

Internacionalización responsable, una perspectiva desde los TLC:

Una mirada desde la realidad de las grandes empresas de

Barranquilla¹

Resumen

Las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial asociadas al Pacto Global son una tendencia importante en cuanto a la auto regulación y generación de externalidades positivas por parte de las empresas a nivel mundial. Estos aspectos aún tienen muchas críticas y detractores, relacionados con la finalidad y el esquema institucional que se ha desarrollado. En el presente estudio se realiza una aproximación cualitativa de la aceptación y validación, de aspectos fundamentales asociados al Pacto Global por parte de empresas grandes en la ciudad de Barranquilla, como de la influencia que ha podido tener los tratados de libre comercio en el desarrollo de estas prácticas.

Palabras claves

Internacionalización responsable, TLC, Pacto Global

Introducción

La presente ponencia evidencia los resultados del proyecto de investigación “Incidencia de los Tratados de Libre Comercio suscritos con Estados Unidos y Canadá en las prácticas de Responsabilidad Social de las grandes empresas de Barranquilla”.

En la investigación se decidió escoger el caso de las grandes empresas de Barranquilla, como un caso ejemplarizante para la economía colombiana, teniendo en cuenta todas las estrategias

¹ La presente ponencia se inscribe en el Track 4: Ética, Responsabilidad Social y Medioambiental.

de competitividad e internacionalización responsable que se han decidido realizar por las grandes empresas, a partir de la puesta en marcha de Tratados de Libre Comercio-TLC con varios países del mundo (incluyendo Estados Unidos y Canadá). Por su parte, con relación a las empresas exportadoras de la ciudad de Barranquilla, estas se enfrentan a una serie de oportunidades comerciales de tipo internacional sin precedentes. En este contexto las empresas entraran en un proceso de ventas internacionales frente a clientes mucho más exigentes en términos de calidad, funcionalidad de los productos o servicios, pero también de condiciones asociadas a la producción como son los temas sociales, ambientales, de derechos humanos y de corrupción.

En muchos casos, lograr la colocación efectiva de los productos en los mercados internacionales a partir de tratados de libre comercio (para esta investigación es de interés particular el de Estados Unidos y Canadá), dependerá de la capacidad que tengan las empresas para mostrar los resultados de prácticas de responsabilidad social asociadas a sus sistemas productivos. Por tal motivo, el objetivo general de esta investigación es comprender hasta qué punto las cláusulas de responsabilidad social incluidas en la normatividad de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá suscritos por Colombia, inciden en la formulación y ejecución de prácticas de responsabilidad social en las grandes empresas de la ciudad de Barranquilla que exportan a los países establecidos.

Tomando como referente el Pacto Global de las Naciones Unidas (PG) –iniciativa internacional más importante y aceptada en términos de promoción de prácticas globalmente aceptadas- se llevará a cabo un análisis de la normatividad de los tratado de libre comercio mencionados, se conducirán encuestas a ciudadanos para conocer su actitud frente a la responsabilidad social, se realizarán entrevistas a profundidad a altos ejecutivos de las grandes empresas de barranquilla –universo de esta investigación- y se recabará información de fuentes oficiales tanto en Colombia como en Estados Unidos y Canadá para poner en contexto y comprender de

qué manera los tratados mencionados inciden en las prácticas de responsabilidad de las empresas objeto de estudio en términos de las 4 categorías descritas en el PG: Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Revisión de literatura

Con la finalidad de hacer un recuento teórico sobre el Pacto Mundial y sus 10 principios sobre Responsabilidad social empresarial:

El Global Compact, programa de la ONU suscrito en el año 2000, es un instrumento de libre suscripción por parte de empresas, organizaciones laborales y civiles. El Pacto funciona como una red integrada de trabajo en que las compañías participantes, la ONU, las ONGs globales y las uniones sindicales internacionales, promueven los principios del Pacto en torno a cuatro instrumentos: Desarrollo de iniciativas conjuntas; creación de redes de colaboración entre el mercado y la sociedad en las materias objeto del Pacto; promoción de un foro activo de educación y aprendizaje; y creación de redes y plataformas locales y nacionales (Ibarra, 2014, p. 62).

