



UNIVERSIDAD DE CHILE  
INSTITUTO DE ESTUDIOS INTERNACIONALES  
MAGISTER DE ESTUDIOS INTERNACIONALES

---

The United Nations Global Compact: Mechanism of Sustainability and Corporate Responsibility. The Case Cauca's Valley, Colombia.

**EI PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS:  
MECANISMO VOLUNTARIO DE SOSTENIBILIDAD Y RESPONSABILIDAD  
CORPORATIVA.  
El Caso del Valle del Cauca, Colombia**

---

Actividad formativa equivalente a la Tesis: Caso de Estudio para calificar al grado de Magister en Estudios Internacionales

**AUTOR:**  
Reinalina Chavarri Muñoz

**PROFESOR GUÍA:**  
Felipe Muñoz Navia

Santiago de Chile, 8 de Mayo del 2020

# CONTENIDO

<b>CONTENIDO</b> .....	<b>1</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
METODOLOGÍA .....	8
<b>II. MARCO DE ANÁLISIS</b> .....	<b>9</b>
GLOBALIZACIÓN .....	9
ESPACIO DE LOS FLUJOS: ACTORES E INTERACCIONES EN LOS TERRITORIOS .....	10
UNA MIRADA DESDE LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA: CARACTERÍSTICAS Y TIPOLOGÍAS .....	11
EL PAPEL LEGITIMADOR DE LAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES .....	16
LA ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS .....	16
<b>III. EL PACTO MUNDIAL: UNA INICIATIVA DE RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD GLOBAL</b> .....	<b>20</b>
ENFOQUES INSTITUCIONAL, NORMATIVO Y ÉTICO DEL PACTO MUNDIAL PARA ESTIMULAR LA RESPONSABILIDAD CORPORATIVA DE LAS EMPRESAS .....	21
LOS PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL .....	23
<i>Principios de Derechos Humanos</i> .....	24
<i>Normas Laborales</i> .....	24
<i>Medioambiente</i> .....	24
<i>Antocorrupción</i> .....	25
INSTRUMENTOS DEL PACTO GLOBAL PARA IMPLEMENTAR LOS PRINCIPIOS .....	26
<i>Mecanismo de ingreso al Pacto Global</i> .....	26
<i>El reporte de progreso</i> .....	27
EL POTENCIAL DEL PACTO MUNDIAL .....	28
PACTO MUNDIAL FRENTE A LOS DESAFÍOS DEL DESARROLLO SOSTENIBLE .....	30
PLATAFORMAS PARA IMPULSAR LA AGENDA 2030 EN LAS EMPRESAS Y LOS NEGOCIOS .....	31
<b>IV. EL PACTO MUNDIAL EN COLOMBIA</b> .....	<b>32</b>
EL CONTEXTO .....	33
<i>Asuntos relacionados con la gobernanza y el sector público</i> .....	34
MEMORÁNDUM DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL GOBIERNO DE COLOMBIA Y NACIONES UNIDAS .....	35

COLOMBIA Y SU VISIÓN DEL DESARROLLO AL 2019 .....	36
EL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA .....	40
<i>Plan de Desarrollo Valle del Cauca Visión 2032</i> .....	40
EL PACTO MUNDIAL EN EL VALLE DEL CAUCA .....	43
<b>V. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD EN EL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA .....</b>	<b>44</b>
EL COMITÉ DE RESPONSABILIDAD SOCIAL ANDI SECCIONAL VALLE DEL CAUCA .....	47
ANÁLISIS DE INFORMES DE PROGRESO PACTO MUNDIAL DE EMPRESAS VALLECAUCANAS .....	49
<i>Informe de cumplimiento de 10 principios de Pacto Mundial</i> .....	49
a) <i>Visiones sobre Pacto Global</i> .....	54
b) <i>Expectativas sobre el Pacto Global</i> .....	58
c) <i>Efectos o impactos en estrategias de sostenibilidad en las empresas a partir de su membresía en el Pacto Global</i> .....	60
d) <i>Integración en las estrategias de sostenibilidad de las empresas de los principios e iniciativas del Pato Global</i> .....	64
e) <i>Buenas prácticas de las empresas en la integración estrategias de sostenibilidad</i> .....	68
<i>¿Cómo multiplicar estas buenas prácticas?</i> .....	69
<b>VI. COMENTARIOS FINALES .....</b>	<b>70</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>79</b>
<b>VIII. ANEXOS .....</b>	<b>83</b>
ANEXO 1: EMPRESAS VALLECAUCANAS PARTICIPANTES 2008-2009 – FIRMANTES PACTO MUNDIAL .....	83
ANEXO 2: ENTREVISTAS REALIZADAS PARA ESTE INFORME .....	84

**Resumen Tesis: El Pacto Mundial como mecanismo voluntario de sostenibilidad y responsabilidad corporativa: el caso del Valle del Cauca.**

Desde sus inicios la iniciativa del Pacto Mundial lanzado por el Secretario General de Naciones Unidas Sr., Kofi Annan el año 1999, se planteó como una responsabilidad cívica de las empresas en el proceso de globalización y como un concepto relacional (Lozano, 2005), es decir, la adhesión e implementación en los 10 principios correspondería no solo a la obligación del poder político, sino también, la responsabilidad que asumen otros dos sectores que componen la sociedad: el sector económico y el social (Cortina, 2004). El objetivo que plantea la tesis es analizar cómo la globalización y el Pacto Mundial impulsan la integración de la sostenibilidad y responsabilidad corporativa en gobiernos y en empresas, haciendo especial énfasis en el caso de empresas de diferentes sectores del Valle del Cauca, Colombia.

Para responder a dicho objetivo se describe la globalización y utiliza el Pacto Mundial, como mecanismo universal de integración en estrategias empresariales, de 10 principios en derechos humanos, derechos laborales, medioambientales y anticorrupción; su impacto y valorización por parte de dirigentes gubernamentales, empresariales, gremiales y de la sociedad civil en un territorio específico. Finalmente, se analiza cómo reportan los Comunicados de Progreso a la Secretaría General de Naciones Unidas, sobre los compromisos adquiridos en los principios del Pacto Mundial, las empresas analizadas.

**Palabras Claves:** Globalización, Pacto Mundial – Territorios – Desarrollo Sostenible - Estrategias Corporativas.

**Abstract: The Global Compact as a voluntary mechanism of sustainability and corporate responsibility: the case of Cauca Valley, Colombia.**

Since its beginning, the initiative of the Global Compact launched by the Secretary General of the United Nations, Mr. Kofi Annan in 1999, was presented as a civic responsibility of companies in the globalization process and as a relational concept

(Lozano, 2005), that is, adherence and implementation in the 10 principles would correspond not only to the obligation of political power, but also to the responsibility assumed by two other sectors that make up society: the economic and the social sectors (Cortina, 2004). The objective of the thesis is to analyze how globalization and the Global Compact promote the integration of sustainability and corporate responsibility in governments and companies, with special emphasis on companies from different sectors in Valle del Cauca, Colombia.

To respond to this objective, the globalization and use of the Global Compact, as a universal mechanism for integration in business strategies, of 10 principles in human rights, labor rights, environmental rights and anti-corruption are described, its impact and appreciation by government, business, union and civil society leaders in a specific territory. Finally, it analyzes how the companies analyze the Communication on Progress to the United Nations General Secretariat about the commitments made in the principles of the Global Compact.

**Keywords:** Globalization – Global Compact – Territories – Sustainable Development - Corporate Strategy.

## I. INTRODUCCIÓN

Kofi Annan, entonces Secretario General de Naciones Unidas, presentó la iniciativa del Pacto Mundial en la Cumbre de Davos, Suiza, en enero de 1999 a líderes empresariales para que se unieran a 10 principios agrupados en asuntos como derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, entendidos como un marco de consenso basado en documentos y acuerdos de derecho internacional que al adherirse las empresas pueden acogerlas integralmente en sus estrategias y operaciones.

El Pacto Mundial es un mecanismo voluntario “que permite aprovechar la fuerza colectiva para fomentar la responsabilidad cívica de las empresas” (Naciones Unidas, 1999). En la actualidad, existen 9961 empresas pertenecientes a 161 países adheridos (UN, 2019) y 3000 de otro tipo de organizaciones académicas, gremios y ONG, tanto de países en desarrollo como desarrollados, representando casi todos los sectores productivos y tamaños.

Desde sus inicios la iniciativa del Pacto Mundial se planteó como una responsabilidad cívica de las empresas y como un concepto relacional (Lozano, 2005), es decir, la adhesión e implementación de dichos principios correspondería no solo a la obligación del poder político, sino también, la responsabilidad que asumen los otros dos sectores que componen la sociedad: el sector económico y el social (Cortina, 2004). Es dable señalar que el lanzamiento de este mecanismo voluntario, y cuyos focos son de alcance global, otorgará un “giro político” a la responsabilidad social empresarial respecto de la gestión del entorno institucional, toda vez que seguir manteniendo una vocación egoísta de sus intereses la aleja de la construcción de valor reputacional, en un escenario donde los temas desbordan las fronteras del Estado nación y hacen más evidente el manejo de sus riesgos.

El Pacto Mundial inicialmente fue lanzado para las empresas. En el año 2017, como parte de una redefinición de su estrategia, el Pacto Mundial retoma el objetivo de movilizar empresas sostenibles con sus partes interesadas para avanzar en los 10 principios y orientar a las empresas a desafíos de la sociedad global a través de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS).

Se reconoce que el mecanismo de acceso es sencillo, sin embargo, la literatura (Arévalo, 2012) da cuenta que los informes de progreso, es decir, informes sobre los avances impulsados en la gestión empresarial, que emiten las empresas anualmente, impiden dar cuenta de los verdaderos avances de la iniciativa debido a la gran dispersión de la información entregada.

En Colombia, en el año 2005, la Asociación Nacional de Industriales de Colombia (ANDI) inició un proceso de articulación propiciado por las fundaciones empresariales y sus empresas, para promover la responsabilidad corporativa como una manera de acercar al sector privado a los desafíos que enfrentaba el país en materias de seguridad, corrupción y desplazamiento de su población en zonas del conflicto.

En el 2008 este proceso decantó en un alineamiento de empresas del Valle del Cauca que aportan para esa fecha el 23 % del PIB nacional a pesar de los desafíos que enfrentaban en asuntos de pobreza, medioambiente y derechos humanos, resultado de la situación interna del país generada por casi cincuenta años de conflicto político, donde la guerrilla y el narcotráfico convivían con la paralización de los órganos del Estado, debido a la corrupción y la violencia como único método para transformar la sociedad (CIDOB, 2018).

La adhesión de empresas vallecaucanas al Pacto Mundial en el 2009 nos lleva a la pregunta de investigación si la globalización, a través de los flujos de interacción de los actores en el ámbito territorial, y los códigos de conducta han contribuido a integrar la responsabilidad social y la sostenibilidad en las estrategias e Informes de Progresos

Nacional que se presenta a la Secretaría de Naciones Unidas, con especial énfasis en las empresas del Valle del Cauca.

Lo relevante es que Pacto Mundial espera que las empresas al integrar los principios en sus estrategias, generen a mediano y largo plazo un efecto positivo en los indicadores de desarrollo de la región.

### **Objetivo general**

- Analizar cómo la globalización y el Pacto Mundial impulsan la integración de la sostenibilidad y responsabilidad corporativa en gobiernos y empresas, haciendo especial énfasis en caso de empresas del Valle del Cauca, Colombia

### **Objetivos específicos**

- Describir la globalización como el contexto del Pacto Mundial de Naciones Unidas, en la integración de la sostenibilidad y responsabilidad social corporativa, en políticas gubernamentales y estrategias corporativas en un territorio concreto.
- Conocer la percepción y valoración del Pacto Mundial en tomadores de decisiones aplicando técnicas cualitativas y cuantitativas.
- Anañizar información de resultados entregados a la Secretaría General de ONU por un grupo de empresas vallecaucanas de diferentes sectores analizadas.

## Metodología

Este informe considera una metodología cualitativa sobre el impacto del Pacto Mundial, en tanto mecanismo voluntario, al que se adhieren las empresas en la región del Valle del Cauca, Colombia, territorio abatido por la guerrilla, narcotráfico y la corrupción que convive con un tejido industrial que representa el 20 % del PIB (Bustos, 2016).

Se utilizó información secundaria y aplicó entrevista semiestructurada a líderes del proceso en el Valle del Cauca en Colombia que permitan identificar impactos, logros, dificultades y amenazas del proceso de implementación del Pacto Mundial y contribución en la construcción de redes de confianza e impactos positivos y negativos en la región y Colombia.

Se analizaron reportes de sostenibilidad y de RSE que emiten las empresas adheridas en el Valle del Cauca como una manera de identificar enfoques e indicadores que miden las empresas para reportar los principios del Pacto Global.

Posteriormente, se analizó información secundaria y primaria levantada junto con la información de progreso que emite la Secretaría del Pacto Global de Colombia al Secretario General con la información emanada de las empresas que participaron en el proceso de adhesión en la región del Valle del Cauca y se conocerá la opinión de líderes del proceso de adhesión como la evaluación en los reportes de sostenibilidad de los 10 Principios del Pacto Mundial de empresas vallecaucanas. Como periodo de análisis se utilizó información entre los años 2013 y 2017.

## **II. MARCO DE ANÁLISIS**

El final del siglo XX estuvo marcado por una gran tensión entre la globalización y la fragmentación expresada, por un lado, en un acelerado proceso de extensión del sistema económico liberal expresado en la internacionalización de los mercados donde los circuitos financieros, productivos y tecnológicos se conectan en red y al mismo tiempo se extendían las pautas y expectativas de consumo con un consenso global sobre el papel normativo de la acción política: derechos humanos, medioambiente, igualdad de género, extensión de la democracia como mecanismo de alternancia en el poder (Lechner, 1994).

### **Globalización**

Siguiendo la definición de Manuel Castell (Castell, 2006) la globalización es entendida como un proceso que abarca múltiples dimensiones del campo económico, tales como comercio, inversión extranjera, finanzas, globalización del trabajo, del conocimiento y de la información. Mientras que Beck ( Beck, 1998) señala que la globalización es un proceso multidimensional (informativa, ecológica, cultural, económica, política y de cooperación en el trabajo) y donde la dimensión económica es solo de carácter financiero. Otros autores señalan que la globalización es un proceso abierto a las interacciones políticas y sociales (Held & al, 2004). En esta tesis se utilizará la globalización en dos dimensiones: la económica-financiera y una dimensión política en los niveles nacionales y subnacionales, es decir, del estado-nación donde las grandes empresas o corporaciones globales desafían la capacidad de las instituciones estatales o bien contribuyen en complementariedad allí donde se han extendido las tres fases del modelo capitalista y de mercado: la conquista y la revolución industrial y la hegemonía estadounidense en el mundo (Amin, 2001).

En efecto, a fines del siglo XX, junto con el desmembramiento de la Unión Soviética, hubo autores como Baumann, Beck, Dahrendorf y Habermas que plantearon un interesante debate sobre la “aldea global” como una manera de entender los efectos de la globalización económica y financiera en los ámbitos social, cultural y político, intentando superar planteamientos como “el fin de la historia” de Francis Fukuyama. Será Habermas quien plantee la necesidad de un mecanismo, siguiendo el modelo de integración europea, que aúne los intereses en una sola agrupación que denomina como algo parecido a una “*constelación postnacional*” (Habermas, 2000). Sin ese mecanismo en tiempos de globalización, existiría la amenaza que los actores económicos erosionen el poder de los Estados. En este contexto, la participación de las empresas, como actor protagonista surgido por la globalización de los mercados y los negocios, se ve exigida respecto a su rol tradicional de beneficios debido a los impactos que genera su actividad no solo en la economía financiera, sino también en las personas y el medioambiente (ONU,1992). Por lo tanto, llevado a un nivel territorial específico, la globalización se expresaría como un proceso multiescalar donde convergen diferentes fuerzas geográficas, flujos globales, estado-nación y actores locales o regionales (Castell., 1997). donde cada una de estas fuerzas se expresa por actores específicos, todos ellos interesados en influir en las decisiones locales.

