, en donde voluntariamente se exponen al escrutinio público a través de canales de denuncias, se evidencia la cultura ética empresarial que las gobierna.

Por otro lado, las empresas socias encuestadas citaron como factores críticos referido al trato digno a las personas en ambientes laborales a la igualdad, el respeto y la discriminación. Se percibe una alta sensibilidad a establecer y mantener relaciones laborales reconociendo la persona humana como tal y con la voluntad de establecer un ambiente cordial de trabajo. Es importante recordar que las empresas socias N°1 y N°3 son empresas pertenecientes a los sectores de construcción e hidrocarburos respectivamente, los cuales son sectores de amplia incidencia de trabajo de campo y exposición al peligro y, por lo tanto, muy regulada por las autoridades competentes.

La Secretaría General de la WCA del Capítulo Perú compartió una observación de lo más interesante respecto a que “[...] las empresas socias suelen incluir en su visión o misión a sus colaboradores, señalándolos como alta prioridad, deduciéndose que están comprometidos con el trato digno”; lo cual revelaría una corriente de empresas socias (sujetos de derecho) sensibilizadas y explícitamente comprometidas con los trabajadores (sujetos máximo de derecho), facilitando el trato digno a las personas, pero también otros factores críticos relevados por los expertos como derechos laborales, medioambientales o comunitarios, así como el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, y la posibilidad de un desarrollo laboral o profesional; que a su vez, facilitan la productividad y la identificación de sus trabajadores con su empresa, según lo manifestado por el Miembro del Comité.

---

<sup>20</sup> [¿Qué es un canal de denuncias? \(worldcomplianceassociation.com\)](https://www.worldcomplianceassociation.com) , Oct. 2022

Aspectos como la preocupación por la estabilidad emocional del trabajador o la aplicación de encuestas antes o después de determinadas decisiones por parte de la empresa socia N°3, la cual recordemos cuenta con 271 trabajadores, transmiten la voluntad de obrar no solo por eventual cumplimiento regulatorio sino por convicción de responsabilidad social frente a sus trabajadores.

#### **4.3.2. Percepciones a cerca de las Condiciones Laborales en Empresas Socias Encuestadas**

Las condiciones laborales a las que se refiere esta segunda variable están centradas en factores como son la salud y seguridad en el trabajo, considerando como un *primer indicador* a valorar, la opinión de los actores involucrados sobre las condiciones de salud y de seguridad en las empresas.

Acerca de la opinión y el grado de convicción de las empresas socias encuestadas de la WCA Perú en promover condiciones de salud y seguridad en el trabajo, expresaron que son fundamentales cumplirlas y promoverlas, así como dejar de priorizar solo lo económico y tomar en cuenta las tendencias globales de estos dos factores claves para el Programa de Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad.

Tratándose de compañías encuestadas que de forma voluntaria forman parte de la WCA Perú, resulta congruente que reconozcan a las condiciones de salud y seguridad en el trabajo críticas según los sectores productivos a los que pertenecen, a la subcontratación de los proveedores, la formalidad y la planilla de todo el personal; debido a que los proveedores demuestran cierta resistencia a adoptar los códigos, pero que el mercado mismo es el que los está obligando a cumplirlos.

En opinión de los expertos internacionales, además del natural cumplimiento de las normas, al contar con condiciones laborales de salud y seguridad en el trabajo apropiadas y dignas, es valioso para las empresas cumplirlas pues redundan en posibles beneficios para ellas, citando por ejemplo la baja rotación de personal (y con ellos menores costes), incremento de la productividad, desarrollo normal de sus actividades y el crecimiento del negocio. En esencia, se aprecia la importancia de obrar de buena fe, en forma profesional y con

responsabilidad por parte de las empresas, lo cual favorecerá en varios indicadores empresariales de mediano y largo plazo.

Si bien la Secretaría General no percibe una preocupación de parte de las empresas socias en cuanto a condiciones laborales críticas, sí reconoce que las empresas de los sectores de minería y pesquería las tienen debido al impacto del trabajo de campo, y tiene mucho sentido que así sea, pues sectores extractivos como los mencionados por la funcionaria (como petróleo, energía y gas) suelen caracterizarse por una muy alta dependencia en la contratación de subcontratistas y proveedores que ejecutan las obras requeridas por la empresa principal en zonas marginales, rurales, montañosas, e inclusive (según el trazo de la obra de ingeniería aprobada), en zonas pertenecientes o aledañas a reservas naturales, zonas arqueológicas, poblaciones indígenas u originarias, entre otras de tratamiento especial y que, por lo tanto, estas actividades necesariamente generarán importantes impactos sociales, ambientales y ecosistémicos.

En ese contexto de eventuales impactos sociales, los expertos reconocieron como condiciones laborales críticas las coberturas de seguro médico a trabajadores y sus familias, además de la importancia de preservar la integridad física de los trabajadores, así como la seguridad e higiene laboral. Aquí se pone en evidencia la vinculación y pertinencia de estas condiciones laborales críticas con respecto a la defensa de los derechos fundamentales constitucionalmente consagrados.

De acuerdo con la opinión de la Secretaría General, serían el personal de las pequeñas y medianas empresas las que pudieran presentar condiciones laborales inadecuadas y sin mayor cobertura en servicios de salud, deduciéndose en esta amplitud de empresas los efectos negativos de la informalidad laboral de los empleadores hacia los empleados; eludiendo la responsabilidad del Compliance (cumplimiento) además de todo compromiso real y honesto hacia sus colaboradores.

El nivel de coincidencia del investigador respecto a lo vertido por las empresas socias encuestadas, la Secretaria General y los expertos internacionales es

absoluto, pues se parte de la premisa de convicciones reales de las compañías en relevar a los trabajadores como factor clave en el ecosistema de negocios que dirigen; reconociendo no solo contar con recursos y servicios que garanticen la salud y seguridad de sus colaboradores, sino que se hace extensiva esta preocupación hacia los trabajadores de los subcontratistas y proveedores en el trabajo de campo.

Resulta un ejemplo alentador el caso de la empresa socia N°3 (con 271 trabajadores), la cual detalló numerosos esfuerzos en la prevención de la salud de los trabajadores de campo expuestos a condiciones de riesgo, con un seguimiento personalizado de aquellos colaboradores que presentan algún tipo de riesgo en la salud (pacientes crónicos y agudos) y que además se hace extensivo a sus familias. Este ejemplo es un referente de interés para el Programa, pues se conjugan el Compliance y cumplimiento (Compliance regulatorio) con el Compliance de la cultura y políticas de la compañía a favor del bienestar de sus colaboradores.

Un *segundo indicador* se refiere al grado de convicción en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad en las empresas. Las empresas socias encuestadas manifestaron diferentes actividades que darían cuenta de sus convicciones a favor de las condiciones de salud y seguridad que ellas establecen. Cabe recordar en el análisis, que la alta incidencia regulatoria en industrias extractivas exige cuotas de charlas informativas, capacitaciones, exámenes físicos, uso de equipos de protección personal, entre otras; y a ellas se han sumado otras relativas a la pandemia del Covid19.

Es por ello por lo que, de lo manifestado por las empresas encuestadas, no es posible distinguir el cumplimiento regulatorio en esta investigación con respecto al grado de convicción expresado en cada caso. Sin embargo, siendo conocido la alta informalidad en el Perú es posible inferir que incorporar elementos de transparencia y exposición pública hacen creíble estas afirmaciones.

Cabe recordar que a nivel empresarial y de las organizaciones en general, estas se administran a través de sistemas de gestión. Es por ello por lo que se hace necesario recordar lo versado en el Artículo 25 del Decreto Supremo N°005-

2012-TR, Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Capítulo IV, que dice: “El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, regulado en la Ley y en el presente Reglamento, en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos”; el cual exige un estándar de cumplimiento y que las empresas socias encuestadas estarían alineadas al mismo.