El Pacto Global está conformado por diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción

1. Por su parte en el Pacto Mundial, el componente de Derechos Humanos se conforma por los siguientes principios:

1.1 Primer principio: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional

Este principio resalta la importancia de los Derechos Humanos para los individuos y para las organizaciones que conforman. El compromiso de los Derechos Humanos en la empresa, parte del supuesto que esta protección se establece desde el lugar de trabajo hasta la esfera de

intervención más amplia. Así también, se destaca la importancia del respeto por los Derechos Humanos en la contribución por el mejoramiento de la producción en la empresa. (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004)

1.2 Segundo principio: No ser cómplice de abusos de los derechos humanos

Este principio descansa sobre la relevancia de la categoría “Complicidad”, esta se comprende en la relación que se pueda llegar a establecer entre la empresa y algún caso de abuso de los derechos humanos que empresas, gobiernos u otro tipo de entidades puedan estar realizando. El compromiso de no ser cómplices se extiende a todos aquellos que conformen la cadena de suministro. Se expone que el abuso de Derechos Humanos por parte de las empresas es particularmente alto en países de gobiernos débiles o en aquellos donde la vulneración este generalizada. (Red Pacto Mundial España, 2013)

2. El componente de Derechos laborales se conforma por los siguientes principios

2.1 Tercer principio: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva

Según Oficina del Pacto Global en Argentina (2004) este principio se puede analizar desde una visión tripartita, así: Libertad de afiliación y negociación colectiva, libertad de asociación y afiliación

2.2 Cuarto principio: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio

El trabajo forzoso es cualquier tipo de trabajo que se realiza mediante amenaza o castigo, para el cual la persona no se ha presentado de manera voluntaria. Por ley se debe comprender que toda persona debe tener la libertad de irse de su trabajo, siendo respetuosa del procedimiento establecido para este fin. El trabajo forzoso tiene graves consecuencias no solo para los individuos, también en la economía, el trabajo forzoso conlleva a la degradación del capital

humano y de la estabilidad social generando inseguridad en las inversiones. (Oficina del Pacto Global).

2.3 Quinto principio: Abolir cualquier forma de trabajo infantil

El trabajo infantil priva a los niños de su infancia y de su dignidad. Muchos de los niños trabajan largas jornadas sin ser retribuidos o a cambio de salarios mínimos, a menudo en condiciones que ponen en peligro su salud y su desarrollo físico y mental. (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004)

Los Convenios de la OIT recomiendan una edad mínima para la admisión en el empleo que no debe ser inferior a la edad de finalización de la escolaridad obligatoria y en cualquier caso nunca inferior a los 15 años. Sin embargo, en países en los que las facilidades educativas son menores, la edad permitida puede ser menor: de 14 años (Ibarra, 2014, p. 66)

2.4 Sexto principio: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Según Red Pacto Mundial España (2013), la definición de discriminación en el empleo y la ocupación es “cualquier distinción, exclusión o preferencia que produzca el rechazo o la desigualdad en las oportunidades o en el trato de solicitudes de empleo o de ocupación” realizada por razón de “raza, color, sexo, religión, opiniones políticas, nacionalidad de origen o extracción social”

3. El componente de Medio ambiente se conforma por los siguientes principios:

3.1 Séptimo principio: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

El principio de prevención, conlleva la adopción de medidas tendientes a evitar el deterioro ambiental, incluso en el caso de que no se dispongan de pruebas científicamente demostradas,

del grado del daño que pueda causar determinada actividad a los recursos naturales. Conforme a éste deberán tenerse siempre en cuenta los riesgos que deberán afrontar las generaciones futuras si se ponen en peligro los ecosistemas de vida esenciales, de tal forma que aquellos que emprendan una actividad o que realicen alteraciones en un entorno determinado deberán demostrar que no causan daños al medioambiente (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 86). (Ibarra, 2011).