### **Espacio de los flujos: actores e interacciones en los territorios**

Retomando a Castell, este conceptualiza la globalización económica en un espacio de los flujos que se caracteriza por actores globales (empresas y organismos multilaterales) que tratan los territorios como puntos intercambiables dependiendo de los dictados de las condiciones económicas y los flujos de lugares que son interacciones de sentido entre los actores ligados al territorio. Por el lado del espacio local, entonces, es dable suponer que existen ámbitos locales que quieren adherirse a esos procesos externos de la globalización creando condiciones, instituciones o

infraestructura apropiada, utilizando ese sentido de pertenencia entre los actores de ese territorio. Por lo tanto, la globalización en lo económico, no son solo fuerzas externas, sino también internas que quieren “engancharse” a ese movimiento de flujos.

Desde la perspectiva internacional ha existido progreso, en particular el crecimiento de potencias llamadas “emergentes” y el surgimiento de problemas como las crisis económicas y financieras de 1994 y 2008. Los ingresos crecientes en el mundo en vías de desarrollo han llevado a reducir la pobreza extrema y democratizar los países, sin embargo, se mantienen altos los índices de desigualdades. La igualdad se refiere a igualdad de medios, de oportunidades, de capacidades y de reconocimiento (CEPAL, 2014). Según el Banco Mundial (BM), en 1990 más del 35% de la población del mundo (1.900 millones) vivía con menos de 1,9 dólar al día. Mientras que el año 2013 esa cantidad había caído a 769 millones, es decir, un 10,7% de la población (Bank). Lo anterior, permitió no solo reducir la pobreza extrema, sino también el surgimiento de una nueva clase media que se encuentra “en una posición vulnerable frente a la posibilidad de recaer en la pobreza” (Ocampo, 2015).

## **Una mirada desde los códigos de conducta: características y tipologías**

Mientras que en un análisis pormenorizado entre los principios universales y los estándares de conducta, en asuntos de interés global y no solo económicos ni financieros, se examinan limitaciones respecto a los beneficios que otorga la adherir a dichos códigos versus la implementación de los mismos por organizaciones empresariales participantes. Lo anterior permite analizar las motivaciones y efectividad del Pacto Mundial 12 años después de haberse creado con una visión de progreso y mejora de las conductas corporativas en los 10 principios del Pacto Mundial.

El estudio “*United Nations Global Compact: The Promise-Performance Gap*” incluyó variables como la expansión del Pacto Mundial a través del número de empresas participantes; relevancia en la implementación de los principios; estructura de su gobernanza; fuentes de financiamiento; políticas, procedimientos y prácticas operacionales; transparencia en los reportes y medidas de rendición de cuenta pública (Sethi & Schepers, 2014).

Los autores analizaron códigos voluntarios de conducta existentes en la literatura junto a un gran número de experiencias en su creación, implementación y monitoreo de los mismos. Al respecto, se señala que los códigos de conducta es un instrumento de derecho privado; por lo tanto, ofrecerá discrecionalidad respecto a su naturaleza y adhesión. Los códigos voluntarios en la actualidad están relacionados con la responsabilidad corporativa de las empresas y con los criterios ESG (*Environment, Social and Governance*).

Por lo tanto, desde la perspectiva de los negocios los Principios del Pacto Mundial, en términos de Sethi & Scheper (2016), serían para tomar conciencia sobre asuntos públicos de manera más eficiente y la efectividad de dichos códigos dependería de factores estructurales para asegurar su integridad y de factores externos que podrían inducir o desalentar su conformidad con un código en particular.

Los autores plantean la existencia de tres tipos de códigos:

- a) **Códigos individuales** de las empresas.
- b) **Código de empresas** de una misma industria y cadena de suministro.
- c) **Códigos universales** alineados proteger los derechos humanos y disminuir la pobreza, contaminación, eliminar trabajo infantil, etc.

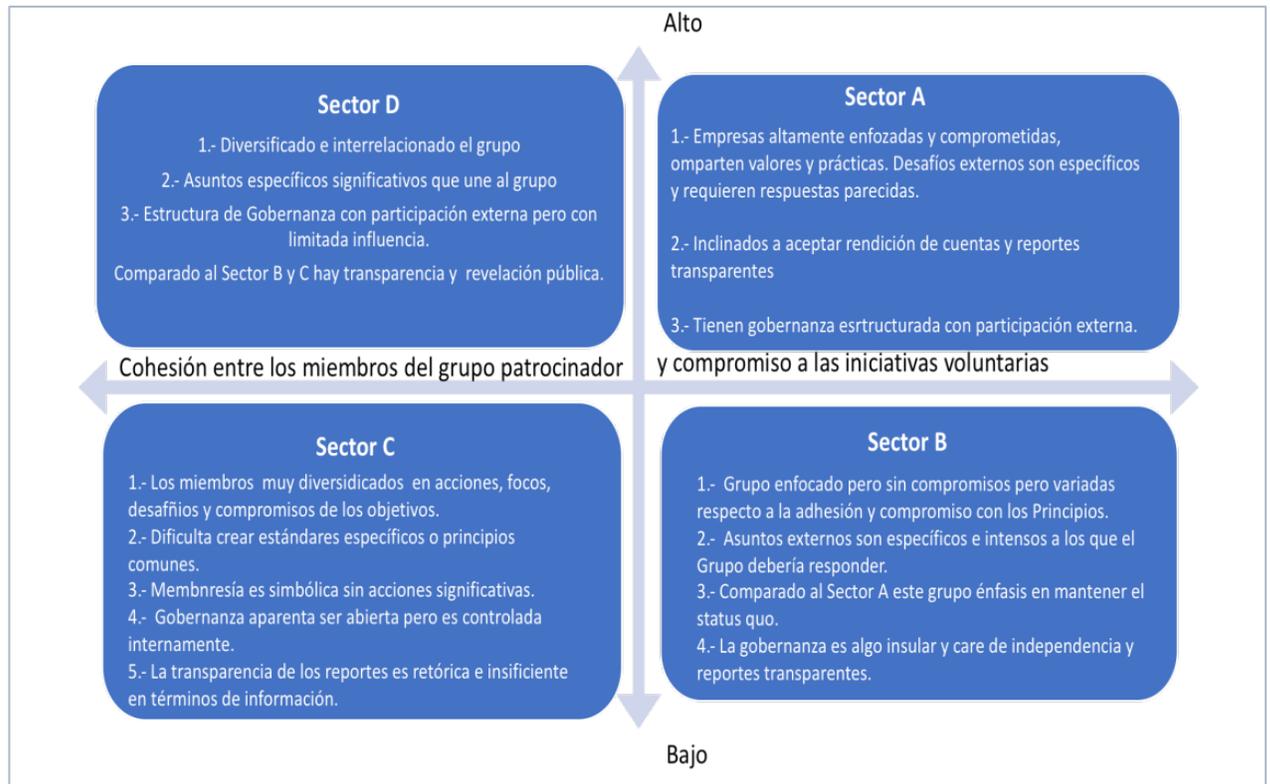
Para lograr los objetivos de dichos códigos de conducta Sethi & Scheper (2014) señalan que dependen de dos factores: a) los intereses de los firmantes con los estándares compartidos y b) integración en la estructura de gobernanza que permite su implementación, monitoreo y transparencia de la información de los adherentes.

Respecto a los factores estructurales, los autores plantean que: a) a medida que aumente el número de miembros habrá más diversidad sobre gobernanza, implementación, monitoreo y acciones específicas; b) respecto a la naturaleza de los enfoques, estos se vuelven más heterogéneos y respecto a los principios estos se vuelven más aspiracionales que orientados a la realidad. También existirán *free-raider* que pueden explicarse utilizando este mismo análisis.

Entre las cuestiones adversas que Sethi & Schepers (2014) identifican para la efectividad de los códigos de conducta se encuentran el número de participantes, que deben acomodarse a los diferentes intereses de los adherentes y la pérdida de la eficiencia y la gobernanza que disminuyen la efectividad, es decir, cuando existe una actuación negativa alguno de los miembros puede desanimar el éxito y sobrevivencia del grupo, por ejemplo, de aquel miembro que evita ver empañada su reputación por algún miembro del grupo.

El resultado del estudio llevó a los autores a definir un modelo que permite identificar dos variables para códigos de conducta voluntario: a) la cohesión entre los miembros del grupo y b) su compromiso con las iniciativas a las que se adhieren.

**Figura 1:** Confluencia de las características y motivación de los miembros en la implementación de códigos voluntarios.



Traducción del *Journal of Business Ethics* · June 2013 United Nation Global Compact "The Promise Performance-Gap" S. Prakash Sethi • Donald H. Schepers. Pag. 196.

En general, el Sector A provee el mejor marco para crear un código voluntario eficiente y efectivo para que las industrias o empresas se adhieran mientras se engendran políticas públicas de confianza y se genera credibilidad, desde el punto de vista de la sociedad. En este segmento, una empresa individual se compromete con conductas en respuesta a desafíos sociales y políticos tomando medidas para implementar sus compromisos y ser creíble entre sus grupos de interés o *stakeholder*. Uno de los ejemplos analizados fue el *Forest Stewardship Council (FSC)* y los bosques sustentables.

Respecto al Sector B, este representa cohesión pero asediado por grupos que deben exhibir alto compromiso en códigos de conducta de cara a restricciones de mercado. Este grupo de empresas tienen una gobernanza insular, códigos de cumplimiento legal (*check list*) y control de la información. Las compañías aparecen cumpliendo los estándares y al mismo tiempo su negocio sigue con disconformidades operacionales. Uno de los más conocidos es el *International Council of Mining and Minerals* (ICCM) y el *US Defense Industrie Initiative*.

El grupo de empresas del Sector C representa códigos voluntarios que tienen bajo nivel de cohesión entre los miembros que adhieren y baja especificidad en los elementos del código y requerimientos de actuación. Incluye grupos de industrias y regiones geográficas/políticas con códigos amplios para atraer adherente, son aspiracionales y los requisitos de cumplimiento son mínimos. También está compuesto por empresas de diferentes industrias, regiones y entornos regulatorios, y los contenidos son amplios para dejar espacio a la interpretación y con ello el escepticismo de su veracidad y compromiso de sus adherentes (Sethi & Schepers, 2014). En esta categoría se ubicaría el Pacto Mundial de Naciones Unidas y los Principios para la Seguridad y Derechos Humanos, auspiciados por el Reino Unido.

Finalmente, el Sector D se refiere a códigos voluntarios donde los que se adhieren son diversos pero interrelacionados más que el sector A y el B y menos diversos que el sector C. El aspecto común es la obligatoriedad de trabajar juntos por la fuerte presión externa y por esta razón se requiere una gobernanza sólida con gran independencia, transparencia y rendición de cuentas, siendo la gobernanza y transparencia más aparente que real, aunque menos escrutinio en las acciones individuales. Entre las iniciativas más conocidas se encuentran los Principios del Ecuador que monitorea los préstamos para el financiamiento de proyectos en medioambiente y los derechos humanos por la industria bancaria mundial.

Sethi & Sheper concluyen que, a excepción de los códigos de conducta individuales de las empresas, la mayoría de los códigos son defectuosos porque generan baja confianza, sin embargo, todos los códigos son relevante en su contexto específico y sirven para propósitos comerciales tanto como para asuntos de interés público.

## **El papel de las organizaciones internacionales**

Será con la creación de las Naciones Unidas cuando se otorga de manera generalizada, formal y expresa la personalidad jurídica a las organizaciones internacionales. Tras el segundo conflicto bélico mundial, los Estados se aproximaron a la cooperación como única solución a los enfrentamientos y resquebrajamiento de la sociedad internacional. La ONU fue concebida con competencias generales y vocación de universalidad (Brotons, 2007) con membresía de los estados.

Pocos desconocen que los Principios del Pacto Mundial son de interés para el conjunto de la humanidad y se encuentran alineados con los Objetivos de la Carta de Naciones Unidas, especialmente por el impacto que las empresas ejercen sobre los derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y la anticorrupción.

## **La Organización de las Naciones Unidas**

Naciones Unidas es una organización internacional fundada en 1945 por 51 países que al finalizar la Segunda Guerra Mundial suscribieron el compromiso de mantener la paz y seguridad internacional, fomentar relaciones de progreso entre las naciones así como mejorar el nivel de vida de las personas y los derechos humanos.

Según la carta fundacional (Carta de las Naciones Unidas), la organización internacional puede adoptar decisiones sobre un variado portafolio de temas y constituirse en un foro para sus 198 estados miembros para plantear opiniones en la Asamblea General, Consejo de Seguridad, Consejo Económico y Social como en otros órganos y organizaciones del sistema.

El preámbulo de la carta señala que los pueblos de las Naciones Unidas están resueltos ([www.onu.org](http://www.onu.org)) a:

- Preservar a las generaciones venideras del flagelo de la guerra que dos veces durante nuestra vida ha infligido a la Humanidad sufrimientos indecibles,
- reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas,
- crear condiciones bajo las cuales puedan mantenerse la justicia y el respeto a las obligaciones emanadas de los tratados y de otras fuentes del derecho internacional y
- promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

De la Carta se desprenden seis órganos principales de su estructura en tanto organización internacional, entre ellos la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de Administración Fiduciaria, la Corte Internacional de Justicia y la Secretaría General. Es posible señalar que el sistema de las Naciones Unidas incluye también otras organizaciones especializadas, programas y organizaciones asociadas dependiendo de sus objetivos, como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNDP); el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF); el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), el Programa de las Naciones Unidas para el

Medioambiente (UNEP), el Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (UN-Habitat), Alimentos y Agricultura (FAO); entre otros, que trabajan de manera autónoma como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial de la Salud (WHO), para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Mundial del Trabajo (ILO) que promueve los derechos laborales internacionales a través de la formulación de estándares internacionales, entre otras.

Las Naciones Unidas consideran que las empresas, como motor principal de la globalización, pueden ayudar a garantizar el crecimiento y pueden ayudar a estimular los mercados, el comercio, las tecnologías y finanzas de manera que se beneficien las economías como la sociedad global.

En relación al Pacto Mundial existen visiones discordantes que centran su atención en que los intereses que motivarían a las empresas a adherirse de manera voluntaria es porque carecen de una estructura o mecanismo que salvaguarde su cumplimiento. ¿Cómo velar para que el *greenwash* ni el *free-riding* desvien la atención de un desempeño operacional con impactos negativos en las personas y en el medioambiente? Son las principales inquietudes de estos planteamientos (Voeglitin, 2014).

Según Voeglitin es posible advertir dos grandes líneas argumentativas respecto al debate sobre los incentivos que guían a las empresas a que se relacionen, por un lado, con la legitimidad de la iniciativa al no contar el Pacto Mundial con mecanismos de verificación y monitoreo de los diez principios y de efectividad y por otro, si Naciones Unidas logra transformarse en una plataforma de aprendizaje, tal como se dijo en el motivador lanzamiento hecho por el ex Secretario General, Koffi Annan.