Complementariamente, las empresas y organizaciones pueden voluntariamente incorporar sistemas de gestión que para fines de la presente investigación se verían fortalecidas, por ejemplo aplicando la norma ISO 31000:2018, la cual considera a la gestión de riesgo como: “actividades coordinadas para dirigir y controlar la organización con relación al riesgo”; lo cual coincide con lo manifestado por la empresa socia N°3 en cuanto a la conveniencia de poseer una permanente prevención y gestión de riesgos.

En línea con lo manifestado por los expertos internacionales en referencia a eventuales beneficios que generarían el cumplimiento de las condiciones una baja rotación de personal (y con ellos menores costes), incremento de la productividad, desarrollo de sus actividades y el crecimiento del negocio, las empresas socias encuestadas reconocieron lograr un ambiente laboral distendido y formal con efectos positivos de satisfacción y percepción de seriedad por parte de los trabajadores (empresa socia N°1), el aumento de la productividad y un ambiente laboral positivo (empresa socia N°2), y la complacencia de los trabajadores por mayores y mejores servicios de salud en el marco de la pandemia Covid19 (empresa socia N°3).

#### ***4.3.3. Promoción de la Sostenibilidad en Empresas Socias Encuestadas por Parte del Programa***

La promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa es una variable central de la investigación y contempla dos indicadores, el *primer indicador* está referido a la opinión de los actores involucrados sobre las actividades del Programa. Las empresas socias entrevistadas, a pesar de que las convicciones a favor de los lineamientos del Programa han sido claras y explícitas en los tres casos, no se ha debido a la acción o interacción con el

Programa (el cual tiene menos de dos años), sino más bien a una cultura organizacional transformadora y vanguardista cultivada previamente. Estas compañías no habían conocido de la existencia del Programa a pesar de formar parte de la WCA Capítulo Perú.

Durante las entrevistas, se les dio a conocer cuáles fueron las actividades llevadas a cabo por el Programa, las mismas que se enumeran a continuación:

I. Webseminars (seminarios virtuales):

1. Aportes del Compliance Corporativo a la Reputación Corporativa y Sostenibilidad (octubre, 2020)
2. Visión Estratégica del Compliance en América Latina (Diciembre, 2020)
3. Compliance Voluntario y Mercados Globales (Diciembre, 2020)
4. Aportes de los Reportes de Sostenibilidad al Compliance Ambiental (Enero, 2021)
5. Aportes del Global Reporting Initiative-GRI a la Sostenibilidad (Julio, 2021)
6. Ética, Conflicto de Intereses y Reputación (Setiembre, 2021)

II. Artículos publicados:

1. Artículo Compliance Político vs Compliance Ciudadano primera y segunda parte (diciembre, 2020)

Todos los webseminars fueron programados y convocados a través de la plataforma internacional de la Word Compliance Association–WCA con sede en España, coordinadas desde el Programa a través del comité del mismo nombre, con la Secretaría General de la WCA Capitulo Perú. Asimismo, se invitó a las empresas socias a nivel internacional a través de correos electrónicos y se anunciaron a través de la página web de España. Además de dos artículos publicados también con el soporte de la WCA de España y Perú, el Programa no realizó ninguna otra actividad adicional.

En vista que el instrumento aplicado fue una encuesta y que dicha aplicación se llevó a cabo mediante una entrevista virtual, el proceso permitió realizar algunas

preguntas, una de ellas fue la de enunciar los temas abordados en cada uno de los webseminars, logrando contar con impresiones favorables a los temas ya tratados. En términos generales, los tres últimos seminarios realizados captaron el interés de las empresas y serían bien recibidas nuevas invitaciones en caso se fuesen a reprogramar. No obstante, una atinencia que agregaron fue el deseo de contar con temas mucho más específicos.

Un *segundo indicador* se refiere al grado de reconocimiento de factores de sostenibilidad de las empresas. Resulta importante reconocer que dos de las empresas socias entrevistadas dieron cuenta de diferentes factores para su sostenibilidad basados en elegir cuidadosamente al cliente, procurar el desarrollo integral de sus trabajadores, asegurar su rentabilidad en el tiempo y agregar el progreso comunitario en sus áreas de influencia.

Se percibe un equilibrio en la visión de negocios que exponen las empresas al colocar factores de sostenibilidad balanceando el interés de los stakeholders más inmediatos (trabajadores, accionistas, comunidad, clientes) en materia de derechos humanos, trato digno a las personas, salud y seguridad; respecto al propósito natural de generación de valor en el mediano y largo plazo, pero también generando inclusión, respeto de derechos y bienestar.

La empresa socia N°3 (perteneciente al desafiante sector hidrocarburos) no fue la excepción pues manifestó la importancia que les significan los factores ambientales, culturales y de derechos humanos para su sostenibilidad.

Es propicio recordar el concepto de “enfoque integrado” acuñado en el documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible del año 2012 (también conocida como Río+20) el mismo que impulsa el crecimiento económico sostenible, inclusivo y equitativo que propicie generar mayores oportunidades para todos, reduzca las desigualdades, eleve los niveles básicos de vida, aliente el desarrollo social equitativo y la inclusión.

Los factores de sostenibilidad expresados por las empresas socias entrevistadas, no solo denotan un balance feliz entre derechos de los stakeholders más inmediatos (trabajadores, accionistas, comunidad, clientes), y

no solo coinciden plenamente con el concepto de “enfoque integrado” de las Organización de las Naciones Unidas-ONU; sino que es propicio recordar que coinciden con la visión del experto encuestado N°1, quien recordemos sostuvo que:

*“Desde un punto de vista ético y moral, las compañías deben velar por la calidad de vida de sus empleados, teniendo en cuenta no sólo el bienestar de la salud de ellos, sino como un aspecto de reducción de costes laborales para la empresa.”*

Las empresas socias entrevistadas resultaron encontrarse alineadas con las convicciones del Programa y expresaron hacer uso de herramientas de monitoreo para la aplicación de una debida diligencia y reducir los riesgos de eventuales delitos financieros, sobornos y actos de corrupción.

En general, todas las empresas socias entrevistadas realizan el monitoreo de sus actividades relacionadas al comportamiento de los factores de sostenibilidad que tanto valoran, indistintamente de la herramienta que utilicen; por ejemplo, la empresa socia N°1 el uso de plataformas como OnBase (software para automatizar procesos, administrar contenido comercial importante en una ubicación segura), y World-Check-One (software usado para optimizar procesos de selección y control de detección esencial, para respaldar necesidades de diligencia debida en la lucha contra los delitos financieros, el soborno y la corrupción).

Por otro lado, la empresa socia N°3 sostuvo tener un área de gestión de riesgos; por último, la empresa socia N°2 (perteneciente al sector de consultoría) mantiene reuniones en equipo, siendo más convencional y aplicando solo el método conocido por la empresa misma.

El uso de plataformas y herramientas especializadas para identificar, ponderar, gestionar y monitorear los factores de sostenibilidad que cada empresa considera como crítico refleja no solo el compromiso de lograr un desempeño controlado y de mejora continua, sino que además pone de manifiesto la importancia de contar con un área de gestión de riesgos que se haga

responsable de estas funciones, y con ello que generen la suficiente información para la oportuna toma de decisiones por parte de la alta dirección.

#### ***4.3.4. Percepciones a cerca de la Importancia de Alcanzar Estándares Globales o Certificaciones Organizacionales en Empresas Socias Encuestadas***

Para el Programa es necesario conocer la percepción de los actores involucrados sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales que promueve, por ello la investigación ha contemplado tres indicadores. El *primer indicador* se refiere al grado de participación en actividades del Programa.

Dos de las empresas socias entrevistadas no tenían conocimiento del comité, del Programa ni de las actividades convocadas oportunamente, a pesar de las distintas alternativas de invitación utilizadas por la WCA (correos electrónicos, página web de España), con el soporte de la Secretaría General de la WCA Capítulo Perú, a pesar de que cada empresa socia tiene un representante oficial y uno o más funcionarios inscritos en el directorio de la WCA.