3.2 Octavo principio: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

La Cumbre del Planeta de Río celebrada en 1992 ha actuado como una ‘llamada de atención’ para muchos sectores de la sociedad, siendo uno de ellos el sector empresarial. Por vez primera un grupo de accionistas se reunió para debatir las dificultades planteadas por los modelos de industrialización, el crecimiento de la población y los desequilibrios sociales del mundo. (Pacto Mundial, 2013)

3.3 Noveno principio: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Este principio supone una política empresarial sobre el uso de tecnologías limpias, la difusión entre los grupos de interés del comportamiento medioambiental; la reorientación de la investigación y el desarrollo hacia un diseño por la sostenibilidad; la utilización del análisis del ciclo de vida en el desarrollo de nuevas tecnologías y productos, teniendo en cuenta los impactos de la fabricación, uso y deposición final del producto; el empleo de informes de tecnología medioambiental; la revisión de los criterios de inversión y política de fuentes de proveedores que garanticen en sus ofertas un mínimo de criterios de protección ambiental (Oficina del Pacto Global en Argentina, 2004, p. 97). (Ibarra, 2011)

4. El componente de lucha anti corrupción se conforma por el siguiente principio:

4.1 Décimo principio: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

Se define de manera sucinta los tres componentes del principio, y estos son: La corrupción puede adoptar muchas formas, desde un pequeño tráfico de influencia hasta el soborno más institucionalizado. La definición de corrupción que da Transparencia Internacional (IT) es “el abuso del poder encomendado para el beneficio propio”. Esto puede significar no solamente beneficios financieros sino también otro tipo de ventajas. Además, esta definición se aplica tanto al sector público como al privado. Naciones Unidas ha definido corrupción como el abuso de poder para obtener ganancias privadas. (Pacto Mundial, 2013).

Objetivos

- Establecer qué tan jurídicamente vinculante es la normatividad sobre prácticas de RS de los Tratados de Libre Comercio firmados entre Colombia y los Estados Unidos y Canadá?
- Identificar y comprender cómo las prácticas de responsabilidad social, en términos de Derechos Humanos, que surgen de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, generan valor para las empresas de la ciudad de Barranquilla
- Identificar y comprender cómo las prácticas de responsabilidad social, en términos de Derechos Laborales, que surgen de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, generan valor para las empresas de la ciudad de Barranquilla
- Identificar y Comprender cómo las prácticas de responsabilidad social, en términos de acciones de protección y defensa del medio ambiente, que surgen de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, generan valor para las empresas de la ciudad de Barranquilla

- Identificar y comprender cómo las prácticas de responsabilidad social, en términos de la lucha contra la corrupción, que surgen de los condicionantes de los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, generan valor para las empresas de la ciudad de Barranquilla.

Metodología

Para el presente estudio, se diseñó una entrevista semi-estructurada basada en los principios del Pacto Global.

Para la aplicación de la entrevista, se definió la muestra a partir de un grupo de grandes empresas², registradas ante la cámara de comercio de Barranquilla, con la finalidad de identificar la influencia de los tratados y el grado de cumplimiento con la responsabilidad social empresarial de estas empresas. La información recopilada, fue validada con los informes de sostenibilidad de dichas empresas. Las cinco empresas a las cuales se les aplicó el instrumento tienen distintas características, debido a su actividad productiva y comercial. Por otra parte, se realizó verificación de información sobre la influencia de los tratados de libre comercio con el director para Colombia del Pacto Global, y la Cámara de Comercio Colombo Americana – AMCHAM –.

Análisis e interpretación

A pesar de ser una herramienta flexible, hay que tener mucho cuidado en los procesos de codificación e interpretación debido a que existen restricciones en la realización de entrevistas ya que la entrevista tradicional prohíbe la interpretación de ambigüedades. El entrevistado responde preguntas cuyo significado no puede ser aclarado, y el significado de sus respuestas frecuentemente no es claro, (Praker, 2013:53). Para evitar sesgos en la interpretación, la

² La normatividad en Colombia define la gran empresa como aquella cuyos activos totales son superiores a 30000 SMMLV salarios mínimos legales vigentes. Ley 590 de 2000 y Ley 905 de 2004.

conceptualización brindada por los principios del Pacto Global permite definir conceptos codificables que dan la flexibilidad de medir en diferentes niveles de categorías.

Las entrevistas basadas en los diez principios contenidos en cuatro ejes, (cuadro 1), permitieron la elaboración de un instrumento de entrevista estructurada que recogiera información asociada no solo a las practicas señaladas, sino a si se percibe algún tipo de influencia por parte de los socios comerciales de las empresas seleccionadas.