Sin embargo, existen quienes apoyan la iniciativa de Naciones Unidas pues plantean que puede ser muy útil para estimular el diálogo entre las organizaciones internacionales, no gubernamentales y empresas privadas, con el fin de buscar acuerdos sobre normas de ética global.

Es dable señalar que muchos economistas critican estas iniciativas porque no corresponderían a actividades propias del mundo de las empresas y de los negocios, mientras otros creen que las empresas que actúan a gran escala tienen regulaciones propias en la producción de bienes públicos globales y definen sus líneas de cumplimiento legal desde sus casas matrices; mientras que otros señalan que las empresas hoy asumen un rol muy parecido a lo que fue el estado en término de responsabilidad con la sociedad (Scherer & Palazzo, 2011).

### III. EL PACTO MUNDIAL: UNA INICIATIVA DE RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD GLOBAL

El Pacto Mundial (PM) o también conocido como Pacto Global (PG) fue un impulso ofrecido desde las Naciones Unidas (UNGC, en su siglas en inglés) para alcanzar un entendimiento con el sector empresarial para la construcción de infraestructura, gobernanza global y de responsabilidad de las empresas con la sociedad (Pless, 2014), de acuerdo al contexto descrito, y expresados en 10 principios relacionados con temas de interés global como son los derechos humanos, temas laborales, medioambiente y anticorrupción y cuya responsabilidad trasciende al estados-nación.

El 31 de enero de 1999, el Secretario General de Naciones Unidas, señor Kofi Annan, en el Foro Económico Mundial de Davos en Suiza (Forum) anunciaba el lanzamiento de una nueva iniciativa internacional el Pacto Mundial expresión de liderazgo político y ético:

*“Les propongo que ustedes, los líderes empresariales reunidos en Davos, y nosotros, las Naciones Unidas, iniciemos un pacto mundial de principios y valores compartidos, que darán una cara humana al mercado global.”*

***Kofi Annan, Secretario General ONU, 1999***

El Pacto Mundial es un mecanismo de adhesión voluntaria no ha estado exento de posiciones críticas y de adherentes (Voegtlin, 2014) toda vez que la adhesión al Pacto persigue que las estrategias empresariales, sus modelos de gestión e información de carácter público, como los Informes de Sostenibilidad, sean medios para gestionar los diez principios del Pacto Mundial sin mecanismo verificador de sus resultados.

## **Enfoques institucional, normativo y ético para estimular la responsabilidad corporativa de las empresas**

Nadie duda que la ética de los negocios se ha convertido en un tema noticioso. Se requiere reconceptualizar en la teoría y la práctica el papel de las grandes corporaciones y/o multinacionales (Voegtlin, 2012). Hasta antes del Pacto Mundial las empresas se han relacionado con los estados mediante cumplimiento legal en materias laborales y ambientales, mientras que la Convención sobre los Derechos Humanos y la Convención de Naciones Unidas Contra la Corrupción y recientemente los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos (DDHH, 2011) traducido en Planes de Acción Nacional para los gobiernos y voluntario para las empresas.

Desde el 2000 con el lanzamiento de los Objetivos del Milenio (ODM) y desde el 2015 con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y su Agenda 2030, el Pacto Mundial amplió su ámbito de trabajo hacia asuntos relacionados con la gobernanza, mercados financieros, cadena de suministro con impulso de los propios ODS. Desde el 2017 se ha trabajado impulsando metas mundiales de empresas locales denominado por ONU como “una nueva era de los negocios responsables”.

Para el Derecho Internacional existen acuerdos vinculantes que obligan a los estados a su cumplimiento y acuerdos voluntarios que expresarían solamente la adhesión a principios o al objeto del tratado por parte de los estados quienes a través de sus procesos de incorporación a la norma interna implementarían el objeto de dichos acuerdos. En este caso es un Pacto entre Naciones Unidas cuyos mandante son los estados y las empresas o grupos económicos del mundo, aún cuando en la práctica se han incorporado otro tipo de organizaciones consideradas como “parte interesadas”.

En este caso, los legisladores tienen una gran participación con la finalidad de sancionar y evitar situaciones de empresas que impacten o contravengan esos acuerdos frente a la opinión pública internacional. Para otros, la globalización extendió los mercados financieros, el comercio mundial, la información, ciencia y tecnología y un fenómeno nuevo como la deslocalización de la industria, iniciado a fines de los ochenta, hacia lugares con leyes laborales, ambientales y fiscalidad permisivos o leyes más bajas de cumplir generando situaciones de abuso en las condiciones laborales y explotación de trabajo infantil, condiciones de esclavitud con mujeres o en la cadena de suministro (caso Nike 2001); condiciones laborales deficientes e inseguras afectando a grandes marcas de la industria de la moda (Rana Plaza, Bangladesh, 2013); contaminación industrial, emisiones, entre otros, han superado el alcance de los estados-nación debido a que dichos asuntos aparecen como problemas transnacionales.

Otro enfoque es la ética de los negocios y de las organizaciones (Cortina, 2005) en la sociedad, donde la empresa ocupa un lugar protagónico y donde los estándares morales de aquellas empiezan a ser interrogados sobre si se hallan sustentados en razones de excelencia operacional (Velazquez G, 2012). Por esta razón, y desde sus inicios, el Pacto Global nació para estimular el diálogo y establecer un consenso sobre estándares éticos globales. Lo anterior, daría inicio a una estructura en red donde gobiernos, empresas y organizaciones de la sociedad civil tratan de compensar a través de nuevos mecanismos de articulación las brechas que deja la globalización y los déficit de la regulación empresarial global y del mercado como los déficit de provisión de bienes públicos (Voeglitin, 2014).

En procesos de integración regional, por ejemplo, la propia Comisión Europea determinó que “dicha responsabilidad es un concepto a partir del cual las empresas deciden de manera voluntaria si desean contribuir a conseguir una mejor sociedad con un medioambiente más limpio” (Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility, julio, 2001). El *Libro Verde* deja zanjado al menos en los países de la UE y sus empresas, que existen obligaciones legales y asuntos

voluntarios que estas pueden asumir.

Desde la ciencia política se plantea que las empresas definen su responsabilidad allí donde la ley acaba (pago de impuestos, cumplimiento de contratos y todas las obligaciones legales de una empresa) y hay quienes señalan que dicha responsabilidad con la sociedad es un “modelo de gestión que afecta de manera integral y transversal a toda la actividad de la empresa” (Lozano M., 2005).

Para efectos de este documento nos situaremos dentro de este segundo argumento toda vez que el Pacto Mundial se entienda como una iniciativa voluntaria que propone a las empresas a compartir sus mejores prácticas y asumir en sus decisiones y organización los principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y anticorrupción donde existe una amplia legislación internacional y nacional que estas deben cumplir.

## **Los Principios del Pacto Mundial**

Los diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción gozan de consenso universal y emanan de los siguientes instrumentos internacionales:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- La Declaración de Río sobre el Medioambiente y el Desarrollo.
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Respecto a su objetivo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas pide a las empresas adoptar, apoyar y promulgar, dentro de su esfera de influencia, un conjunto de valores fundamentales en las áreas de los derechos humanos, normas laborales,

medioambiente y principios anticorrupción los cuales gozan de consenso universal.

### **Principios de Derechos Humanos**

- 1.- Las empresas deben apoyar la defensa de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente, dentro y fuera de su ámbito de influencia.
- 2.- Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

### **Normas Laborales**

- 3.- Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- 4.- Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- 5.- Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- 6.- Las empresas deben apoyar las prácticas de discriminación en el empleo y en la ocupación.

### **Medioambiente**

- 7.- Las empresas deben mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.
- 8.- Las empresas deben fomentar iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- 9.- Las empresas deben favorecer el desarrollo y las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

## **Antocorrupción**

10.- Las empresas deben trabajar en contrar de la corrupción en todas sus formas, incluida la exrtorsión y soborno.

Desde la Cumbre de Río en 1992, las empresas, especialmente las transnacionales, se han sumado lentamente a acuerdos en materias medioambientales y, desde 2011, con el Informe Ruggie, a Planes Nacionales de Derechos Humanos junto a los objetivos de la OIT en asuntos laborales, todos ellos en distintos ritmos y velocidades dependiendo en gran medida de los marcos institucionales de los países y de la influencia o poder de dichas empresas. Específicamente, los informes que emiten quienes se adhieren voluntariamente al Pacto Mundial ofrecen declaraciones de compromiso y aprendizajes organizacionales con el propósito de complementar la labor de las políticas públicas y el papel de los gobiernos en esos asuntos (Lozano, 2005). Todo este esfuerzo para impulsar prácticas empresariales socialmente responsable (Ortiz, 2016).

Para resolver de qué manera se resuelven materias propias de la legislación de los estados en materia de derechos humanos, medioambiente, asuntos laborales y medidas anticorrupción, existe una tendencia de quienes argumentan que el Pacto Mundial es más que un sistema de gestión, es el llamado de las Naciones Unidas a asumir estos temas por las empresas apelando a una responsabilidad social que redefine el discurso y el proyecto político en el que se inserta dicha responsabilidad (Lozano, 2005).

En definitiva, los Principios del Pacto Global derivaron de acuerdos y convenios internacionales, a saber: la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998; la Declaración de Río de la Cumbre Internacional de las Naciones Unidas sobre Medioambiente y Desarrollo de 1992, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción de 2004, que sumado a otros

acuerdos y convenciones, se llega a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) el año 2015 donde el Pacto Mundial tiene un nuevo impulso.

## **Instrumentos del Pacto Global para implementar los principios**

El Pacto Mundial aparece entonces como un beneficio para las empresas del mundo con un lenguaje universal que permite guiarlas en principios universales, independiente de su tamaño, ubicación geográfica o complejidad de la organización y sus procesos.

La adhesión voluntaria es un paso relevante del compromiso de orientar los negocios en beneficio de la sociedad y del planeta.

El principal compromiso es operar de manera responsable con los diez principios, tomar acciones en apoyo del bienestar general de la sociedad, comprometer al más alto nivel de la organización y gestionarlos día a día informando anualmente sobre avances y aprendizaje y participar en el ámbito local estimulando y liderando los asuntos relacionados con dichos principios.

## **Mecanismo de ingreso al Pacto Global**

El liderazgo requiere que el miembro más alto de la empresa asuma el compromiso de impulsar los diez principios mediante su firma en una carta estandarizada para tales efectos y que se descargue de la página web del Pacto. Se adhiere a cuatro áreas importantes de compromiso. Las empresas responsables saben que las buenas prácticas en un área no compensan el daño en otra.

Para verificar que este compromiso se está implementando en la gobernanza de la empresa (políticas, normas, procedimientos y sistemas de gestión) se requiere asumir el principio de rendición de cuentas materializado a través de un informe anual en formato

de reporte, informe o cualquier otro tipo de documento que ofrezca data, acciones e indicadores de cómo están siendo implementados los diez principios. Esta información se sube anualmente a la plataforma del Pacto Mundial y/o distribuye a sus partes interesadas.

En este procedimiento se observa que el Pacto es un mecanismo ágil, amigable y exigente en el proceso de reportabilidad anual. No obstante, no existe un sistema de verificación de la información recibida por Naciones Unidas. Se presume el principio de buena fe. Coincidente con la noción de voluntariedad inicial y libertad para acceder. Quienes no cumplan con este criterio de reportabilidad asumen el estatus de *non communicating*.

Un aspecto que llama la atención es que las redes locales o nacionales del Pacto Mundial, tienen diferentes maneras de orientar este proceso de reportabilidad. Algunas como la Red Española ofrecen, por ejemplo, una metodología para que sus empresas asociadas puedan cumplir esta rendición de cuentas. Mientras que otras no lo comunican expresamente en las plataformas, pero sí realizan talleres o divulgación sobre este mecanismo de reporte.

## **El reporte de progreso**

Existen dos tipos de reportes de progreso: aquel que elaboran las empresas *Communication on Progress* (COP) que deben presentar dentro del año posterior a su adhesión y, un segundo tipo, es el que elaboran otro tipo de organizaciones, *Communication on engagement* (COE), ambos en sus siglas en inglés. Cada país con su propia metodología. Entre los requerimientos del informe de progreso se encuentran:

- Declaración del personero de más alto nivel dentro de la empresa que exprese apoyo continuado al Pacto Mundial y renueve anualmente el compromiso de la entidad con sus diez principios.

- Descripción de medidas prácticas que las empresas hayan llevado a cabo para implementar los Principios del Pacto Mundial en cada uno de los temas centrales (derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción).
- Evaluación de los resultados respecto al grado en que se han alcanzado los indicadores de objetivos u otro tipo de medición cuantitativa o cualitativa.

Esta oportunidad de aprendizaje para las empresas y los negocios deja también abierta las oportunidades de aprendizajes compartidos por la disparidad de criterios de medición y metodologías. Mejorar las exigencias de los COP sería útil para implementar la transparencia y fortalecer los aprendizajes. Las bajas barreras de entradas han significado sacrificar algunos objetivos en detrimentos de la cantidad de adherentes al Pacto.

Hay autores que señalan que esta baja barrera de entrada y, específicamente, la falta de verificación, atenta contra la credibilidad de lo reportado y las debilidades del financiamiento del Pacto Mundial podrían verse como difícil de convertirse en un vehículo efectivo de cambio en el desempeño, sin embargo, no se puede hablar de fracaso absoluto toda vez que el número de empresas que se adhiere se incrementa surgiendo situaciones de *free-riding* o acciones no deseadas en la gobernanza global debido a la heterogeneidad de iniciativas (Voeglitin, 2014).

## **El potencial del Pacto Mundial**

Desde su creación los Secretarios Generales de Naciones Unidas, Kofi Annan y Ban Ki Moon han ofrecido su apoyo a la iniciativa, sin duda, la iniciativa global más grande en materias de responsabilidad social y sostenibilidad empresarial, aún cuando existen otras instancias en el Sistema de Naciones Unidas que pudieran competir por objetivos similares en el mundo empresarial como el UNIDO *Business Partnerships* (United Nations Industrial Development Organization) donde las empresas pueden

vincularse en las mismas temáticas. Lo mismo se podría señalar respecto a la participación de un CEO en la Organización Mundial del Trabajo, en la OCDE o acumulando certificaciones para su empresa, ¿puede hacer más responsable a quienes dirigen las empresas?

En cifras, en el año 2001 hubo 44 empresas inscritas, para el 2015 ONU señalaba que eran alrededor de ocho mil cuarenta y una empresas, no obstante, en el VII Symposium de empresas multinacionales realizado en Nanjing University en junio del 2014 sobre la mala conducta empresarial y las causas de la crisis financiera global, casos de sobornos, colusión y contaminación ambiental, se señaló que el Pacto Mundial “pudiera ser la aspirina que cure tanto mal”, sin embargo, ni la voluntariedad en los compromisos ni los reportes de progreso habrían logrado evitar ninguno de los temas incluidos en los diez principios en los casos de soborno, contaminación ambiental, vulneración de derechos humanos o relativa a la crisis financiera global. Una de las razones, según los expertos, sería el gran desconocimiento y la falta de sanciones, especialmente. Empresarios jóvenes y estudiantes de escuelas de negocios de los Estados Unidos no conocían el Pacto Mundial (Hulpke & Fisher, 2014) (J, Lau, & Fisher, 2017), los expertos señalan que el gran desafío es la educación en este segmento de recambio (J, Lau, & Fisher, 2017).