De acuerdo a la Secretaría General de la WCA Capítulo Perú y al Miembro del Comité, los representantes de las empresas suelen tener no solo múltiples ocupaciones propias a su quehacer laboral, sino que también sostienen recurrentemente relaciones con distintos grupos de interés, o participan más activamente en gremios empresariales; por lo cual se intuye que, para asuntos relacionados a sus actividades frecuentes referidas al Compliance, así como a las relaciones y condiciones laborales, serían de carácter marginal debido al nivel de maduración en la convicción y acción de la gestión con principios éticos que las empresas encuestadas han manifestado.

Es por ello por lo que, si bien las convicciones a favor de los lineamientos del Programa han sido claras y explícitas en ambos casos, no han recordado las invitaciones recibidas ni participado de alguna actividad del Programa (el cual tiene menos de dos años). No obstante, la empresa socia N°3 si participó de una de las actividades del Programa titulada “El GRI y la Sostenibilidad”. Las tres

empresas sociales entrevistadas cuentan con una cultura organizacional transformadora y vanguardista cultivada previamente.

El *segundo indicador* se refiere al nivel de reflexiones internas en las empresas acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo. Todas las empresas sociales entrevistadas, teniendo conocimiento acerca de los distintos estándares y certificaciones, vienen atravesando el camino de comenzar a implementarlas, como es el caso de la empresa socia N°1 que manifestó ser importante para ellos las certificaciones enfocadas en temas como la prevención de soborno (ISO 37001:2018).

Lo cierto es que dicha certificación no responde específicamente a una acreditación de respeto o cumplimiento de derechos humanos ni a trato digno a las personas como pudieran ser el Global Compact (Pacto Global de las Naciones Unidas) o la ISO 26000 (Guía de Responsabilidad Social, si bien no certificable sí es posible homologarse).

Y es que la ISO 37001:2018 no respondería directamente a los dos factores críticos de derechos humanos (referidos al derecho fundamental a la vida y al trabajo) que la empresa encuestada N°1 enunció al inicio de la encuesta, sin embargo, el Global Compact y la ISO 26000 si coincidirían con el hecho de que la empresa organiza recurrentemente actividades de capacitación al personal para sensibilizarlos y evitar eventuales situaciones de hostigamiento sexual, promoviendo el respeto mutuo entre colaboradores.

No debe sorprender que esta empresa, la cual recordemos cuenta con un Comité de Ética e incorpora la transparencia de sus actividades al difundirlas con sus stakeholders (además de reconocer como una condición crítica a los accesos a servicios de salud), vincule como líneas estratégicas de gobernanza a reconocidas certificaciones internacionales como la ISO 9001:2015 (sistema de gestión de calidad), la ISO 45001:2018 (sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional), la ISO 14001:2015 (sistema de gestión ambiental).

En el caso de la empresa socia N°2, que manifestó ser importante para ellos las certificaciones enfocadas en responsabilidad social (ISO 26000:2010), Compliance (ISO 19600:2015 y 37301:2020), prevención de soborno (ISO 37001:2018), sostenibilidad (Global Reporting Initiative–GRI) y gestión de la cadena de suministros (Supply Chain Management-SCM); si bien es una buena señal que reconozcan todos esos estándares, es conveniente aclarar que el Global Reporting Initiative–GRI, Supply Chain Management–SCM y la ISO 37001:2018 no responderían directamente a los factores críticos de derechos humanos que enunciaron al inicio de la encuesta, referidos al respeto por la integridad de la persona y el gozo de una estabilidad emocional.

Sin embargo, la ISO 26000 (Guía de Responsabilidad Social), la ISO 19600 (Sistema de Gestión de Compliance) y certificaciones emitidas por la World Compliance Association-WCA si coincidieran con el hecho de que la empresa haya manifestado que perciben a los derechos humanos bajo un enfoque más amplio y no como generador de valor económico únicamente.

A pesar de que cuentan con muy importantes convicciones humanistas (como el respeto por la integridad de la persona y el gozo de una estabilidad emocional), se trata de una microempresa de apenas tres trabajadores, razón por la cual no precisan de aplicar algún tipo de certificación.

En el caso de la empresa socia N°3, manifestó ser importante para ellos las certificaciones enfocadas en salud y seguridad ocupacional (de la cual ya cuentan con certificaciones, sin querer entrar en detalles). Lo cierto es que dichas certificaciones no responden específicamente a una acreditación de respeto o cumplimiento de derechos humanos ni a trato digno a las personas, tal y como se explicó en líneas anteriores.

Si bien las certificaciones en salud y seguridad ocupacional no responden directamente a los factores críticos de derechos humanos (principios referidos a la vida, la libertad de expresión y protección en seguridad) que la empresa encuestada N°3 enunció al inicio de la encuesta, la impresión generada en esta y otras entrevistas, fue que las empresas relacionan mucho su responsabilidad hacia sus colaboradores en aspectos que son altamente regulados como las

condiciones laborales en salud y seguridad, considerándolos implícitos en ellas a los derechos humanos y el trato digno a las personas.

Como balance de las reflexiones internas en las empresas encuestadas, específicamente en la empresa N°1 y N°3, podemos clasificarlas en dos grupos: las referidas a su manejo y control directo (colaboradores contratados), y los trabajadores de sus contratistas y proveedores. Sobre el primer grupo, se aprecia una gestión franca y solvente de personas, reconociendo e incorporando estándares internacionales ya señalados; siendo el segundo grupo una permanente preocupación por cuanto las incidencias y siniestros que pudieran generar tanto contratistas como proveedores afectaría directamente a la imagen corporativa de la empresa contratante, a pesar de que las regulaciones laborales no alcanzarían a dicha empresa.

Finalmente, el *tercer indicador* de esta variable se refiere al grado de aceptación de implementar estándares o certificaciones. Recordando que la empresa socia N°1 ha reconocido estándares internacionales relacionados con factores de interés del Programa desarrollados en la presente investigación, como el respeto a los derechos humanos, el trato digno a las personas y la salud y seguridad ocupacional, y siendo coherente con reconocer los derechos fundamentales a la vida y al trabajo, así como proveer múltiples capacitaciones al personal; cuentan con tres de las más importantes certificaciones internacionales en sistemas de gestión (calidad, ambiental y SSO); las cuales reflejan una alta capacidad de gerencia.

Sobre esta sólida base de convicciones y certificaciones se hace posible implementar otras más específicas en ética y derechos humanos con éxito (por ejemplo, Global Compact, ISO 26000, 19600, 37001, 37301); convirtiéndose así en una empresa referente de clase mundial.

Esta apreciación alcanza a la empresa socia N°3 que, a pesar de que su representante no supo precisar si cuentan con una certificación internacional, es conocido que toda empresa con la solvencia empresarial y convicciones expresadas a lo largo de aplicación de los instrumentos de investigación cuenta con sistemas de gestión propios y suficientemente solventes.

Las empresas socias entrevistadas no han concursado para aspirar a algún reconocimiento relacionado a los factores de la presente investigación a pesar de que dos de estas empresas cuentan con argumentos y solvencia para presentarse y concursar de algún reconocimiento, distintivo o sello. Una reflexión válida podría ser responder a la pregunta ¿Por qué no presentarse a alguna convocatoria o aspirar a algún reconocimiento?. El programa tiene expectativas no solo en sensibilizar en estas materias a las empresas socias de la WCA Capítulo Perú, sino también en provocar reflexiones, incorporación de estándares o contar con reconocimientos; y así cultivar una imagen empresarial positiva y construir una sólida reputación corporativa.

En vista que el alcance de la investigación no incluía evaluar la incorporación de estándares o reconocimientos en las empresas socias, solo es posible tener una apreciación genérica a partir de la interpretación y lectura de las respuestas a la encuesta y de las entrevistas aplicadas. En ese sentido, el investigador intuye que las empresas suelen actuar con mucha cautela cuando se trata de exponerse públicamente a la sociedad en su conjunto, y no solo a sus stakeholders en determinados temas de interés mutuo. Se deduce que existe cierto nivel de temor de eventuales cuestionamientos en espacios públicos.