Cuadro 1

Principios del Pacto Global

<p><u>Derechos Humanos:</u></p> <p>Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.</p> <p>Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos</p>	<p><u>Estándares Laborales:</u></p> <p>Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción</p> <p>Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.</p> <p>Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p>
<p><u>Medio Ambiente:</u></p> <p>Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p>Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p>	<p><u>Anticorrupción:</u></p> <p>Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.</p>

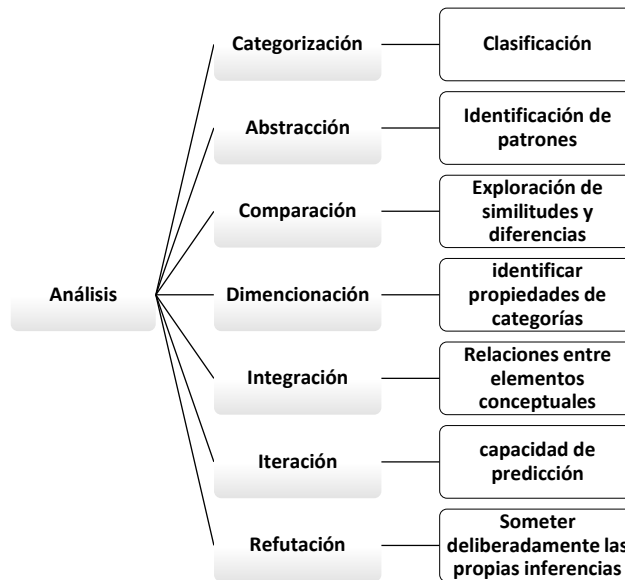
<p>Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente</p>	
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: Corporación Red Local del Pacto Global en Colombia

Siguiendo a Spiggle, 1994, el proceso de inferencia e interpretación son el resultado de los procesos de análisis e interpretación que los investigadores utilizan para generar conclusiones ideas, significados, patrones, temas, conexión, marcos conceptuales y teorías, (Spiggle, 1994). El trabajo de Spiggle, 1994, se tiene como antecedente principal para el proceso de inferencia. Los pasos que sigue este documento es llevar a cabo un análisis que permita la categorización, abstracción, comparación, dimencionalización, integración, iteración y refutación de resultados, (Cuadro 2).

Cuadro 2:

Proceso de Análisis e inferencia cualitativa



Fuente: Spiggle, 1994. Elaboración propia

En primer lugar, en el proceso de categorización, se toman los diez principios y se plantean de acuerdo a los códigos bajo los cuales el análisis se quiere realizar. Estas etiquetas ejemplifican

las categorías de manera deductiva: (1) Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos; (2) No ser cómplices de abusos a los derechos humanos; (3) Respetar la libertad de asociación; (4) Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; (5) Abolición efectiva del trabajo infantil; (6) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; (7) Precaución respecto de los problemas ambientales; (8) Promover una mayor responsabilidad ambiental; (9) Desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente; (10) Actuar contra todas las formas de corrupción.

En segundo lugar, el proceso de abstracción construido después de la categorización, utiliza la identificación de patrones generalizados de la información recogida, agrupada de manera previa según los aspectos conceptuales del PG. Las categorías para abstracción de los resultados fueron reconocidas de manera empírica teniendo en cuenta factores normativos contenidos en los ejes temáticos del PG; en otras palabras el deber ser de cada principio.

El tercer aspecto denominado comparación, explora las diferencias y similitudes a través de los datos recogidos en la entrevista, proporcionando una guía adicional para la inferencia, (Spiggle, 1994). Partiendo de los procesos descritos de manera previa, la comparación se realizó de manera sistemática y analítica, teniendo como aspectos teóricos tres aspectos para cada uno de los principios: (i) Reconocimiento de los principios, (ii) favorabilidad, e (iii) identificación de cambios a raíz de la firma de los tratados de libre comercio.