En el año 2018, según información emanada del Pacto Mundial, se expulsaron 9,933 empresas participantes a noviembre del mismo año según el boletín mensual (UNGC). La integración a las redes sociales del Pacto Global ha permitido también ejercer mayor presión social a las empresas adherentes para que actúen de manera responsable. Lo anterior se suma a iniciativas como el *Dow Jones Sustainability Index* a través de Robbco SAM, FT4SE Good y más recientemente SASB (Sistemas de Reportes Integrados, en español) y los Objetivos del Desarrollo Sostenible y el SDG *Compass* actúan como facilitadores para reportar los principios y objetivos en materia de sostenibilidad ambiental, económica y social.

A diez años de la creación del Pacto Mundial se realizó un análisis del Progreso de la iniciativa “*United Nations Global Compact: The Promise-Performance Gap*” (Sethi & Schepers, 2014) sobre cómo las empresas se adhieren al acuerdo voluntariamente, dentro de un Programa de Mejoramiento Continuo, sin embargo al no ser verificable la información que proveen a través de sus *Communications on Progress* (COP) o Informe de Sostenibilidad, es difícil determinar si existe progreso en sentido estricto.

Finalmente, hay autores que señalan que el Pacto Mundial representaría un intento de llenar el vacío dejado por las fallas de la ley en el mundo de acuerdo a los casos y causas de las crisis financieras, especialmente del 2008 al 2016. (J, Lau, & Fisher, 2017).

### **Pacto Mundial frente a los desafíos del desarrollo sostenible**

Los ODS y el Acuerdo de París en el año 2015 sobre el cambio climático contribuyeron al diseño de una estrategia global centrada en las empresas y los negocios como sus catalizadores centrales. “Hay que cargar el peso en las empresas para lograr los Objetivos de la Agenda 2030” y los respectivos de Naciones Unidas, se señala desde las plataformas de comunicación del Pacto Mundial (Compact, 2019).

La estrategia global se está realizando a través del diálogo con partes interesadas de las empresas en todo el mundo con el propósito de amplificar los diez principios del Pacto Mundial y los ODS a través de la innovación empresarial y las Naciones Unidas.

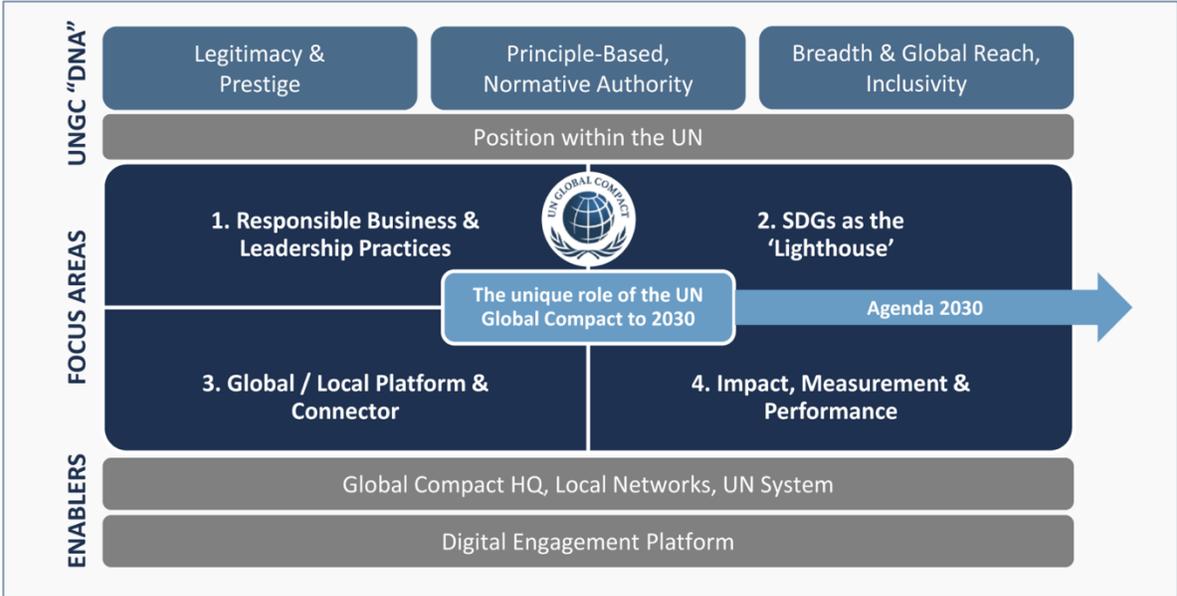
Este nuevo enfoque ofrecerá un rol al *Global Compact* de Naciones Unidas en la Agenda 2030 habilitando las redes locales del Sistema de Naciones Unidas y una Plataforma Digital de Involucramiento con prácticas, herramientas e iniciativas que orienten a las empresas en el camino hacia la sostenibilidad en terreno.

# Plataformas para impulsar la Agenda 2030 en las empresas y los negocios

En este nuevo enfoque existen al servicio de las empresas adheridas una multiplicidad de plataformas virtuales y presenciales para mejorar sus aprendizajes organizacionales y/o sectoriales, entre ellas:

- Plataforma de Innovación integradora de los ODS.
- Reportes de los ODS.
- Caminos para baja las emisiones de CO<sup>2</sup> y desarrollo resiliente.
- Innovación Financiera para los ODS.
- Salud es responsabilidad de todos.
- Trabajo decente en la cadena de suministro.
- Paz, justicia e instituciones sólidas.
- Océanos y negocios sostenibles.
- Seguridad del agua a través de la gestión.

**Tabla 1:** Nuevo enfoque del Pacto Mundial.



Fuente: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

## **IV. EL PACTO MUNDIAL EN COLOMBIA**

Siguiendo el modelo aplicado por Asia (Bankong) y en Europa (Barcelona), en 2008 se reúnen en Bogotá diversos capítulos nacionales de América Latina para crear la Oficina Regional del Pacto Mundial en dicha ciudad con la finalidad que los países puedan convertirse en interlocutores de políticas públicas en un momento cuando el Cono Sur era la región con tasas más altas después de Europa (Chile, 2008).

Sería el año 2008 cuando el sector privado colombiano, encabezado por el Presidente de ANDI y el Ministro de Relaciones Exteriores de la época, firmarían un memorándum de entendimiento para el establecimiento del Centro Regional para América Latina y el Caribe en Apoyo al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Colombia G. d., Memorándum de entendimiento ONU - Ministerio de Relaciones Exteriores, 2008).

Un año más tarde, en 2009, la economía de Estados Unidos experimentó su peor crisis económica desde la depresión de los años treinta y que se había detonado el 2008 como explosión de la burbuja de la vivienda localizada en los créditos de alto riesgo en EEUU. Se propagó como crisis de gran envergadura por el mundo con fuertes impactos, especialmente en el empleo. Europa, Japón y EE. UU. enfrentaron una recesión simultáneamente. América Latina y el Caribe no fueron la excepción con una caída del Producto Interno Bruto (PIB) del 1,8 % en 2009. Para muchos analistas de la época nuestra región pudo sortear de mejor manera la crisis con buenos fundamentos de la macroeconomía, más estables e incluso algunas economías con superávit fiscales y en cuenta corriente. Otros, vieron en las medidas contra cíclicas, fiscales y monetarias adoptadas por los países las que permitieron pasar esta crisis cuyas consecuencias recién empiezan a superarse por muchas economías.

El efecto recesivo en América Latina y el Caribe estuvo asociado a la integración comercial llevada a cabo desde los noventa, sin embargo, la exposición a los precios

de los productos y la incertidumbre global alimentaron a la salidas netas de capital provocando disminuciones en inversión extranjera directa y en las remesas como bajas en el turismo (INFOLATAM, 2010). Otras debilidades estructurales quedaron en evidencia, especialmente en aquellos países cuyos resultados fueron más adversos, como México uno de los mayores descensos en el hemisferio occidental (-6,5 % el 2009) debido a la poca diversificación de sus productos y dependencia fiscal a recursos petroleros. Cepal señalaría que la peor parte se la llevó el Caribe por la disminución de los ingresos en turismo y el endeudamiento, así como los efectos en el 2010 del terremoto en Haití (INFOLATAM, 2010).

## **El contexto**

Después de un importante ciclo expansivo de la actividad económica colombiana entre 2005-2007, en 2008 se registró una fuerte e inesperada caída del PIB (2,5 %) de más de 5 puntos con respecto al 2007 (7,5 %) que superó todos los pronósticos formulados a inicios de ese año.

Este mal desempeño estuvo acompañado de la caída en los sectores productivos tradicionales, el deterioro del mercado laboral y un complejo panorama internacional caracterizado por el desplome del sistema financiero de Estados Unidos y la posterior crisis económica mundial.

Luego, habría una recuperación de la economía colombiana, sin embargo, la productividad y crecimiento fuera del sector petrolero y minería siguieron siendo bajos (OCDE, Estudios Económicos de la OCDE Colombia: Visión General, 2015).

El mismo informe señala que “la desigualdad y la informalidad, así como la pobreza en la tercera edad, siguen situándose entre los niveles más altos de América Latina, a pesar de los avances conseguidos en la reducción de la pobreza en términos generales”. Otro tema es que los gobiernos subnacionales en Colombia tienen

importantes responsabilidades de gasto, pero su recaudación es limitada y donde la mayor parte de dicho gasto se realiza por transferencias desde el gobierno central. Los impuestos sobre consumo y prediales son fuente de ingresos para departamentos y municipios.

Respecto al empleo, los 1,2 millones de empleos formales creados desde inicios del 2010 representan solo el 5 % de la población activa del país.

Colombia se sitúa cerca del promedio de los países de la OCDE con respecto a la legislación de la protección del empleo. Sin embargo, como en la mayoría de los países de la región, persisten dificultades para hacer cumplir los derechos laborales.

Estudios de la OCDE/CEPAL señalan que uno de los principales problemas ambientales es la tensión que se ejerce sobre la biodiversidad a través de la expansión de las actividades extractivas, el desarrollo urbano, el tráfico rodado y el pastoreo de ganado (OCDE/CEPAL, 2014), situación que se acrecienta con los años, especialmente, las prácticas mineras ilegales que contaminan las aguas y el suelo. La dependencia energética es en su totalidad proveniente de recursos hidroeléctricos. Los ingresos provenientes del medioambiente son bajos y provienen en su gran mayoría del combustible al transporte. En el 2012 hubo una reforma tributaria, pero no se ha avanzado en relación a los impactos que provoca el CO<sup>2</sup> en los gases de efecto invernadero.

### **Asuntos relacionados con la gobernanza y el sector público**

A pesar de avances positivos en potenciar la transparencia y rendición de cuentas en el gobierno, la corrupción sigue siendo un problema en Colombia y una limitación a la hora de realizar nuevos negocios. El país se unió a la Alianza para el Gobierno Abierto y ha comenzado a aplicar algunos compromisos en el ámbito de la prestación de servicios. En el año 2014, el país adoptó la Ley 1712 por medio de la cual se crea la *Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional* y que

representa un importante hito. Además, en el 2011, se adhirió a la Convención de la OCDE para combatir el cohecho y creación de la Agencia Nacional de Contratación Pública y el Estatuto Anticorrupción, en ese mismo año redefinió el marco jurídico para combatir la corrupción y fortaleció los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública (OCDE, Colombia, implementación del Buen Gobierno, 2013).

## **Memorándum de entendimiento entre el Gobierno de Colombia y Naciones Unidas**

Este documento fue firmado entre el Gobierno de la República de Colombia y la Coordinación Residente y Humanitaria del Sistema de Naciones Unidas en Colombia, “las partes”, y los considerando del documento, firmado el 7 de agosto del 2008, afirman que el Pacto Mundial es:

- 1.- Acto voluntario de civismo empresarial.
- 2.- Acción colectiva para contribuir a los retos de la globalización.
- 3.- Que sus principios pasen a formar parte de las estrategias y operación de las empresas.
- 4.- Actúa como Red con otros órganos de las Naciones Unidas.
- 5.- Se reconocen otros acuerdos firmados previamente.
- 6.- Que ANDI, el gremio empresarial, será quien aporte la sede del funcionamiento de la Oficina del Centro Regional para América Latina y el Caribe en apoyo al Pacto Mundial.
- 7.- El Centro Regional se registrará por la legislación colombiana.

En estos puntos queda expresado el papel que tienen los actores internos del ámbito nacional para impulsar los objetivos del Pacto Mundial llevando a Colombia a ocupar un lugar de la nueva agenda regional y global.

## Colombia y su visión del desarrollo al 2019

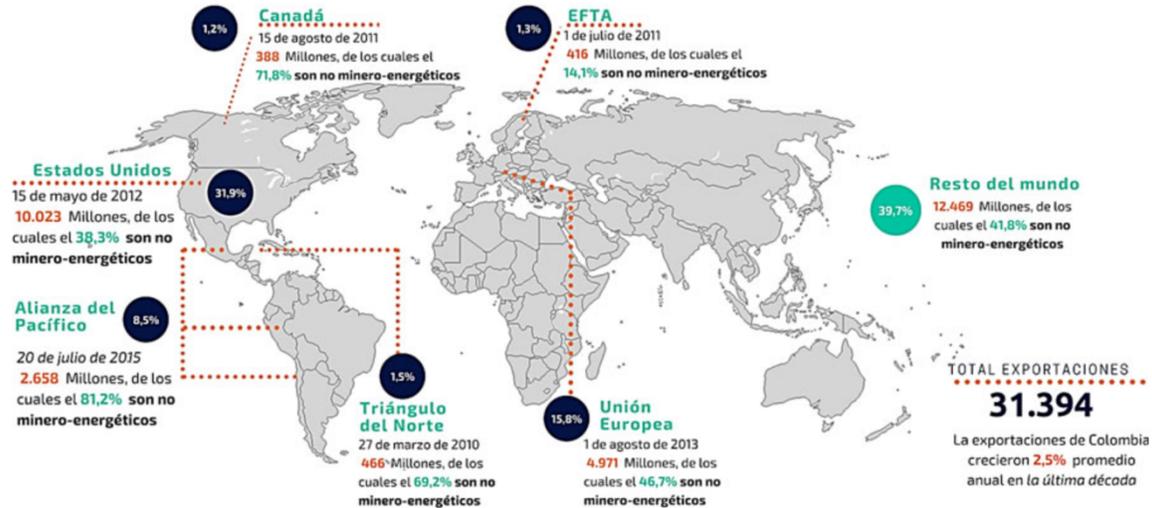
En los años noventa, Colombia había realizado las transformaciones para modernizar el país; entre ellas, la Constitución de 1991, el ingreso a la OMC en 1995 y otras transformaciones internas impulsadas por agremiaciones en toda la región debido a los cambios del sistema internacional que traía aparejado el fenómeno de la globalización económica y extensión de los mercados.

En el 2004 fue presentado al Consejo de Ministros el “*Plan Visión Colombia 2019*” con motivo de celebrar el segundo centenario del momento fundacional definitivo del país. Un proyecto con metas concretas en asuntos relativos a la paz, justicia social, calidad de vida, productividad e infraestructura acordes a una democracia de corte pluralista. Junto a lo anterior, se plantea la incursión dinámica en la economía mundial.

Un estudio realizado sobre los Tratados de Libre Comercio (TLC) de Colombia, por la Universidad del Rosario en 2016, señalaba que con EE. UU. se relentizaba mientras que la Alianza del Pacífico sería valorada por su buen desempeño; mientras que el Triángulo del Norte de Centro América (El Salvador, Guatemala y Honduras) y el EFTA (Suiza, Islandia, Noruega y Liechtenstein) registraron un bajo desempeño (González & Morales, 2016).