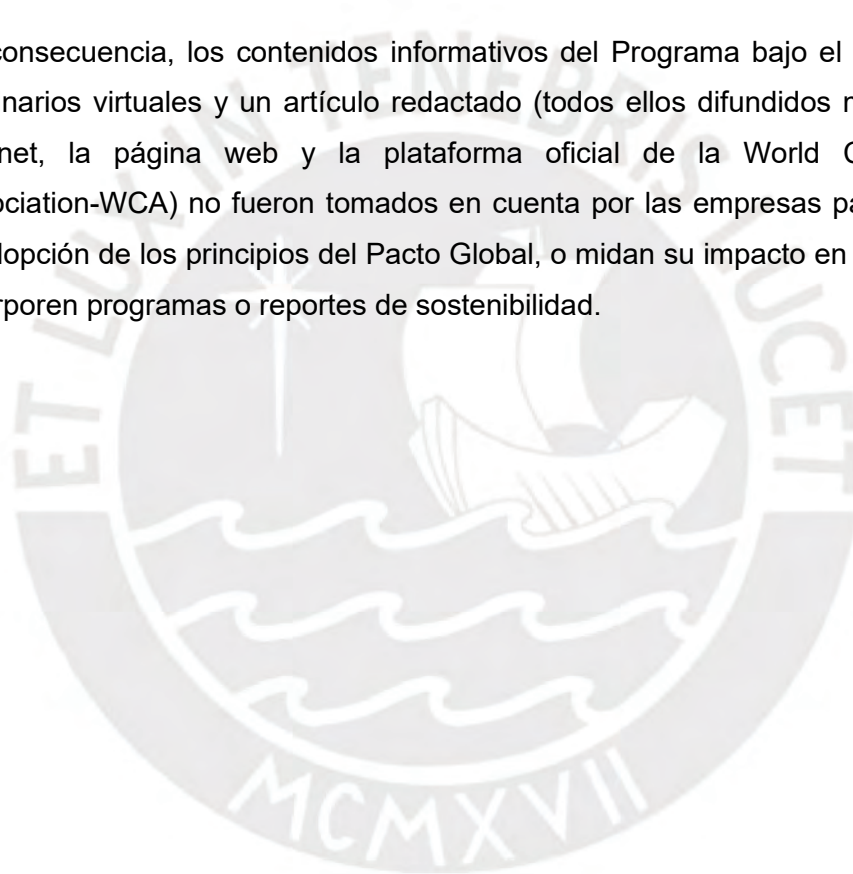
Con toda la información expuesta y a la luz de los hallazgos se logra mostrar que las empresas presentan percepciones bastante conscientes de las relaciones laborales, explícitamente cercanas a la ética y con una aceptación clara del respeto a los derechos humanos como eje básico de las responsabilidades que asumen como empleadores; recordando por ejemplo que una empresa tiene establecida un Comité de Ética, que comparte reportes con sus stakeholders, y que al menos dos empresas hayan incorporado en sus principios organizacionales al respeto a los derechos humanos como rectoría en todos sus niveles.

Adicionalmente, las empresas manifestaron incluso la conveniencia recíproca de actuar responsablemente a favor de los trabajadores, pues ellos gustan de formar parte de la compañía, se reduce la rotación de personal, se eleva la

productividad, se construyen relaciones de credibilidad con sus stakeholders, y se alimenta una percepción positiva de la empresa.

Este auspicioso contexto de percepción y respeto fiel a los derechos humanos y al trato digno a las personas, no habría sido aprovechado durante el período de análisis de las acciones y contenidos compartidos por el Programa. Y es que ninguna de las empresas encuestadas conocía del Programa, de sus miembros, actividades o aportes. Esto denota una debilidad sustancial de comunicación que debe ser corregida.

En consecuencia, los contenidos informativos del Programa bajo el formato de seminarios virtuales y un artículo redactado (todos ellos difundidos mediante la intranet, la página web y la plataforma oficial de la World Compliance Association-WCA) no fueron tomados en cuenta por las empresas para evaluar la adopción de los principios del Pacto Global, o midan su impacto en los ODS, o incorporen programas o reportes de sostenibilidad.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

- 1) Las empresas socias entrevistadas dieron a conocer sus apreciaciones acerca de los derechos humanos y trato digno a las personas, dejando en claro su compromiso de respeto pleno en sus organizaciones, en uno de los casos contando por ejemplo con un comité de ética. No obstante, no hubo mucha precisión de los derechos humanos (consagrados bajo la Declaración Universal de los Derechos Humanos), recogidos en la guía ISO 26000 (de responsabilidad social) y resumidos en el Global Compact de las Naciones Unidas, habiendo reconocido específicamente el derecho a la vida, al trabajo, el respeto y la integridad como parte de ellos.
- 2) Las empresas socias entrevistadas dejaron en claro su compromiso en promocionar los derechos humanos y el trato digno a las personas en sus organizaciones, dando a conocer sus distintos mecanismos de promoción, siendo la frecuente retroalimentación que reciben por parte de sus trabajadores una práctica eficaz, al complementarse con una comunicación fluida y horizontal para analizar posibles cambios e ir midiendo el grado de aceptación que estas llegan a tener.
- 3) Las empresas socias entrevistadas y los expertos internacionales coincidieron en un conjunto de factores significativos de beneficios mutuos entre los principales sujetos de derecho de la Gerencia Social (las personas), y los sujetos de derecho de la investigación (empresas socias de la WCA Capítulo Perú). Entre los factores que benefician a las personas se encontraron: el reconocimiento de los trabajadores como personas y no como recursos, el necesario cumplimiento de regulaciones asociadas a la salud y seguridad de los colaboradores, así como el anhelo de lograr el bienestar individual y colectivo del personal. Respecto a los factores significativos de beneficios a favor de los sujetos de derecho de la presente investigación, y que se miden mediante indicadores empresariales de mediano y largo plazo, figuran la baja

rotación de personal (y con ello menores costes), incremento de la productividad, desarrollo fluido de sus actividades y el crecimiento del negocio.

- 4) La preocupación central de las empresas socias entrevistadas está focalizada en que sus contratistas o proveedores (medianas y pequeñas empresas) no comparten las mismas convicciones a cerca del cumplimiento de las regulaciones y condiciones laborales de su propio personal de campo, relativizando la cobertura de seguros médico a trabajadores y sus familias, la defensa de la integridad física, o la seguridad e higiene laboral, priorizando el beneficio económico de corto plazo, y exponiendo así la imagen y reputación de las empresas socias contratantes.
- 5) Desde el Programa, a pesar de haberse organizado y convocado seis webseminars relacionados a temáticas afines al Compliance, visión estratégica, ética, conflicto de intereses, sostenibilidad y reputación, mediante distintos canales como correos electrónicos masivos a todas las empresas socias, así como el calendario de eventos en la intranet y anuncios publicitarios a través de la plataforma internacional de la Word Compliance Association–WCA (coordinadas desde el Programa a través del comité del mismo nombre, con la Secretaría General de la WCA Capitulo Perú); las empresas socias entrevistadas no tenían conocimiento de la existencia del Programa, y solo una participó de un webseminar.
- 6) Dos de las empresas socias entrevistadas pertenecen a los sectores construcción e hidrocarburos, que por la naturaleza de sus actividades mantienen una alta exposición a riesgos laborales (relaciones y condiciones laborales). Las empresas muestran una alta sensibilidad a estos desafíos e incorporan en su visión estratégica de sostenibilidad los factores sociales y ambientales, lo cual converge con el respeto a los derechos humanos y los principios del Global Compact de las Naciones Unidas.