El cuarto aspecto corresponde a la dimensionalización de los datos. En esta categoría una vez definido el análisis y la exploración de los resultados se establecen los conceptos genéricos y las propiedades de las respuestas para construir análisis de manera organizada y consistente. De acuerdo al instrumento, los rangos dimensionales que se tuvieron en cuenta después del proceso de comparación, consistían en verificar y validar la existencia de las categorías de acuerdo al marco normativo de la empresa. Una representación ideográfica del rango dimensional es el siguiente:

Tabla 1

Identificación de categorías dimensionales

Construcción:	Identificación de principios
Propiedad:	Existe
Rango Dimensional	Si No
	De acuerdo ... desacuerdo

Fuente: Construcción propia

Por otro lado el proceso de integración cuenta como objetivo teorizar a partir de la identificación de las proposiciones conceptuales encontradas. Según Spiggle, 1994, Strauss y Corbin en 1990 señalan dos operaciones, codificación axial y codificación selectiva, las cuales integran y desarrollan conceptos a partir de la acción e interacción de los resultados obtenidos. El proceso de integración no es más que el mapeo de relaciones entre los elementos conceptuales, (Spiggle, 1994).

Seguidamente, el proceso de iteración utiliza el análisis de los datos como una forma de predecir resultados. La iteración implica que durante el análisis se estructuren inferencias que puedan ser interpretadas sin mostrar tendencias específicas. El proceso iterativo tiene ventajas sobre el desarrollo y análisis de las categorías permitiendo construcciones conceptuales unificadas, que tienen implicaciones teóricas sobre los resultados.

Por último el proceso de refutación, concebido como parte fundamental del proceso de inferencia, (Spiggle, 1994), en la investigación cualitativa puede ser usada para el análisis y prueba de hipótesis según el contexto. En la presente investigación, el proceso de refutar aspectos conceptuales, plantea dos hipótesis básicas.

Resultados y conclusiones

Del análisis del instrumento aplicado, se destaca que las empresas tienden a confundir caridad con RSE y consideran que de esa manera están cumpliendo con sus obligaciones en materia de derechos humanos, pero como se mencionó la RSE es mucho más que filantropía.

Así, en una de las entrevistas aplicadas una de las empresas señaló como parte de sus actividades en relación con la comunidad la realización de jornadas de salud, entrega de kits de sus productos, realización de jornadas de limpieza, adecuación de colegios y aulas de clases. Sin embargo, por más caritativas y filantrópicas que sean éstas acciones, no constituyen un concepto de gestión de la actividad empresarial en relación con su área de influencia (comunidad) y no satisface las obligaciones de la empresa frente a los derechos humanos.

Con relación a las actividades de promoción y prevención de derechos humanos realizados por otras empresas, de la competencia o de la cadena de suministro. Una sola de las empresas asegura que tiene conocimiento de que en otras empresas del sector se utilicen estrategias para identificación de derechos humanos, el resto no posee información o no tiene conocimiento de que las empresas del sector o proveedores locales utilicen estrategias de identificación.

Derechos Laborales

En cuanto a la finalidad de la investigación, sobre determinar si existe alguna influencia sobre la normatividad y desempeño de las empresas en materia laboral, en cuanto a las prácticas de responsabilidad social empresarial, desde la firma de los tratados de libre comercio. Se encontró que las grandes empresas de Barranquilla conocen el consolidado de derechos laborales desde lo determinado por legislación interna y establecen el reconocimiento en la dinámica empresarial de la libertad de asociación, la eliminación de toda forma de trabajo de forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

No obstante, dicho reconocimiento de los derechos laborales por parte de las empresas de Barranquilla, no está directamente relacionado con el grado de compromiso que deben tener para seguir por la lucha de la protección de los derechos de sus trabajadores. Todavía queda trabajo por hacer en cuanto a la flexibilidad por concretar lineamientos de protección de manera

concertada entre empresarios y empleados en el marco del amplio ejercicio de la libertad de asociación sindical de estos últimos.

En Medio ambiente

Las prácticas de responsabilidad social, en términos de acciones de protección y defensa del ambiente, que surgen de los Tratados de Libre Comercio con estos países, no generen valor para las empresas de Barranquilla, como quiera que al indagar sobre dichas prácticas, se pudo establecer que no hay identidad en lo que se entiende por responsabilidad social, que las prácticas que adelantan en el marco de la misma no corresponden a lo recomendado por el Pacto Global y que recientes la intervención del Estado en los distintos aspectos que la integran como derechos humanos, medio ambiente, derechos laborales y anticorrupción, pues lo identifican como un persecutor que poco o nada aporta a su mejoramiento, argumentando que las normas que deben cumplir para poder exportar a dichos países son más estrictas y claras que las nacionales.