**Gráfico 1.** Principales destinos de las exportaciones de los acuerdos comerciales vigentes, 2016.

Principales destinos de las exportaciones según Acuerdos Comerciales vigentes (2016)  
En dólares FOB y participación



Fuente: Universidad del Rosario de Colombia.

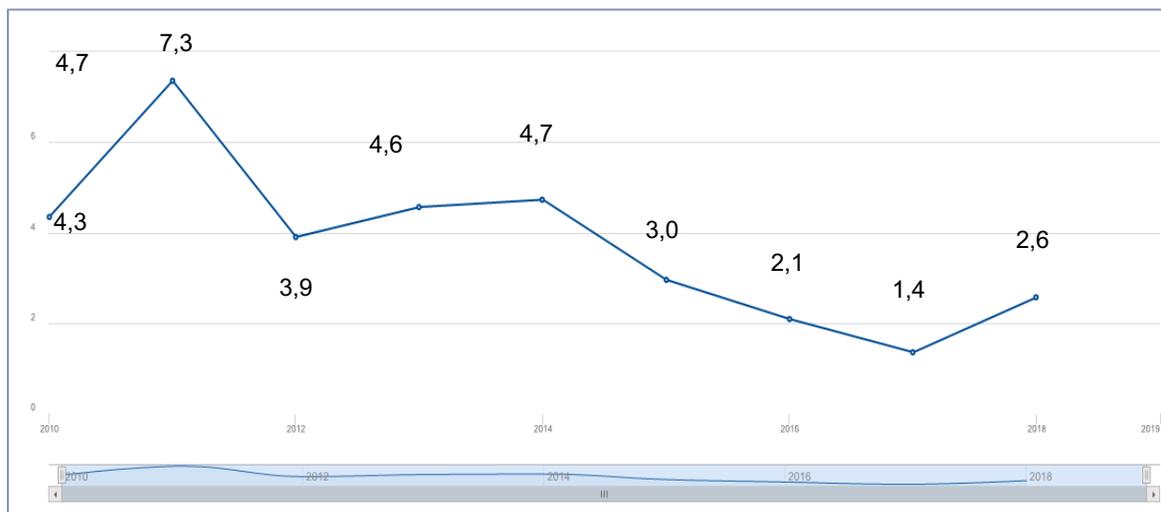
Así, el plan elaborado con Visión al 2019 planteaba la consolidación de un modelo político para Colombia y el afianzamiento de un modelo socioeconómico con un Estado garante de la equidad social. Dichos principios ofrecen el fundamento para cuatro grandes objetivos: 1) economía que ofrezca mayor bienestar; 2) sociedad igualitaria y solidaria; 3) ciudadanos libres y responsables y 4) un Estado al servicio de los ciudadanos. Dichos objetivos llevan aparejado metas e indicadores específicos para su logro.

En dichas metas se planteaba que las empresas debían desarrollar una cultura de la calidad, certificación y la normalización técnica, incrementando gradualmente el I+D y generando una infraestructura adecuada para asegurar el desarrollo sostenible.

Para el cumplimiento del Plan Visión Colombia 2019 se perseguía aumentar la productividad y la competitividad de la economía colombiana. Esto incluye la promoción del emprendimiento, la formalización empresarial, la adopción tecnológica, el desarrollo productivo, la internacionalización económica (que incluye comercio,

inversión y turismo) y la innovación. Además, políticas asociadas a la libre competencia, el acceso al financiamiento por parte de las empresas y a fortalecer las capacidades del recurso humano de las empresas.

**Gráfico 2:** PIB Nacional Anual Colombia entre 2010-2018.



Fuente: Banco Mundial. Elaboración propia.

En relación a las metas, en el Plan 2019 se proponía reducir la pobreza al 15 %; reducir la tasa de desempleo a 5,0 % e integrar a Colombia al mundo utilizando su potencial geográfico junto a la reducción de la tasa de homicidios de 8 por cada 100.000 habitantes.

**Tabla 2:** Tasa de desempleo en Colombia

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
9,9	10,6	11,3	11,1	9,8	9,6	8,4	8,7	8,8

Fuente: Información [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co). Elaboración propia.

En general, las tasa de pobreza no se ha alterado de forma significativa. Existe reconocimiento generalizado que entre el 2006 y el 2015 se redujo en la mayoría de los países de América Latina aunque de manera leve a partir del 2013 (UE, 2018).

En Colombia, la pobreza multidimensional, en 2018, alcanzó el 19,6 % para el total nacional que, respecto al 2016, fue el 17,8 %; mientras que, la pobreza monetaria en 2018 fue del 27,0 % y la pobreza extrema del 7,2 %, sin desconocer que en más de la mitad de los departamentos del país aumentó la población cuyos ingresos per cápita no alcanzan el umbral de pobreza monetaria, igual fenómeno se repite en los departamentos respecto al total nacional (TIEMPO, 2019).

El *Doing Business* del año 2019 situó a Colombia en el lugar 65, cayendo 6 puestos desde el 2018, a causa de los “permisos de construcción” por el aumento de las licencias de las comunidades a los proyectos, y el “comercio transfronterizo”, por los costos asociados a las inspecciones para exportar, especialmente, en pasos fronterizos y aduanas debido a la acción de los grupos organizados del narcotráfico.

En los asuntos ambientales y virtud de la Constitución de 1991 y la Ley de gestión ambiental de 1993, se estableció un marco institucional y de políticas para una gestión ambiental descentralizada y moderna, “registrándose desde entonces un considerable crecimiento del cuerpo de leyes y reglamentos de protección del medio ambiente” (Evaluación Desempeño Ambiental de Colombia, 2014) (OCDE/CEPAL, 2014).

Colombia es el segundo país con mayor biodiversidad de América Latina después de Brasil, y uno de los más ricos en disponibilidad de agua. A pesar del crecimiento económico alcanzado entre 2007 y 2010 casi de manera sostenida, sigue siendo uno de los de mayor desigualdad del mundo.

El mismo informe de la OCDE y CEPAL señala que “las industrias extractivas, la ganadería excesiva, el tráfico vial y la urbanización se traducen en grandes presiones sobre dicha biodiversidad biológica y los ecosistemas” (OCDE/CEPAL, 2014). Mientras que, el conflicto armado interno de Colombia socavó el imperio de la ley y también acentuó la presión ambiental, principalmente la minería ilegal, los cultivos ilícitos para la producción de la droga y la deforestación, restringiendo el acceso a las

áreas protegidas y la gestión de los recursos naturales casi durante todo el tiempo que ha durado el conflicto, lo que hace que hoy Colombia sea muy vulnerable al cambio climático.

Luego, el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 fue alineado a los Objetivos del Desarrollo Sostenible. El Acuerdo de Paz firmado en el año 2017 y la implementación en todas sus formas traerá beneficios económicos, sociales y ambientales y, por lo tanto, “se considera consecuente con los principios y objetivos de los Objetivos del Desarrollo Sostenible”, (Colombia G. d., Informe Nacional Voluntario, 2018) lanzados en 2015 por Naciones Unidas y, que para Colombia, es un marco de referencia supranacional para el logro de las metas de desarrollo sostenible.

## **El departamento del Valle del Cauca**

Es un departamentos de la región Pacífico de Colombia con alrededor de 4 millones de habitantes. En el análisis estratégico preparatorio de la Estrategia *El Valle 2032* se establecieron una serie de problemáticas centrales del departamento por cada uno de los pilares:

### **Plan de Desarrollo Valle del Cauca Visión 2032**

El Valle del Cauca vive una realidad de pobreza, desigualdades y bajo nivel de competitividad debido a un modelo de desarrollo inadecuado; alta debilidad institucional; gobernabilidad debilitada; desarticulación entre el territorio y la sustentabilidad ambiental con un claro estancamiento de la economía.

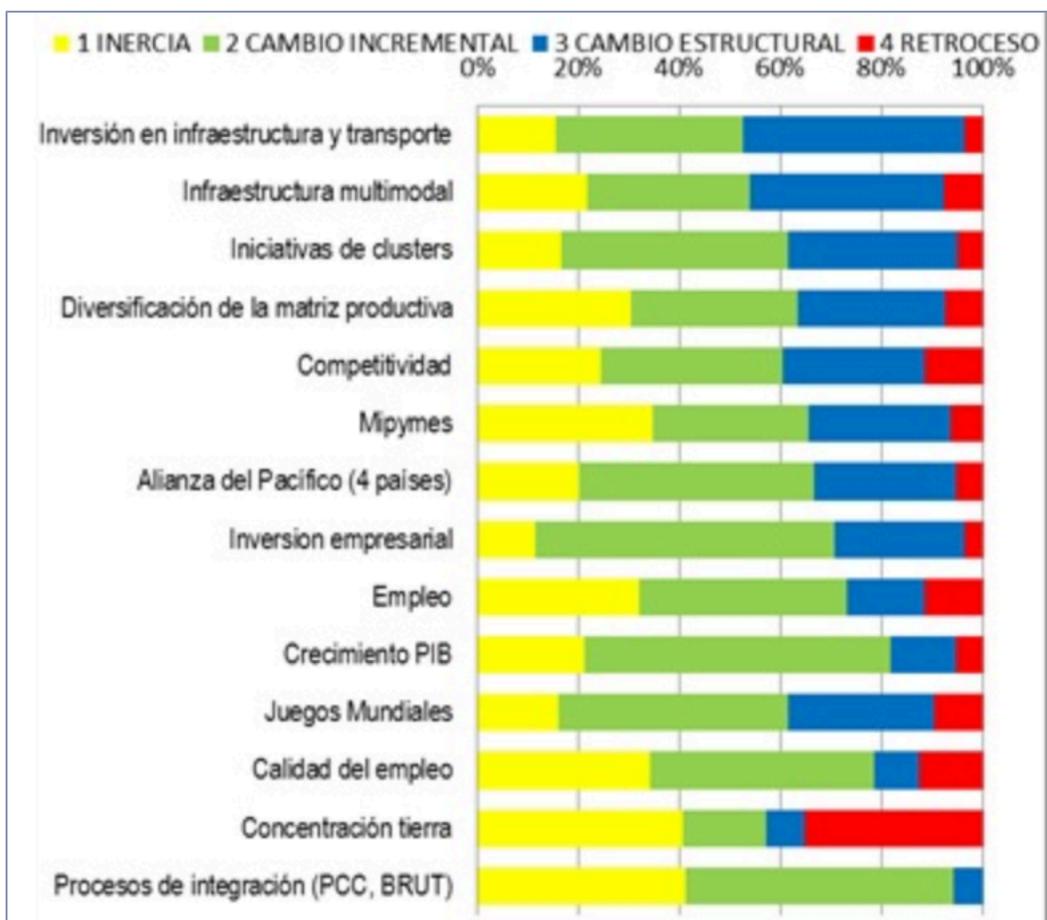
Entre las tendencias compartidas en la región se identificaron aquellas consecuencias del conflicto armado, el desplazamiento forzado, alta tasa de homicidios y presencia de bandas criminales (sociopolíticas). Por otra parte, se identificó escasa inversión en ciencia y tecnología (económicas), minería ilegal y baja calidad de salud (socioambientales).

Como tendencias favorables se observó aspectos económicos-empresariales como inversión en infraestructura y transporte, la Alianza del Pacífico, la competitividad y el dinamismo empresarial y los desafíos del anhelado clúster en torno al potencial económico del Valle del Cauca.

En los años 1989 (Mirada mundial) y 1995 (Informe Monitor), el Valle del Cauca y Cali desarrollaron procesos para pensar cómo sería su participación en el contexto mundial y de apertura comercial. En definitiva, una mirada mundial sobre las ventajas competitivas y otra del entorno como la ciudad con lo global sin mediar por el estado nación. El Informe Monitor se entregó a la consultora de Michael Porter y significó entregar a expertos externos la pregunta ¿qué tiene el Valle del Cauca para lograr participar en la economía global? Esto daba muestra de la necesidad de construir un proceso de decisiones en el territorio no solo como referencias “a las necesidades locales, sino con el lugar del Valle del Cauca en el mundo” (Bustos, 2016). Lo anterior, obliga tomar posición y definir estrategias, incluso por quienes tradicionalmente han influido en ellas al ser interpelados por la globalización.

La Visión de Futuro al 2032, sin embargo, identificó macro tendencias para cada una de las cuatro subregiones del departamento del Valle del Cauca y proyectos con Visión de Futuro, donde aún persiste la concentración de la tierra como una variable que no retrocede (Valle, 2014).

**Gráfico 3:** Macroescenarios futuros del Valle 2032, desarrollo económico.



Fuente: Informe Universidad del Valle y Gobernación del Valle del Cauca, 2013.

En el eje de desarrollo ambiental, predomina un macroescenario de cambio incremental, relacionado particularmente con los programas académicos, el ecoturismo, la urbanización y la educación ambiental.

Cualquiera sea el proceso de “pensar el Valle del Cauca” nos lleva a la triada Estado –universidad–empresa como actores en la definición de esta visión compartida al 2032 que actúan como fuerzas internas e impulsan el cambio y la manera de ejercer influencia en la toma de decisiones políticas, especialmente, la configuración económica del territorio, tal como se hizo en el siglo pasado con la producción de azúcar de la caña.

## El Pacto Mundial en el Valle del Cauca

Para el Valle del Cauca y Cali, los flujos de conocimiento y financieros de la globalización no han logrado articularse con actores globales que median los flujos financieros y de conocimiento (banca, seguros, auditorías, servicios legales, publicidad, etc.), mientras que, respecto a los flujos de inversión directa y de comercio global, se señala, de acuerdo con investigaciones recientes, que la región del Valle del Cauca y Cali se está convirtiendo en un *“flujo de lugar”* con significado, a partir de sus características económicas, principalmente (Bustos, 2016). En este sentido, señala el autor, la región del Valle del Cauca (espacio regional) y Cali (espacio local) ganan protagonismo como unidades de acción y toma de decisiones.

Así la región se convierte en una respuesta regional a la globalización, a partir de una estrategia de competitividad del estado colombiano, pilar fundamental de esa respuesta regional.

## V. EL PAPEL DE LAS EMPRESAS EN LA CONSTRUCCIÓN DE RESPONSABILIDAD Y SOSTENIBILIDAD EN EL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA, COLOMBIA

El año 2008 la Oficina de la Secretaria Regional para América Latina y el Caribe, en apoyo al Pacto Mundial, contaba con los gérmenes de tipo local en la búsqueda de convergencia entre el sector social, empresarios con visión de región y el gobierno departamental.