- 7) A pesar de no haber ganado ni concursado para lograr algún reconocimiento, las empresas socias entrevistadas cuentan con certificaciones internacionales referentes a sistemas de gestión de calidad, ambiental y salud y seguridad ocupacional (ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 respectivamente), como es el caso de la empresa socia N°1. No obstante, todas las empresas socias entrevistadas se encuentran en fase de análisis para implementar nuevos estándares y certificaciones.
- 8) Si bien las empresas socias entrevistadas reconocen y vienen implementando certificaciones relacionadas a las relaciones y condiciones laborales materia de la presente investigación, se advierte que estos estándares están vinculados al cumplimiento de las regulaciones y reflejan sus convicciones, tanto del respeto de derechos, como el valor humano y estratégico de sus colaboradores.
- 9) La guía ISO 26000 (de responsabilidad social) y los principios del Global Compact de las Naciones Unidas no son suficientemente conocidas, a pesar que ambos estándares internacionales fueron diseñados teniendo a las empresas privadas como público objetivo.

## **5.2 Recomendaciones**

- 1) Evaluar la incorporación de temas de carácter sectorial y relacionados a los derechos humanos y trato digno a las personas, así como de los estándares internacionales más pertinentes al objetivo del Programa (como la guía ISO 26000 y el Global Compact). Mostrar la vinculación de todos estos elementos podría favorecer la comprensión y pertinencia de estos u otros estándares afines, mostrando la relación con la sostenibilidad empresarial.
- 2) Evaluar la incorporación de temas propios de las relaciones y condiciones laborales que ayuden a potenciar actividades que ya vienen

desarrollando las empresas, y ampliando a otras nuevas para que exploren integrarlas a sus planes de acción.

- 3) Evaluar la posibilidad de dar a conocer aquellos casos que resulten emblemáticos para las empresas socias y que evidencien la importancia y conveniencia mutua de los beneficios que pueden generar -tanto a personas como a las empresas- el reconocimiento de los trabajadores como personas y no como recursos, el necesario cumplimiento de regulaciones asociadas a la salud y seguridad de los colaboradores, así como el anhelo de lograr el bienestar individual y colectivo del personal.
- 4) Evaluar la creación de una mesa de trabajo de proveedores que forme parte del comité, conformado por empresas contratistas y proveedores recomendados por las empresas socias; con la finalidad de reconocer sus voluntades y expectativas de mejorar el cumplimiento de las relaciones y condiciones laborales hacia sus colaboradores, además de incorporarlos en las actividades del Programa.
- 5) Explorar alternativas de comunicación, convocatoria y retroalimentación más eficaces dirigidas a las empresas socias de interés, administrando por ejemplo un directorio en específico, en el cual se puedan ir sumando distintos funcionarios de una misma empresa, y con ello ampliar los potenciales agentes de cambio.

## CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE MEJORA

A fin de revertir los limitados resultados del Programa, la propuesta de mejora reconoce dos factores fundamentales para generar cambios e impactos sostenibles en el tiempo. El primer factor son los miembros del comité. La incorporación de profesionales y expertos comprometidos resulta fundamental para potenciar y sostener el Programa. El segundo factor clave es la estructura del comité, en vista que su configuración podría, o bien permitir o restringir funciones, responsabilidades, acciones y desempeño del Programa.

### 6.1 Capacidad Técnica y Humanista

Las capacidades actuales del Programa son insuficientes y han evidenciado limitaciones de gestión, por ello se propone la incorporación de miembros expertos al comité (nacionales e internacionales) con diferentes especialidades complementarias, tomando como referencia, las siguientes:

- Ética e Integridad
- Derechos humanos y trato digno
- Relaciones y condiciones laborales
- Discriminación e igualdad
- Ecosistemas sostenibles
- Impactos ambientales
- Desarrollo sostenible y ODS
- Reportes sociales, ambientales, financieros y de sostenibilidad
- Sistemas de gobernanza y gestión
- Desarrollo organizacional
- Riesgos corporativos
- Prevención, control interno y auditoría
- Debida diligencia en Compliance social y ambiental

Siendo la World Compliance Association-WCA una entidad con presencia en distintos países, se propone realizar una convocatoria a profesionales que reúnan un perfil con más de una especialidad sugerida, y por supuesto, con

otros requisitos adicionales que garanticen pluralidad, compromiso y visión compartida del Programa.

Asimismo, se propone explorar la incorporación de aliados estratégicos al comité que puedan complementar los esfuerzos del Programa, compartiendo información clave que evidencie los beneficios mutuos que generan el cumplimiento de derechos y la construcción de bienestar social, respecto a la baja rotación de personal, productividad, fluidez de actividades y crecimiento del negocio (sostenibilidad).

Dichos aliados estratégicos pueden ser tanto profesionales destacados como instituciones con propósitos similares, o empresas dispuestas a compartir sus experiencias.

## **6.2 Estructura Organizacional del Comité**

Debido a que el comité es de reciente creación y que cuenta con apenas tres miembros, y a la luz de las evidencias de las limitaciones del Programa, no ha sido viable configurar una estructura organizacional apropiada para los fines establecidos.

En ese sentido, y sobre la base de contar con profesionales y expertos comprometidos, se propone contemplar una serie de grupos de trabajo que permitan agregarle dinámica al Programa. Los grupos sugeridos obedecen a líneas de trabajo derivados de los análisis de la investigación y las recomendaciones sugeridas.

A continuación, se proponen los siguientes grupos de trabajo y se exponen brevemente su justificación:

- GT de proveedores (contratistas); con la finalidad de reconocer sus voluntades y expectativas de mejorar el cumplimiento de las relaciones y condiciones laborales.

- GT de aliados estratégicos (nacionales e internacionales); que se comprometan en potenciar la visión, los planes, las actividades, canales de comunicación y contenidos compartidos.
- GT de relaciones y condiciones laborales; a cargo de contar con información especializada y casuística que ponga en evidencia la realidad laboral.
- GT de medio ambiente; a cargo de contar con información especializada y casuística que afiance la correlación de beneficios mutuos entre los sujetos de derecho.
- GT de negocios e inversiones sostenibles; cuyo reto es monitorear y visibilizar el comportamiento de indicadores, métricas, estándares y rentabilidades que generan los negocios y finanzas verdes, y ecosistemas de negocios sostenibles.

Como propuestas complementarias, en base a los hallazgos encontrados a lo largo de la investigación, se propone que el Comité Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad cuente con un comunicador responsable de la elaboración de un plan de comunicaciones, además de notas informativas, piezas gráficas, textos de comunicados, gestión de los canales de comunicación del comité, convocatorias de webseminars y otras actividades complementarias del Programa.

A la par, resultaría conveniente adoptar una política de mejora continúa haciéndose partícipe de la organización de algunas actividades del Programa a las empresas socias, sosteniendo reuniones periódicas de retroalimentación con ellas, además de establecer el intercambio de experiencias con otros programas o comités afines de la World Compliance Association-WCA de otros países.