La mayoría de las empresas coincide en la necesidad de mantener un enfoque preventivo que favorezca el ambiente y el desarrollo de tecnologías más respetuosas con el mismo, pero en ninguna aparece el fomento de iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental, en términos del deber de reparar los daños ambientales que puedan generar, ni una clara conciencia de la relevancia del principio del contaminador-pagador.

En Anticorrupción

De acuerdo al décimo principio, las empresas tienen identificados los procesos con mayor susceptibilidad de corrupción y/o cohecho. Estos se registran en su mayoría en la compra de suministros, y procesos de negociación internacional. En una de las empresas, manifiestan que la normatividad cambiante en algunos aspectos ambientales ha generado sobornos por parte de funcionarios públicos, en ese sentido la vulneración está en la falta de garantías jurídicas que pueda brindar el estado colombiano ante normatividades que cambian de manera constante.

Tres de las cinco empresas manifiestan que existe una matriz de riesgo de evaluación y descentralización de los procesos, para poder identificar que los trabajadores no sean susceptibles de entrar en actividades corruptas. De la misma forma cuatro empresas manifiestan que existe una política que previene los actos de corrupción y soborno, haciendo hincapié en la existencia de comité de ética empresarial y el cumplimiento de las normas.

La política interna de las cuatro empresas busca prevenir actos de corrupción, capacitando al personal y haciendo visibles los códigos de ética. Para verificar que no exista corrupción ni a nivel interno, ni externo, se descentralizan los procesos de decisión, que son susceptibles de auditoría. Las medidas que toman las empresas para corregir vulneraciones, son de tipo administrativo y penal, dependiendo del grado de vulneración. Dos de las empresas señala que se ha visto presionado por prácticas corruptas de socios comerciales en el extranjero o por parte de los proveedores de manera reciente. Todas las empresas señalan que han tenido que rechazar socios comerciales o proveedores por actividades poco éticas, o de dudosa legalidad. Y en los casos donde se presentan problemas de cohecho o extorsión utilizan medidas penales y laborales.

En el escenario latinoamericano, la corrupción se ha convertido en un punto álgido que amerita una seria reflexión respecto a lo que las empresas privadas y las instituciones vienen adelantando para contrarrestar los efectos nocivos de la falta de Responsabilidad Social Corporativa. Si se atiende al llamado del Pacto Global, es posible trazar para Colombia una especie de alineación con la agenda internacional de sustentabilidad, en orden a que las empresas trabajen en esa dirección, pero además, las instituciones articularán esta herramienta en lo que en este contenido se denominará Tridimensión corporativa e institucional, es decir, en el orden de la seguridad y la anticorrupción y en donde el Pacto Global se concibe como una herramienta articular para el desarrollo.(Gómez, 2011, p.219)

Si se toma en cuenta que la corrupción, se define como el mal uso del poder encomendado para obtener beneficios privados, es menester indagar por los mecanismos que activan el mal uso del poder, bien en el sector público o privado, o escudriñar en los efectos nocivos que trae consigo el beneficio privado que entraña para quien hace mal uso del poder, permeando su base familiar y social (Gómez, 2011, p.219)

Referencias

Gómez, D. (2011). El Pacto Global de las Naciones Unidas: sobre la responsabilidad social, la anticorrupción y la seguridad. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 14 (28), pp. 217-231

Ibarra, A. (2011). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. Tesina de maestría, Universidad del Norte

Ibarra, A. (2014). Principios de la responsabilidad social empresarial en el ordenamiento jurídico colombiano. En *Revista de Derecho*, 41, pp. 51-82

Oficina del Pacto Global Argentina, (2004). Revisado en <http://www.pactoglobal.org.ar/>

Organización Internacional del Trabajo, (2014). Revisado en [http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm)

Praker, M. 2013. *La ciencia de la investigación cualitativa*. Universidad de los Andes: Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología. Ediciones Uniandes

Red Pacto Mundial España, (2013). Revisado en www.pactomundial.org

Red Pacto Global Colombia, (2014). Revisado en <http://www.pactoglobal-colombia.org/>

Spiggle, S. 1994. Analysis and Interpretation of Qualitative Data in Consumer Research. En *Journal of Consumer Research*, Vol. 21, No 3, pp. 491-503.