El estudio realizado por Cepal sobre Competitividad de los departamentos de Colombia en el año 2017 (Colombia C. , 2017) entregó el siguiente resumen del departamento del Valle del Cauca:

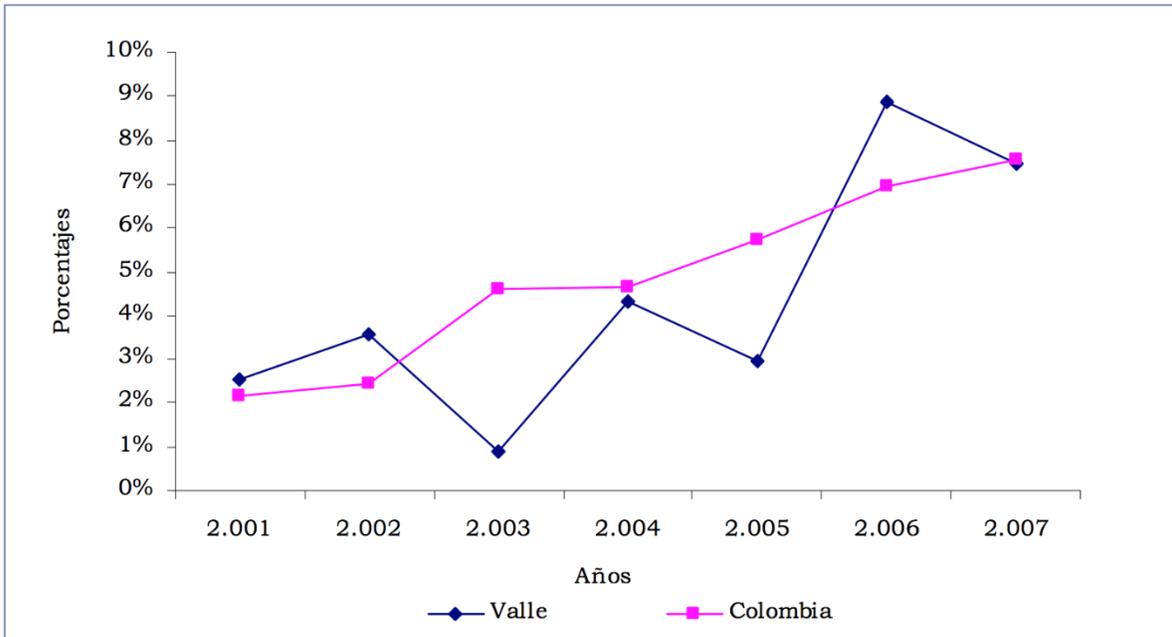
**Tabla 3:** Escalafón de la Competitividad de los departamentos de Colombia, 2017

	Competitividad	Fortaleza económica	Infraestructura y logística	Bienestar social y capital humano	Ciencia, tecnología e innovación	Instituciones y gestión pública
Nivel actual	Líder	Lider	Lider	Lider	Medio Alto	Medio Alto
Corto plazo	Estable	Estable	Estable	Estable	Estable	Ganador
Mediano plazo	Estable	Estable	Estable	Estable	Estancado	Ganador

Fuente: Elaboración a partir del Documento de trabajo 36. “Escalafón de la Competitividad de los Departamentos de Colombia, 2017. Pág. 78.

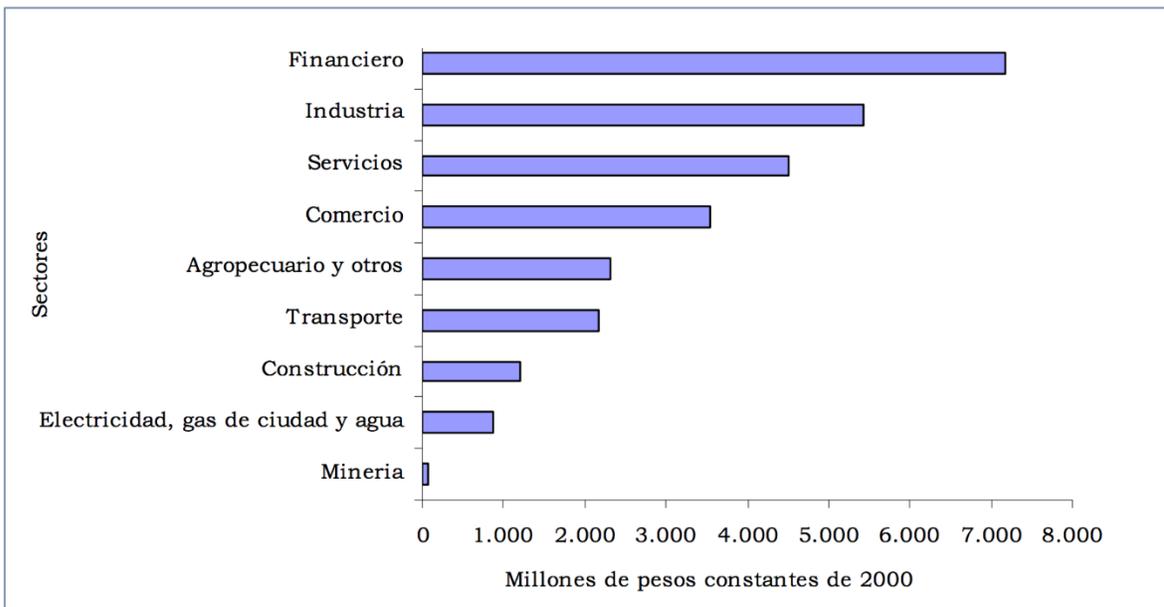
En efecto, el desempeño económico del Valle del Cauca en el 2008 lograría sortear los embates de la crisis internacional respaldado en gran medida por las remesas de colombianos en el exterior. En ese año se inicia la desaceleración en el país, reflejado en menor crecimiento y un aumento de la inflación y desconfianza en los agentes.

**Gráfico 4:** Comportamiento PIB en el Valle del Cauca y el total nacional entre 2001-2007



Fuente: DANE. Informe Coyuntura Regional. Informe 2008.

**Gráfico 5:** Valor agregado del Producto Interno Bruto del Valle del Cauca



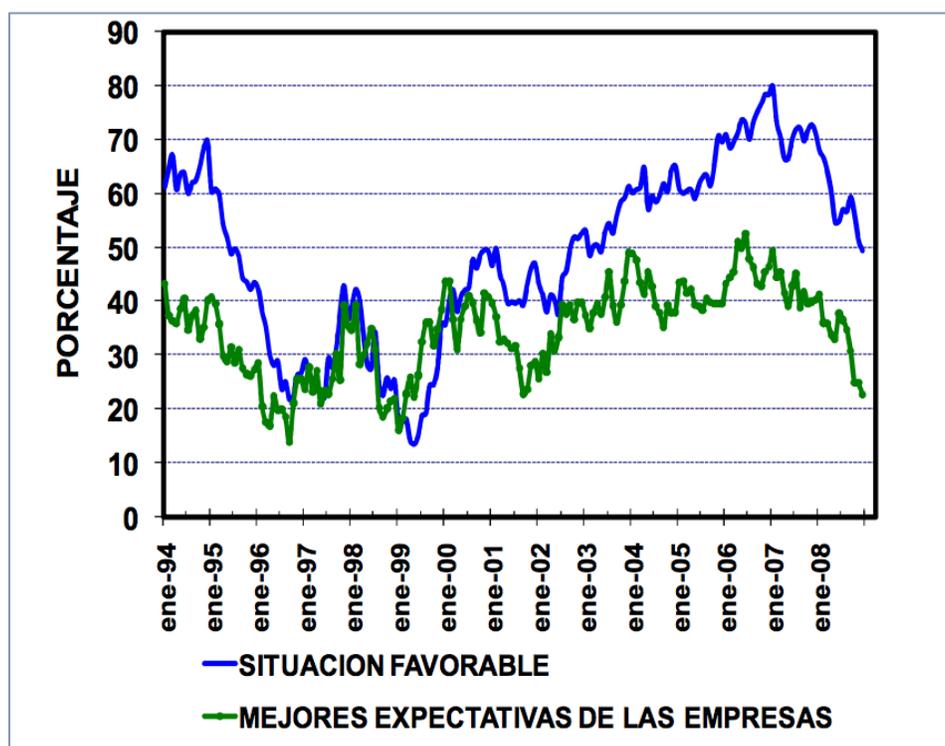
Fuente: DANE Informe Coyuntura Regional. Informe 2008. Datos en pesos colombianos.

Otros datos de interés dan cuenta que el mercado laboral en el 2008 ofrecía resultados poco favorables para el Valle del Cauca en cuanto a la ocupación, participación y empleo. Donde la tasa de desocupación marcó 12,0 %, es decir, un 0.7 % más respecto al año 2007. La tasa de desempleo de la ciudad de Cali, capital del departamento del Valle del Cauca, se ubicaba por encima del promedio con un 11.5 % para trece ciudades del país. Mientras, los industriales esperaban señales de la autoridad nacional para sufragar costes dejados por la crisis financiera internacional manteniendo condiciones favorables para la inversión y la colaboración con actores privados que permitan condiciones favorables para la generación de empleos y fortalecer la competitividad. En términos de Castell, los *flujos de lugar*, es decir, aquellos apalancados por la historia y la identidad local de los actores se fortaleció en dicho contexto nacional e internacional.

Los indicadores sociales, a inicios de los ochenta (pobreza, desigualdad, criminalidad y desplazamiento forzado, entre otros), y aquellos relacionados con el deterioro ambiental del territorio (escases de lluvias, costo de la energía, contaminación, etc.), junto con las diferencias en la toma de decisiones del gobierno desde Bogotá en asuntos de fiscalidad y transparencia en la administración pública, ofrecieron la posibilidad para la articulación entre actores locales de proponer temas de región.

Por parte de los empresarios, las dificultades del año 2008 se mantendrían hasta el 2009 con respecto al clima de negocios (ANDI), esta sería una buena razón para reforzar los flujos de lugar y el papel del empresariado vallecaucano y sus principales fundaciones privadas.

**Gráfico 6:** Análisis económico 2008 del Valle del Cauca.



Fuente: ANDI

## El Comité de Responsabilidad Social ANDI Seccional Valle del Cauca

En este escenario, el Comité de Responsabilidad Social es liderado por históricas fundaciones de origen empresarial vallecaucanas que impulsan desde inicios del 2005 un proyecto de articulación entre aquellas organizaciones y redes internacionales emergentes en el campo de la responsabilidad social empresarial y la filantropía. En este proceso de internacionalización de actores locales debe situarse los gérmenes de cómo un grupo de empresas llegaría en el año 2009 a suscribir los Principios del Pacto Mundial dando cuenta que esos “flujos de lugar” (identidad) pueden converger con “flujos intercambiables” en un territorio (Castell., 1997).

Es en este contexto, en el 2008 nace la idea de un Programa denominado “*Hacia la Construcción de un Sistema Regional de Responsabilidad Social en el Valle del Cauca*”, cuyo objetivo era desplegar una acción colaborativa entre las empresas

vallecaucanas o con sede en la región, principalmente en Cali, su capital, e implementar a partir de ahí una estrategia capaz de integrar al sector empresarial local en la búsqueda de un proyecto compartido. La iniciativa fue liderada por el Comité de Responsabilidad Social, Comfandi y ANDI Seccional Valle del Cauca y las empresas participantes que representaban casi el 20 % del PIB regional (Comfandi, 2010).

El diseño metodológico y pedagógico del proceso de construir una región modelo para Colombia se enfocó en tres líneas operativas: a) integrar estándares de gestión estratégicos; b) lineamientos globales de responsabilidad corporativa y c) planes de acción orientado hacia los grupos de interés de la región. Estos objetivos fueron acompañados por un modelo que pudiera ser apropiado por las empresas en sus estrategias corporativas y modelos de negocios.

Entre los lineamientos globales, los principios del Pacto Mundial se desplegaron en la metodología diseñada e indicadores para ser implementados por las 23 empresas.

Durante tres años de trabajo al que se sumaron 100 empresas de diferentes sectores, multinacionales, grandes empresas y, en la última fase, empresas pymes, se deciden adherir las 23 empresas “mascarones de proa” al Pacto Mundial, en una actividad de lanzamiento en la ciudad de Cali (Consultora AxisRSE S.A, 2009) convirtiéndose así en la primera red local creada en América Latina y el Caribe de la iniciativa impulsada por Naciones Unidas. Esta estrategia pretendía reforzar la identidad “*valluna*” y legitimar el proceso iniciado el año 2005 por el Comité de Responsabilidad Social de la Seccional ANDI y, por otra parte, posicionaba al departamento en una región pionera a alinear a las empresas en los principios del Pacto Mundial complementando así los *flujos de intercambio* iniciados en el proceso de internacionalización de la región.

En la actualidad, y pasando las fases de alineamiento e implementación, dicha iniciativa entró en su tercera fase al denominarse “Valle por y para todos”, actualmente está instalada en la Fundación de Desarrollo Integral del Pacífico en Cali y reúne a 23

empresas y 10 fundaciones. Su objetivo está centrado en rendir cuentas sobre los avances a la comunidad vallecaucana, al país y al mundo. Este proceso se realiza con el acompañamiento de la Universidad Javeriana con sede en Cali (ANDI P. &, 2018).

En la actualidad, el informe se encuentra alineado a los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y utiliza la metodología *Global Reporting Initiative* (GRI). Su objetivo central apunta a consolidar información de las empresas participantes del proceso en búsqueda de transparentar su aporte al desarrollo de la región con estadísticas aportadas por las empresas. Si bien los asuntos y materias no hacen referencia directa a los principios del Pacto Global, sí contribuye con información de criterios según los principios del Pacto Mundial y de otras organizaciones del Sistema de Naciones Unidas.

## **Análisis de informes de progreso Pacto Mundial de empresas vallecaucanas**

### **Informe de cumplimiento de 10 principios de Pacto Mundial**

Este capítulo tiene como propósito analizar diferentes reportes de sostenibilidad y COP (*Communication of Progress*) de 10 empresas colombianas en relación a su cumplimiento y cobertura de los 10 principios del Pacto Mundial y que han participado desde el inicio en el proceso en el Valle del Cauca. A excepción de las empresas pymes del listado, el resto de las empresas fueron pioneras en la adhesión al Pacto Mundial.

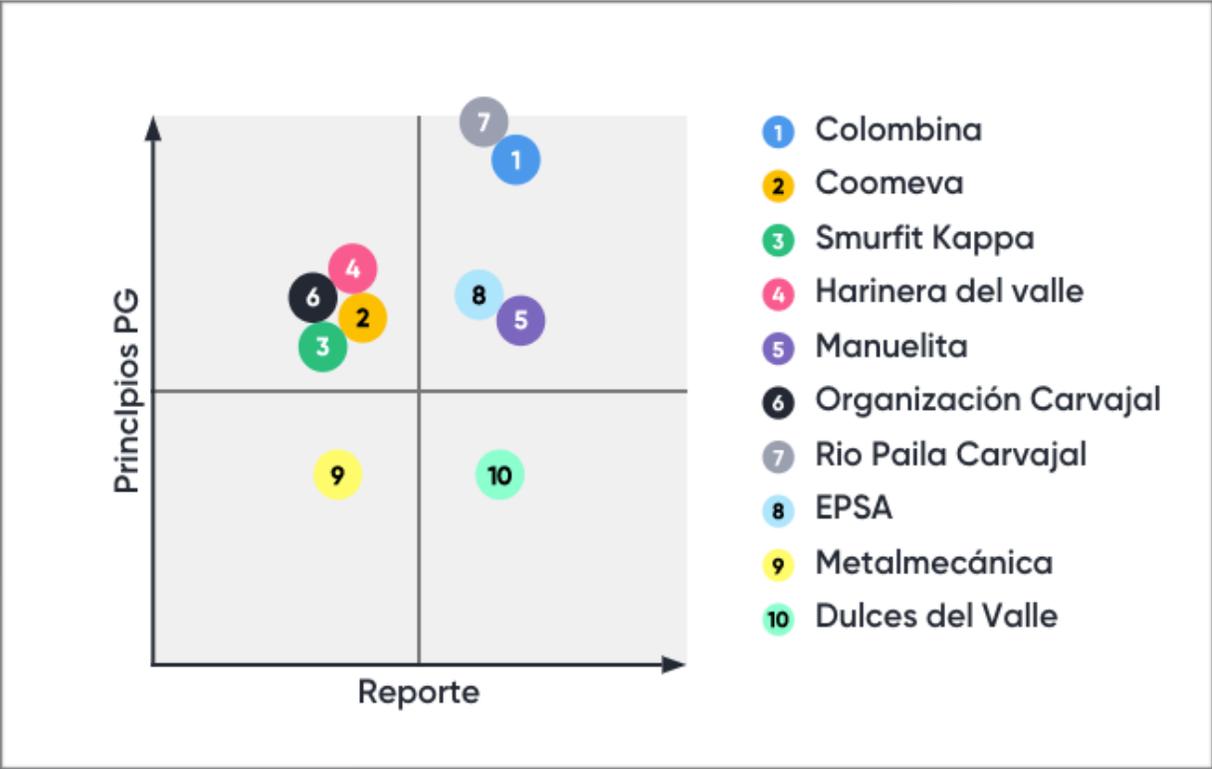
### **Metodología**

Este análisis se revisó con los criterios de cobertura de información para cada uno de los 10 principios de Pacto Mundial, con una evaluación de 0 a 4, donde 0

corresponde a que no existe información y 4 a que existen prácticas con evidencia suficiente. Esta revisión se realizó a cada una de las empresas, ver anexo 1.