## BIBLIOGRAFÍA

### 1. Organización de las Naciones Unidas

2016 Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, page 6

2020 United Nations, Economic and Social Council – páginas 3,5,7,8,11 y 14

### 2. Instituto Nacional de Estadística e Informática

2021 Informe Técnico: Evolución de la Pobreza 2009-2020 Monetaria, página 47

2021 Informe Técnico: Comportamiento de los Indicadores de Mercado Laboral a Nivel Nacional, página 23

### 3. Canessa, Miguel

2009 La Protección Internacional de los Derechos Humanos Laborales. Departamento Académico de Derecho de la PUCP, número 63, página 352. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.200902.014>

### 4. Banco Mundial

2019 Tasa de mortalidad, menores de 5 años (por cada 1.000) – Perú <https://datos.bancomundial.org/indicador/SH.DYN.MORT?locations=PE>

### 5. Ministerio de Salud

2020 Plan Estratégico Internacional-PEI Ministerio de Salud 2019-2023. Páginas 10 y 45

### 6. ComexPerú

2021 Artículo “La tasa de informalidad laboral solo disminuyó del 77.1% al 73.4% durante la última década”, Semanario N°1073

7. **Banco Central de Reserva del Perú**  
2021 Estudios Económicos, Cuadro N°075: Producto Bruto Interno y Demanda Interna
8. **Cámara de Comercio de Lima**  
2019 Informe Económico: El 75% de Unidades Productivas son Informales, página 7
9. **Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos**  
2021 ¿En qué consisten los derechos humanos?  
<https://www.ohchr.org/sp/issues/pages/whatarehumanrights.aspx>
10. **Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia**  
2021 ¿Qué son los derechos humanos?  
<https://www.unicef.org/es/convencion-derechos-nino/que-son-derechos-humanos>
11. **Organización Internacional de Empleadores**  
2021 Relaciones Laborales <https://www.ioe-emp.org/es/prioridades-politicas/relaciones-laborales>
12. **Organización Internacional del Trabajo**  
2006 Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, 2006 – La Relación de Trabajo. Página 3
13. **Corporate Compliance**  
2021 Diccionario – Compliance  
<https://www.corporatecompliance.org/publications/compliance-dictionary>
14. **International Association Compliance**  
2021 ¿Qué es Compliance? <https://www.int-comp.org/careers/your-career-in-compliance/career-in-compliance/>

## 15. World Compliance Association

- 2021 Acerca del Compliance  
<https://www.worldcomplianceassociation.com/que-es-compliance.php>
- 2021 El anonimato del denunciante ayuda a la gente hacer lo correcto - Karin Henriksson, Founding Partner and Senior Advisor de WhistleB  
<https://www.worldcomplianceassociation.com/1652/articulo-el-anonimato-del-denunciante-ayuda-a-la-gente-hacer-lo-correcto.html>

## 16. Fuentes, J.R

- 2004 La buena reputación. Claves del valor intangible de las empresas. Página 29

## 17. Mayol, Diógenes

- 2021 Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, 2011, Vol. XVII, N°2. Página 70

## 18. Naciones Unidas

- 1987 Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. Pag. 41

## 19. Kant, Immanuel

- 1996 Practical Philosophy (Cambridge Press, USA, 1996). 6:435 p557

## 20. Stakeholders Sostenibilidad

- 2021 Edward Freeman, padre de la teoría del Stakeholder  
<https://stakeholders.com.pe/noticias-sh/edward-freeman-padre-de-la-teoria-del-stakeholder/>

## 21. Comunica RSE

- 2011 Biblioteca - Edward Freeman, padre de la teoría del Stakeholder.  
<https://www.comunicarseweb.com/biblioteca/edward-freeman-padre-de-la-teoria-del-stakeholder>

## 22. Freeman, Edwar

1984 Strategic Management, a Stakeholder Approach – página 46

**23. Villafañe, Justo**

2004 La buena reputación. Claves del valor intangible de las empresas  
página 29

**24. Kliksberg, Bernardo**

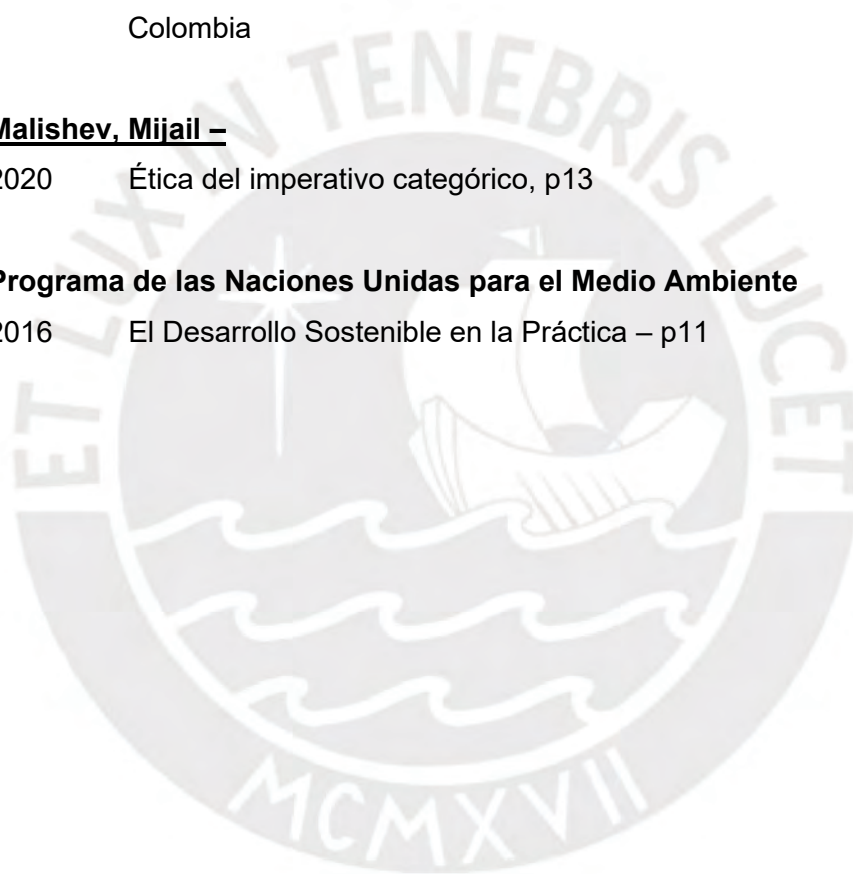
2003 Ética y gerencia de organizaciones INNOVAR. Revista de  
Ciencias Administrativas y Sociales, núm. 22, julio-diciembre,  
2003, pp. 39-42 Universidad Nacional de Colombia Bogotá,  
Colombia

**25. Malishev, Mijail –**

2020 Ética del imperativo categórico, p13

**26. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente**

2016 El Desarrollo Sostenible en la Práctica – p11



## Anexos

### ANEXO 1: Matriz De Consistencia

#### Columna Vertebral con Variables e Indicadores

Pregunta General	Objetivos Específicos	Preguntas Específicas	Variables	Indicadores
¿Han permitido los contenidos informativos utilizados por el Comité CRCS, que las empresas privadas establecidas en el Perú que participaron en los seminarios evalúen la adopción de los principios del Pacto	Conocer y analizar la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales	¿Cuál es la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales?	<p>-Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales</p> <p>-Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales</p>	<p>-Opinión de los actores involucrados sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas</p> <p>-Grado de convicción en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores por parte de las empresas</p> <p>-Opinión de los actores involucrados sobre las condiciones de salud y de seguridad en las empresas</p> <p>-Grado de convicción en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad en las empresas</p>

Global, o midan su impacto en los ODS, o incorporen programas o reportes de sostenibilidad?	Determinar si las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas	¿En qué medida las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas?	Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa	-Opinión de los actores involucrados sobre las actividades del Programa  -Grado de reconocimiento de factores de sostenibilidad de las empresas
	Identificar si las acciones desarrolladas por el programa están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales y certificaciones organizacionales	Las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?	Percepción de los actores involucrados, sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales promovidas por el Programa	-Grado de participación en actividades del Programa  -Nivel de reflexiones internas en las empresas acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo

### Columna Vertebral con Fuentes e Instrumentos

Preguntas Específicas	VARIABLES	Indicadores	Fuentes	Técnicas de Investigación
¿Cuál es la percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales?	-Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las relaciones laborales	-Opinión de los actores involucrados sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas  -Grado de convicción en promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores por parte de las empresas	Empresas socias de la WCA Capítulo Perú  Secretaría General de la WCA Capítulo Perú	Encuestas y entrevistas
	Percepción que tienen las empresas que forman parte del programa sobre las condiciones laborales	-Opinión de los actores involucrados sobre las condiciones de salud y de seguridad en las empresas  -Grado de convicción en promover mejoras en las condiciones de salud y de seguridad en las empresas	Miembros de Comité Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad de la WCA Capítulo Perú	
¿En qué medida las acciones desarrolladas por el programa promueven la sostenibilidad de las empresas?	Promoción de la sostenibilidad de las empresas por parte del Programa	-Opinión de los actores involucrados sobre las actividades del Programa  -Grado de reconocimiento de factores de sostenibilidad de las empresas	Expertos Compliance con residencia y experiencia en Europa	Encuestas y entrevistas
Las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?	Percepción de los actores involucrados, sobre la importancia de alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales promovidas por el Programa	-Grado de participación en actividades del Programa  -Nivel de reflexiones internas en las empresas acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo		Encuestas y entrevistas

## ANEXO 2. Guía de Preguntas de las Entrevistas Semi-Estructuradas

### Entrevista a Empresas Socias

Nombre:

Área de especialidad:

Posición actual:

#### Percepción de las empresas

1. ¿Qué opinión tiene la empresa sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas?