Además, se hizo un resumen de cada empresa y su evaluación, en relación en primer lugar con cada ámbito de los principios del pacto como son derechos humanos, laboral, ambiental y corrupción.

Se evalúa el contenido de cada informe de sostenibilidad y comunicado COP, logrando identificar la posición en la que se encuentran entre las 10 empresas participantes del análisis.



**Gráfico 6:** Análisis de reportes COP de empresas de Valle del Cauca, 2018  
Elaboración propia, 2019.

Según el diagrama de dispersión encontramos que la empresa Río Paila Castilla S.A. y Colombina S.A. logran estar en el cuadrante superior con alto cumplimiento de los principios de Pacto Mundial mientras que las empresas EPSA y Manuelita se ubican en el mismo cuadrante gracias a una alta calidad en sus reportes de sostenibilidad.

En el cuadrante superior izquierdo que son las que cuentan con alto cumplimiento de los principios de PM y baja calidad en la información proporcionada en los reportes de sostenibilidad en relación con dichos principios, están las empresas Harinera del Valle, Organización Carvajal, Coomeva y Smurfit Kappa.

Finalmente, como era lo esperable, las empresas de menor tamaño o pymes se encuentran en los cuadrantes inferiores con una baja información en cobertura de los principios de PM. Hay que señalar que la empresa Dulces del Valle cuenta con una mejor información en su COP.

A continuación, se muestran los resultados de 10 empresas con relación a los principios y calidad de contenido de los informes de sostenibilidad y comunicado COP.

**Tabla 4:** Resumen de cumplimiento de empresas vallecaucanas / Evaluación de reportes

Empresa	Principios de PG	Nivel de cumplimiento PG	Evaluación de calidad del reporte
<i>Colombina</i>	Existe un enfoque adecuado de derechos humanos y laboral, con destacadas iniciativas ambientales y de anticorrupción.	3	4
<i>Coomeva</i>	La empresa no entrega mucha evidencia de su enfoque de derechos humanos y laborales. Sin embargo, se destaca sus iniciativas ambientales y de prácticas anticorrupción.	2	3

Empresa	Principios de PG	Nivel de cumplimiento PG	Evaluación de calidad del reporte
<i>Smurfit Kappa</i>	La empresa no entrega mucha evidencia de su enfoque de derechos humanos y laborales. Sin embargo, se destaca sus iniciativas ambientales y de prácticas anticorrupción.	2	3
<i>Harina del Valle</i>	La empresa no entrega mucha evidencia de su enfoque de derechos humanos y laborales. Sin embargo, se destaca sus iniciativas ambientales y de prácticas anticorrupción.	2	3
<i>Manuelita</i>	La empresa entrega enfoque de derechos humanos y baja evidencia laboral. Sin embargo, se destaca sus iniciativas ambientales y de prácticas anticorrupción.	3	3
<i>Organización Carvajal</i>	La empresa no entrega mucha evidencia de su enfoque de derechos humanos y laborales. Sin embargo, se destaca sus iniciativas ambientales y de prácticas anticorrupción.	2	3
<i>Rio Paila Castilla</i>	Existe un enfoque adecuado de derechos humanos y laborales, con destacadas iniciativas ambientales y de anticorrupción.	3	4
<i>EPSA</i>	Se cuenta con enfoques de derechos humanos en forma parcial, y muy por debajo en lo laboral. Para el tema sobre corrupción y ambiental es destacable lo informado.	3	3
<i>Metalmecánica</i>	La empresa muestra poca evidencia de iniciativas, solo entrega datos de sus enfoques en dichos principios.	2	2
10 <i>Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno</i>	En general, entrega información en relación a sus principios laborales y ambientales y en menor medida de derechos humanos y de corrupción.	3	2

## **Análisis de entrevistas a líderes nacionales, regionales y locales**

Este capítulo tiene el objetivo de cómo el Pacto Mundial (PM) impulsa la integración de la sostenibilidad en los gobiernos y en las empresas a partir de la revisión del Reporte de Progreso Mundial de Naciones Unidas de Colombia, haciendo especial énfasis en las empresas del Valle del Cauca entre el 2013-2017.

Entre los objetivos específicos se buscaba identificar de qué manera las empresas vallecaucanas han integrado en su estrategia la sostenibilidad corporativa los principios del Pacto Mundial mejorando su reputación y la del departamento del Valle del Cauca.

Para el logro de lo anterior, se aplicó una pauta de entrevistas a líderes de empresas y fundaciones de impacto nacional que han impulsado el proceso de instalación de Pacto Global en Colombia y del Valle del Cauca identificando impactos, logros, dificultades y desafíos.

El principal criterio fue lograr la opinión de tomadores de decisión, que, en función de su conocimiento, experiencia, cargo o representación, hayan participado en alguno de los procesos que llevó a la firma del Pacto Mundial, tales como directores, gerentes, vicepresidente o directores de fundaciones y representante nacional.

A continuación, se presenta un análisis descriptivo de acuerdo a los principales temas tratados en la pauta de entrevista, relacionándolos con el marco de análisis propuesto anteriormente y los objetivos propuestos, específicamente en relación a visualizar las fortalezas, debilidades, impactos y desafíos de suscribir el Pacto Mundial.

## a) Visiones sobre Pacto Global

Desde los líderes entrevistados se asigna al Pacto Global como agente que propone una dirección hacia el desarrollo sostenible, tanto en el contenido; es decir, principios, objetivos y metas concretas inspiradas en los ODS de Naciones Unidas<sup>1</sup>, como también en la forma: metodologías e indicadores que permiten evaluar el proceso y progreso hacia esos fines.

Se enfatizan la convocatoria y respaldo de Naciones Unidas —en tanto organismo global de regulación y defensa de derechos a nivel global— del sector privado, conformado por empresas y organizaciones, el cual cumple un rol clave en cuanto al desarrollo económico, pero también a los impactos asociados a éste en el ámbito social y ambiental. En este sentido, subraya la dimensión ética del desarrollo, atribuyendo al actor privado a nivel global una responsabilidad ineludible para el logro del desarrollo sostenible.

*“Teniendo en cuenta la razón de ser y los fundamentos de la Resolución de Naciones Unidas, el Pacto Global, en mi opinión, es un ente articulador para las empresas, un promotor modelo de gestión de los principios de sostenibilidad con un propósito claro en relación a la búsqueda de un mundo mejor, un mundo próspero y equitativo, que no deje a nadie atrás.”*

**Mauricio López, ANDESCO.**

---

<sup>1</sup> El 25 de septiembre de 2015, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Los ODS constituyen la nueva agenda de desarrollo a nivel global y que entra a reemplazar en el año 2015 a los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Los ODS buscan consolidar y ampliar los desafíos ya alcanzados por los ODM para eliminar la pobreza en todas sus formas. Los ODS cuentan con 17 objetivos, 169 metas y 241 indicadores. Más información en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

*“El Pacto en sí mismo es un logro significativo de concertación; revela la capacidad para avanzar en una agenda común, los principios se convierten en una ruta que*

*“Desde la iniciativa en Colombia se trabaja con las organizaciones adheridas con unos propósitos claros: alinear su estrategia y operación con los diez principios y la incorporación del compromiso con la Agenda de Desarrollo 2030. Fomentar la gestión del conocimiento, las alianzas y los principios de sostenibilidad. Fortalecer las capacidades para generar alianzas que promuevan sociedades más prósperas. Visibilizar las mejores prácticas de sus adheridos y generar conocimiento orientado al logro de las metas propuestas en la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030. Promover las plataformas de acción y colaboración (Cuidado por el clima, Mandato por el Agua, Principios para el Empoderamiento de las Mujeres, Red Colombia contra el Trabajo Infantil, Principios de Educación Responsable en Gestión, Empresas por la Paz, la Red de Gestión de Residuos y Ciudades Sostenibles desde la visión de la región latinoamericana).”*

***Viviana Etcheverri, COMFANDI***

Se subraya que Pacto Global implica una red articulada en torno a principios legitimados de manera mundial por Naciones Unidas y, en ese sentido, ser parte implica una adherencia a principios y discursos muy concretos en torno a la sostenibilidad, derechos humanos, sociales, ambientales y laborales, qué es y cómo lograrlos. Se trata de principios globales que tienen una sintonía con la dura realidad local, en el contexto latinoamericano y particularmente, en Colombia.

El esfuerzo de ente articulador de empresas se traduce en mucho más que la suma de sus partes, implica la conformación de una red de comunicación, circulación de conocimiento, aprendizajes y prácticas en torno al desarrollo sostenible. Esta podríamos decir que es la dimensión ‘colectiva’ de Pacto Mundial, la superación de los esfuerzos individuales que da paso a la articulación y la colaboración.

*“Considero que es un espacio de articulación, conocimiento y aprendizaje que promueve el compromiso y trabajo conjunto de las empresas como actor fundamental en el desarrollo sostenible.”*

**Viviana Etcheverri, COMFANDI**

*“El Pacto Mundial ha sido, sin ninguna duda, el gran aglomerador de las organizaciones alrededor del mundo en torno a los principios de comportamiento corporativo. Siendo un decálogo de comportamiento corporativo, hoy convoca a más de 10 mil organizaciones alrededor del mundo.”*

**Víctor Hugo Malagón**

No obstante, de lo anterior es relevante señalar que los líderes plantean la existencia de una trayectoria y evolución de Pacto Global que progresivamente avanza desde la adhesión a los principios establecidos, en términos de declaración formal, hacia la implementación de instrumentos y reportes de progreso a las metas definidas en sostenibilidad y responsabilidad social. En ese sentido, hay una ruta que va dando paso a la acción concreta y a una mayor verificación de los compromisos adquiridos.

Es interesante señalar que también se visualiza una evolución en cuanto a la misma percepción sobre Pacto Global, sus principios e implicancias para las empresas en un sistema neoliberal como el actual.

Esta evolución es señalada por Víctor Hugo Malagón, líder del Pacto Mundial en sus inicios en Colombia, al decir que, con el tiempo las empresas han entendido que la suscripción e integración al PM, a sus principios y metas, no implica alejarse de la productividad o competitividad en el sistema de mercado actual —pese a los cuestionamientos existentes sobre los efectos concretos de la economía sobre dimensiones sociales o ambientales— sino, por el contrario, implica una convergencia, en palabras de Malagón, entre el modelo de desarrollo y crecimiento y el modelo de sostenibilidad de Pacto Global o Pacto Mundial.

*“Hemos entendido, por fin, gracias al Pacto Global, que cuando hablamos de estas dimensiones, estamos hablando de la competitividad, de la productividad, del modelo de creación de valor y, por supuesto, del modelo de creación de riqueza de las empresas.”*

**Víctor Hugo Malagón**

De este modo, las empresas progresivamente han ido apropiándose de esta convergencia que les impulsa el Pacto Global para sus propios modelos de negocio, donde el paradigma ha cambiado hacia la valoración de otras dimensiones del desarrollo humano y social en Colombia. Se destaca en ese sentido, la contribución de Pacto Global a la confianza entre actores sociales (mundo privado y sociedad civil) y la lógica de entrada y permanencia en los mercados, entendiendo la sostenibilidad como una estrategia útil para el crecimiento.

*“(Con el tiempo) hemos visto cómo las empresas empiezan a ver cómo el modelo de convergencia con el modelo del GRI les resulta útil en sus operaciones empresariales por distintas vías. Útil por la urgencia ética y el deterioro de la confianza de la sociedad colombiana frente al empresariado. Número dos, útil en los cada vez más sofisticados sistemas de estandarización y de reporte. Número tres, útil en la medida que es nueva lógica de entrada y permanencia en los mercados internacionales. Cuatro, útil porque definitivamente es un modelo de competitividad y es una apuesta de productividad de las empresas. Hemos roto, creo yo, gracias al pacto global, esa idea perversa de que el desempeño económico no va en la misma línea que el desempeño ambiental o social.”*

**Víctor Hugo Malagón**

#### **b) Expectativas sobre el Pacto Global**

En relación a las expectativas sobre el Pacto Global, los líderes entrevistados esperan la consolidación del mismo en tanto espacio de articulación y trabajo mancomunado en torno a la sostenibilidad. Esto implica, en primer término, la integración efectiva de los principios del Pacto Global en las estrategias corporativas de las empresas y organizaciones (ya sean grandes o medianas), así como la concreción de las metas y evaluación de los resultados con las respectivas consecuencias asociadas según el cumplimiento/incumplimiento de los compromisos adquiridos.

*“Considero que los principios de la sostenibilidad deben estar en el ADN de las empresas, la estrategia de sostenibilidad debe ser la estrategia corporativa con objetivos corporativos, modelos de gestión, herramientas de gestión e indicadores que permitan la ejecución de prácticas responsables para dar cumplimiento a sus asuntos materiales. Debemos llegar a que la estrategia de sostenibilidad sea la única estrategia de una organización.”*

**Viviana Etcheverri, COMFANDI**

*“(Espero que el Pacto Global sea) un espacio de visibilidad del compromiso y resultados del sector privado en sus esfuerzos por articular sus negocios a prácticas responsables que contribuyan al cumplimiento de las metas de Agenda Internacional de Desarrollo. El Pacto debe fomentar que los diez principios que sustenta deben ser principios fundamentales de las empresas, deben liderar la estrategia corporativa y deben ser evaluados en los procesos de certificaciones de calidad con consecuencias en su cumplimiento e incumplimiento.”*

**Viviana Etcheverri, COMFANDI**

*“Que las empresas adquieran compromisos serios y sostenibles en el tiempo frente a los 10 principios que la sustentan y que también se constituyan en los pilares para el emprendimiento empresarial.”*

**Beatriz Mejías, Smurfti Kappa**

Es interesante la posición de Víctor Hugo Malagón quien enfatiza el progresivo crecimiento de la red a nivel nacional en Colombia y el consecutivo trabajo desarrollado en torno a los principios. Las expectativas en este sentido se relacionan con la consolidación de la red y el desarrollo de buenas prácticas.