2. ¿Cuáles de los derechos humanos consideran como “más críticos” en ambientes laborales?



3. ¿Cuáles son los factores referidos al trato digno a las personas que calificarían como “más críticos” en ambientes laborales?



4. En su empresa, ¿qué se hace para promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores?

5. ¿En qué estima usted ha ayudado a la empresa el hecho de que se promuevan los derechos humanos y el trato digno?

6. ¿Se les ha consultado a los trabajadores sobre su opinión acerca de las acciones realizadas en relación a los derechos humanos y el trato digno?

7. ¿Cuáles son las condiciones laborales que consideran más críticas?

8. ¿Cuáles son las condiciones de salud que consideran más críticas?

9. ¿Cuáles son las condiciones de seguridad que consideran más críticas?

10. ¿Qué opinión tienen de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo?

11. ¿Qué se hace en su empresa para mejorar las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo?

12. ¿Con qué especialistas se cuentan?

13. ¿Qué cambios ha notado en los trabajadores a partir de las nuevas condiciones ofrecidas?

**Aporte de las acciones del Programa**

14. ¿Sabe qué es el programa / comité CRCS?

15. ¿Sabe quiénes lo conforman?

16. ¿Sabe desde cuándo inició?

17. ¿Sabe qué objetivos persigue?

18. ¿Sabe en qué consisten las acciones desarrolladas por el programa?

19. ¿Sabe en qué consisten las acciones desarrolladas por el programa?

20. ¿Captaron las acciones del programa su interés en participar?

21. ¿Cuáles son los factores que toman en cuenta al proyectar la sostenibilidad de la empresa?

22. ¿Cuentan con alguna herramienta de gestión o realizan el monitoreo de esos factores?

23. Las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?

**Estándares globales o certificaciones organizacionales**

24. ¿Han participado de alguna de las acciones desarrolladas por el programa?

25. ¿Qué los motivó participar en las acciones desarrolladas por el programa?

26. ¿Las acciones del programa han generado reflexiones internas en la empresa acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo?

27. ¿Conoce algún instrumento de gestión, estándar o certificación que dé cuenta del compromiso o el cumplimiento de derechos humanos o trato digno a las personas en su giro de negocio, industria o en general, en las organizaciones?

28. ¿Conoce algún instrumento de gestión, estándar o certificación que dé cuenta del compromiso o el cumplimiento de condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo en su giro de negocio, industria o en general, en las organizaciones?

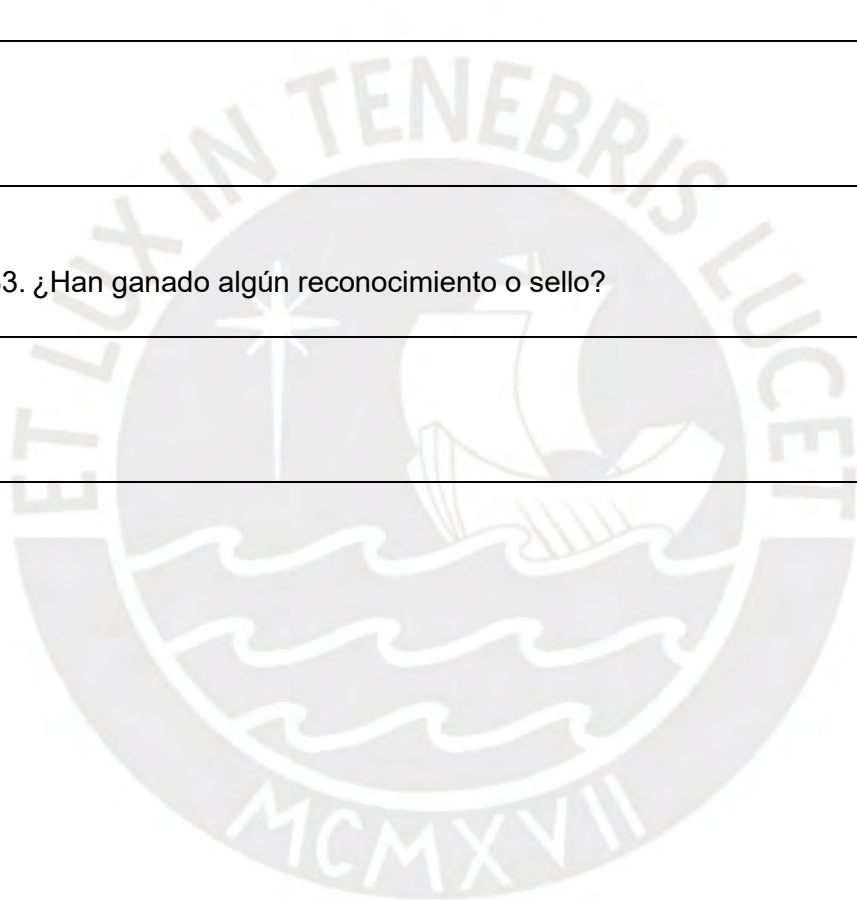
29. ¿Han tratado, explorado o analizado la posibilidad de implementar alguno de estos estándares o certificaciones?

30. ¿Han implementado alguno de estos estándares o certificaciones?

31. ¿Han sido acreditados o certificados en alguno de estos estándares o certificaciones?

32. ¿Han concursado para lograr algún reconocimiento o sello?

33. ¿Han ganado algún reconocimiento o sello?



### **ANEXO 3: Entrevista a Secretaría General**

#### **Entrevista a Secretaría General**

Nombre:

Área de especialidad:

Posición actual:

#### **Percepción sobre las empresas**

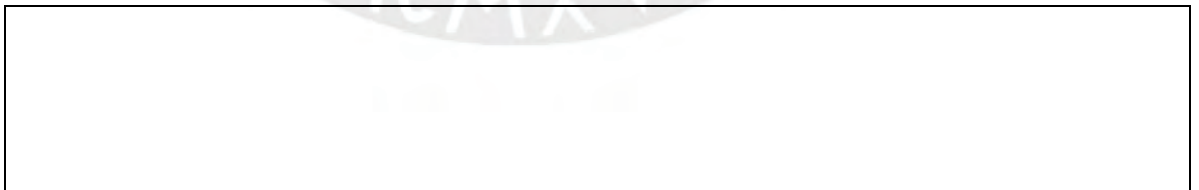
1. ¿Cuál creen es la opinión de las empresas socias sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas?



2. ¿Cuáles de los derechos humanos consideran que las empresas socias calificarían como “más críticos” en ambientes laborales?



3. ¿Cuáles son los factores referidos al trato digno a las personas que las empresas socias calificarían como “más críticos” en ambientes laborales?



4. ¿Qué considera usted que las empresas socias hacen para promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores?

5. ¿En qué estima usted ha ayudado a la empresa el hecho de que se promuevan los derechos humanos y el trato digno?

6. ¿Sabe usted si las empresas socias les ha consultado a sus trabajadores sobre su opinión acerca de las acciones realizadas en relación a los derechos humanos y el trato digno?

7. ¿Qué tan importante cree usted que es para las empresas socias promover los derechos humanos y el trato digno de los trabajadores?

8. ¿Cuáles son las condiciones laborales que usted estima, las empresas socias consideran más críticas?

9. ¿Cuáles son las condiciones de salud que usted estima, las empresas socias consideran más críticas?

10. ¿Cuáles son las condiciones de seguridad que usted estima, las empresas socias consideran más críticas?

11. ¿Qué opinión estima usted, tienen las empresas socias a cerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo?

12. ¿Sabe usted, qué mejoras realizan las empresas socias sobre condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo?

**Aporte de las acciones del Programa**

13. ¿Cómo han dado a conocer el programa / comité CRCS a las empresas socias?

14. ¿Cree usted que las acciones del programa captan el interés de participar en las empresas socias?

15. ¿Cree usted que las acciones del programa captarían el interés en participar de empresas no socias?

16. ¿Cuál es el grado de interés que usted ha percibido de las empresas socias en participar de alguna de las acciones desarrolladas por el programa?

17. ¿Qué motivó a participar en las acciones desarrolladas por el programa, a las empresas socias?

18. ¿Cree usted que las acciones del programa han generado reflexiones internas en la empresa acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo?

**Estándares globales o certificaciones organizacionales**

19. ¿Alguna acción desarrollada por el programa / comité ha informado a cerca de algún instrumento de gestión, estándar o certificación que dé cuenta del compromiso o el cumplimiento de derechos humanos o trato digno a las personas en su giro de negocio, industria o en general, en las organizaciones?

20. ¿Alguna acción desarrollada por el programa / comité ha informado a cerca algún instrumento de gestión, estándar o certificación que dé cuenta del compromiso o el cumplimiento de condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo en su giro de negocio, industria o en general, en las organizaciones?

21. ¿Sabe usted si las empresas socias han tratado, explorado o analizado la posibilidad de implementar alguno de estos estándares o certificaciones?

22. ¿Sabe usted si las empresas socias han implementado alguno de estos estándares o certificaciones?

23. Las acciones desarrolladas por el programa, ¿están logrando sensibilizar a las empresas para alcanzar estándares globales o certificaciones organizacionales?

24. ¿Sabe usted si las empresas socias han sido acreditados o certificados en alguno de estos estándares o certificaciones?

25. ¿Sabe usted si las empresas socias han concursado para lograr algún reconocimiento o sello?

26. ¿Las acciones del programa han generado reflexiones internas en la empresa acerca del respeto de los derechos humanos, o el trato digno a las personas, o de las condiciones laborales, de salud o seguridad en el trabajo?

27. ¿Sabe usted si las empresas socias han ganado algún reconocimiento o sello?



## **ANEXO 4: Entrevista a Miembro del Comité**

### **Entrevista a Miembro del Comité**

Nombre:

Área de especialidad:

Posición actual:

### **Percepción sobre las empresas**

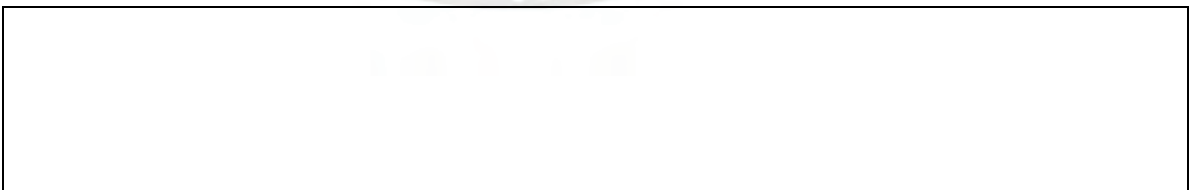
1. ¿Cuál cree es la opinión de las empresas peruanas sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas?



2. ¿Cuáles de los derechos humanos considera que las empresas peruanas calificarían como “más críticos” en ambientes laborales?



3. ¿Cuáles son los factores referidos al trato digno a las personas que las empresas peruanas calificarían como “más críticos” en ambientes laborales?



4. ¿Qué considera usted que las empresas peruanas hacen para promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores?

5. ¿En qué estima usted ha ayudado a las empresas peruanas el hecho de que se promuevan los derechos humanos y el trato digno?

6. ¿Qué tan importante cree usted que es para las empresas peruanas promover los derechos humanos y el trato digno de los trabajadores?

7. ¿Cuáles son las condiciones laborales que usted estima, las empresas peruanas consideran más críticas?

8. ¿Cuáles son las condiciones de salud que usted estima, las empresas peruanas consideran más críticas?

9. ¿Cuáles son las condiciones de seguridad que usted estima, las empresas peruanas consideran más críticas?

10. ¿Qué opinión estima usted, tienen las empresas peruanas a cerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo?

**Aporte de las acciones del Programa**

11. ¿Sabe qué es el programa / Comité Compliance para la Reputación Corporativa y Sostenibilidad siglas - CRCS ?

12. ¿Sabe quiénes lo conforman?

13. ¿Sabe desde cuándo inició?

14. ¿Sabe qué objetivos persigue?

15. ¿Sabe en qué consisten las acciones desarrolladas por el programa?

16. ¿Cree usted que las acciones del programa captan el interés de participar en las empresas socias?

17. ¿Cree usted que las acciones del programa captarían el interés en participar de empresas no socias?

## **ANEXO 5: Entrevista a Expertos Internacionales**

### **Entrevista a Expertos Internacionales**

Nombre:

Área de especialidad:

Posición actual:

### **Percepción de los expertos acerca de las empresas peruanas**

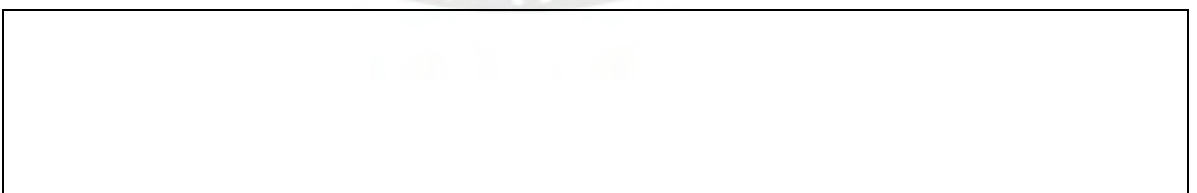
1. ¿Cuál cree usted que debería ser la opinión de las empresas peruanas sobre los derechos humanos y el trato digno a las personas?



2. ¿Cuáles de los derechos humanos considera que las empresas peruanas debieran calificar como “más críticos” en ambientes laborales?



3. ¿Cuáles son los factores referidos al trato digno a las personas que las empresas peruanas debieran calificar como “más críticos” en ambientes laborales?



4. ¿Qué considera usted que las empresas peruanas hacen para promover el respeto a los derechos humanos y el trato digno a los trabajadores?

5. ¿Qué tan importante cree usted que es para las empresas peruanas promover los derechos humanos y el trato digno de los trabajadores?

6. ¿Cuáles son las condiciones laborales que usted estima, las empresas peruanas debieran considerar como más críticas?

7. ¿Cuáles son las condiciones de salud que usted estima, las empresas peruanas debieran considerar como más críticas?

8. ¿Cuáles son las condiciones de seguridad que usted estima, las empresas peruanas debieran considerar como más críticas?

9. ¿Cuál cree usted que debería ser la opinión de las empresas peruanas a cerca de las condiciones laborales, de salud y seguridad en el trabajo?

**Aporte de las acciones del Programa**

10. ¿Sabe qué es el programa / comité CRCS?

11. ¿Sabe quiénes lo conforman?

12. ¿Sabe desde cuándo inició?

13. ¿Sabe qué objetivos persigue?

14. ¿Sabe en qué consisten las acciones desarrolladas por el programa?

15. ¿Sabe en qué consisten las acciones desarrolladas por el programa?

16. ¿Cree usted que las acciones del programa captarían el interés en participar de empresas no socias?