*“Después de un, y lo digo con razón, de un primer fracaso en el año 2001 y 2005, tuvimos que reeditar y refundar el Pacto Global que se crea como una corporación independiente, con personalidad jurídica en el ámbito colombiano, con una organización pequeña que ha sabido desarrollar grandes oportunidades de trabajo, con un esquema incluso de donaciones y financiación que hace viable su operación, pero sobretodo, con la creación de no solamente en la ciudad capital sino en todo el país, de mesas en alrededor de los 10 principios, donde participan las organizaciones miembros (...) Creo que lo que más espero que siga consolidándose como una gran red de buenas prácticas de comportamiento corporativo a nivel global.”*

**Víctor Hugo Malagón**

Otras expectativas mencionan una relación con los impactos del Pacto Global para transversalizar una “ética del desarrollo” en el sector privado empresarial (y la consecuente transformación de sus políticas, estrategias y prácticas), y se torna coherente con el trabajo del Estado, las políticas públicas y las regulaciones existentes. En palabras de Ana Milena, de qué manera se puede llegar a efectuar un ejercicio de “ciudadanía corporativa” a nivel de las empresas.

*“Esperaría de esta iniciativa la transformación de políticas, estrategias y prácticas del sector privado empresarial y social transversalizadas por una postura ética frente al desarrollo, es decir, que realmente se realicen apuestas estructuradas, más allá del cumplimiento y del objetivo reputacional, en un proceso que debería llevar en el tiempo a un ejercicio real de ciudadanía corporativa, la cual involucra una mayor conciencia sobre los derechos que dan contenido a los principios del pacto.”*

**Ana Milena Lemos, Fundación Caicedo González, Río Paila Castilla**

### **c) Efectos o impactos en estrategias de sostenibilidad en las empresas a partir de su membresía en el Pacto Global**

En cuanto a los efectos en las estrategias de sostenibilidad corporativa que han adoptado las empresas en Colombia, los líderes entrevistados destacan, en general, que han sido positivos puesto que progresivamente las empresas han ido incorporando en sus estrategias y modelos de negocios y gestión, elementos de los principios que fundamentan el Pacto Global.

*“Los principios del Pacto Global como los ODS son una hoja de ruta que les permite a las empresas comprender los factores relevantes del desarrollo y alinear los esfuerzos y focalizarse en el marco de sus negocios para generar mayor impacto.”*

**Viviana Etcheverri, COMFANDI**

*“El efecto ha sido positivo, las empresas cada día más adoptan modelos de gestión en el marco de los principios de sostenibilidad y de reporte. Además, se debe tener en cuenta las tendencias en sostenibilidad que apuntan a la Agenda de Desarrollo Sostenible y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), al cambio climático, ciudades sostenibles, el crecimiento inclusivo para la sostenibilidad, la economía colaborativa, el marco de derechos humanos y el gobierno corporativo.”*

**Mauricio López, ANDESCO**

Este efecto positivo en la progresiva incorporación de los principios en las estrategias empresariales no sería posible sin una condición previa: la toma de conciencia y transmisión a las empresas desde el Pacto Mundial, respecto a su responsabilidad y rol activo que deben tener para el logro de un desarrollo sostenible. Esto cobra mayor sentido en el contexto social y político colombiano, país que ha sufrido mucha violencia y amenazas para la seguridad y el desarrollo.

Este marco implica una mayor significancia sociológica para los esfuerzos realizados desde el Pacto Mundial, y en general, desde el sector privado y sociedad civil, pues permite contribuir a recuperar y reparar el tejido social y la confianza necesaria para avanzar en los principios de sostenibilidad y el desarrollo de un óptimo mercado que permita un progreso económico y humano.

*“Creo que cada vez más las empresas en Colombia tienen mayor consciencia de su rol en el desarrollo sostenible; además se ha entendido que su contribución al desarrollo va más allá de las prácticas filantrópicas y se constituye en un factor primordial para su sostenibilidad.”*

**Viviana Etcheverri, COMFANDI**

Mauricio López (ANDESCO) señala que Pacto Global Red Colombia aporta a las empresas, desde su narrativa, a “la generación de valor compartido en el proceso de implementación de los ODS y la participación en los diálogos sobre políticas públicas y privadas desde dos perspectivas: la contribución del negocio sostenible a los planes nacionales en el compromiso con la Agenda de Desarrollo Sostenible y la incorporación de indicadores para medir el avance”.

*“Considero que el Pacto ha sido un referente para el desarrollo de estrategias de sostenibilidad corporativa. Colombia ha padecido condiciones adversas por factores de violencia y vulneración de derechos fundamentales, entre otros, y las empresas requieren crear condiciones de sostenibilidad para ellas y para sus entornos; es por ello que hay interés en trabajar por el desarrollo sostenible de los entornos para que la sociedad progrese y las empresas puedan ser competitivas.”*

**Beatriz Mejías, Smurfi Kappa**

Se enfatiza, además, la implementación de asociaciones multiactores públicos y privados y la movilización de recursos financieros para los procesos de implementación de los ODS.

Víctor Hugo Malagón, quien señala, primero, el poder contar de un marco de referencia y definiciones de conceptos y principios suscritos colectivamente: “qué” se va a entender por sostenibilidad y por responsabilidad social de las empresas y organizaciones; en segundo lugar, el poder contar con una metodología de trabajo,

*“El Pacto Global en esa época, de su fundación y consolidación, nos dio un marco de referencia y metodología de trabajo y eso ha sido positivo (...), darnos una metodología, un marco de referencia a las empresas, para que la responsabilidad social y la sostenibilidad dejara de ser “cualquier cosa” y pasara a ser unas prácticas concretas de comportamiento corporativo en dimensiones concretas del desempeño empresarial. Y número tres nos ha puesto a hablar en un diálogo global con implicaciones locales.”*

**Víctor Hugo Malagón**

materializado en la evaluación e instrumento (reporte de progreso), por ejemplo, bajo el formato GRI (*Global Reporting Initiative*) y tercero, la posibilidad concreta para las empresas y organizaciones de ser parte de una red global, con impacto real local.

No obstante, lo anterior, pese a la buena percepción de los líderes entrevistados respecto a los efectos del Pacto Global en las estrategias de sostenibilidad en las empresas, también hay visiones más “críticas o moderadas” respecto a este tema.

Se visualizan diferencias en los impactos del Pacto Global en las estrategias de las empresas, de acuerdo a sectores productivos, rubro y origen del capital. Así, por ejemplo, Ana Milena señala que *“en Colombia observó que las empresas multinacionales y las de capital nacional multilatinas avanzan en la transformación y puesta en marcha de sus estrategias y se soportan en los principios de pacto, ante todo aquellas del sector extractivo y energético; las nacionales exportadoras, han incorporado los principios a sus estrategias, por exigencias de sus compradores internacionales, en la mayoría de las veces”*. Esto es relevante por cuanto vislumbra heterogeneidad en los impactos sobre las estrategias que han cursado las empresas y, en ese sentido, complejidad en el modo en que las empresas se apropian de los principios del Pacto Global de acuerdo a sus negocios y relaciones comerciales.

Adicionalmente, se evidencia como desafío la necesidad de una acción constante y sistemática para el cumplimiento cabal de los principios que dirigen los esfuerzos empresariales. Manuel Carvajal, de Fundación Carvajal, inclusive utiliza la metáfora de un “tratamiento” (a una enfermedad) para señalar que lo que se requiere en sostenibilidad no es una dosis de “medicamento” aislado sino más bien, pasos concatenados y progresivos. En este sentido, se aprecia que el Pacto Global direcciona los esfuerzos, pero las acciones aisladas o poco coordinadas o sistemáticas en el tiempo pueden tener el riesgo de ser insuficientes para cambios más sustantivos y sistémicos en relación al logro de mayores niveles de sustentabilidad.

*“Sin duda (el Pacto Global), direcciona los esfuerzos, pero mi duda es la siguiente y la explico con una analogía; cuando uno está enfermo y va donde un médico le puede recetar un medicamento con una dosis específica, en este caso el remedio son los indicadores del Pacto Global y la dosis son las metas. Si uno no se toma la dosis indicada no obtiene el efecto deseado, pero hay algo peor y es que termina invirtiendo dinero y esfuerzo y no logra los beneficios deseados. Eso es lo peor de dos mundos. Pero hay otra cosa y es que a veces lo que uno necesita no es un remedio sino un tratamiento y eso requiere que se hagan ciertos tratamientos, en cierta secuencia y los pasos subsiguientes pueden ser dependientes de lo que se haya avanzado. Siento que lo que el mundo está necesitando en este tema es más un tratamiento que una serie de remedios con ciertas dosis.”*

**Fundación Carvajal**

#### **d) Integración en las estrategias de sostenibilidad de las empresas de los principios e iniciativas del Pato Global**

En general, los líderes entrevistados entregan una visión positiva sobre la integración de los principios del Pacto Global en las estrategias de sostenibilidad de las empresas.

Esto se traduce en varios elementos, según Mauricio López (ANDESCO), en la incorporación progresiva del modelo de gestión del Pacto Global<sup>2</sup>, el cual se propone como *“el mejor pensamiento empresarial respecto al traslado de los principios del Pacto Global a la práctica y hacer uso de prácticas de gestión ampliamente aceptadas y entendidas, pero está organizado y orientado a maximizar el desempeño en sustentabilidad empresarial”*.

---

<sup>2</sup> Modelo de Gestión del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Marco para su implementación. Derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y anticorrupción. Disponible en:

[https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UNGC\\_Management\\_Model\\_ES.pdf](https://www.unglobalcompact.org/docs/publications/UNGC_Management_Model_ES.pdf)

De igual modo, esto se refleja cuantitativamente en que un mayor número de empresas se adhieren al Pacto, los principios y los ODS, convirtiéndose en palabras de Víctor Hugo Malagón como la segunda red más grande de América Latina después de Brasil (más de 660 organizaciones la conforman). Este hecho demuestra que el Pacto Global se ha integrado en las estrategias de sostenibilidad de las empresas.

Lo anterior ha significado un aprendizaje y un tránsito desde un escenario con empresas reactivas a los contextos, para ser empresas más activas y propositivas en torno a los temas de sostenibilidad.

Beatriz Mejías lo señala: “Las empresas colombianas cada vez logran insertarse en mercados internacionales que las hace tomar estrategias globales y con mayores elementos de innovación. También ha sido evidente el interés de trabajar en alianzas articuladas a lineamientos amplios que busquen el desarrollo sostenible y que las haga competitivas. En Colombia, las empresas estamos aprendiendo a pasar de una posición reactiva ante condiciones adversas a una más propositiva para lograr un desarrollo sostenible” (Beatriz Mejías, Smurfti Kappa).

Es interesante que este proceso se experimente de modo diferenciado o heterogéneo por parte de las empresas, avanzando en la reformulación de distintas áreas de su desarrollo y gestión. Así los énfasis en los impactos pueden variar desde el core del negocio, estrategia, ámbitos comunicacionales o gestión humana. Lógicamente la evolución hacia cambios más sustantivos se genera cuando los impactos se dan en la gestión/producción misma, tal como señala Ana Milena:

*“Se observa un incremento en las prácticas, con una interesante diversidad en materia ambiental, social y de cadenas de abastecimiento, lo cual hace sugerir que el proceso avanza, en algunos casos muy enfocado en el core del negocio y en otros en la estrategia; adicionalmente, cada vez más sale el tema de las áreas de comunicación y de gestión humana, existe ya un número importante de empresas que desde su DEO, reformulan sus políticas y crean áreas, o departamentos de sostenibilidad, asumiendo directamente su gestión, y cada vez menos asignándola a las fundaciones. Lo anterior facilita, desde el manejo directo de las empresas la puesta en marcha de los principios, “alejándose” de manera positiva a mi modo de ver de la concepción de “cumplir” a través de una fundación, viendo el asunto más cercano a la gestión misma del negocio.”*

**Ana Milena, Fundación Caicedo González, Río Paila Castilla**

No obstante lo anterior, los líderes plantean que la integración de los principios de Pacto Global en las estrategias de sostenibilidad de las empresas es aún un proceso en desarrollo, el cual presenta una serie de desafíos a trabajar.

Se percibe, por ejemplo, que se experimenta de forma heterogénea y diferenciada según el tamaño de las empresas u organizaciones del mundo privado. Se visualizan así brechas entre grandes y medias o pequeñas empresas, donde persisten prejuicios asociados a la sostenibilidad como un equivalente de mayores costos y, por tanto, no ha existido un proceso de integración adecuada de estos principios en sus estrategias de negocio.

*“Creo que estamos en el primer paso, el de reconocer que hay unos Objetivos de Desarrollo Sostenibles y unos principios del Pacto Global que constituyen la Agenda Internacional de Desarrollo a la cual como país tenemos un compromiso y como sector privado debemos comprometernos. Sobre todo, en las grandes empresas,*

*“Considero que aún falta un mayor compromiso y conocimiento por parte de las empresas frente a su responsabilidad en la participación como veedor de la inversión pública, la construcción de planes de desarrollo territorial, y el diálogo permanente con sus grupos de interés. Aún falta trabajar más frente a la lucha contra la corrupción en todas sus formas.”*

**Beatriz Mejías, Smurfti Kappa**

Otro desafío es avanzar hacia un mayor compromiso y conocimiento por parte de las empresas en cuanto a su rol y responsabilidad con sus territorios y grupos de interés, es decir, la conexión con lo social y sus impactos.

Es interesante señalar que las empresas que no han tenido el compromiso suficiente se han salido de Pacto Global, al no poder adherir y participar adecuadamente del trabajo que se realiza en las mesas temáticas y reportar avances. Víctor Hugo Malagón señala que *“aquellas organizaciones que se vincularon al Pacto global porque les parecía atractivo, un buen modelo de mercadeo, les parecía que había que estar en ese club, y entraron al pacto sin mucha autenticidad y progresivamente han tenido que salir del pacto, o bien porque no han cumplido los mínimos criterios de reporte, o bien porque no se han integrado adecuadamente a las dinámicas de las mesas de trabajo del Pacto Global. Eso me ha una esperanza y es que el desempeño de la red colombiana del Pacto Global no es solamente cuantitativo sino es cualitativo”*.

## **e) Buenas prácticas de las empresas en la integración estrategias de sostenibilidad**

Los entrevistados destacan entre las buenas prácticas la iniciativa *“Valle por y para todos: alianza empresarial para acelerar el desarrollo sostenible del territorio”*, iniciativa que procede al Sistema Regional de Responsabilidad Social. Esta alianza constituye una plataforma de empresas gestionadas sosteniblemente que construyen acuerdos y cooperan entre sí, con las comunidades y con el sector público con el objetivo de acelerar el cumplimiento de los ODS en el Valle del Cauca y su área de influencia antes del 2030.

*“Principalmente Valle por y para todos, lo que anteriormente fue el Sistema Regional de Responsabilidad Social, es el espacio articulador de algunas empresas del Valle del Cauca que tienen un compromiso con la Agenda Internacional de Desarrollo y que han empezado a medir su impacto colectivo en algunos ODS.”*

**Viviana Etcheverri, COMFANDI**

Esta experiencia es consecuencia de un trabajo de más de 20 años, en que las empresas del Valle han venido desarrollando un modelo consistente y con estándares internacionales. De acuerdo a Víctor Hugo Malagón: *“(…) habíamos dado en ese momento un paso fundamental y ese paso era usar el modelo regional de responsabilidad social del Valle del Cauca como referente nacional, convertir en el Valle del Cauca en el gran mentor de las regiones colombianas y, sobre todo, articular un modelo de impacto nacional desde lo regional”*.

*“Considero que el Valle por y para todos es una iniciativa del sector empresarial que tiene como meta la creación de acuerdos de cooperación entre las empresas con las comunidades y el gobierno para acelerar el cumplimiento de los ODS.”*

**Beatriz Mejías, Smurfti Kappa**

De esta experiencia se señala como buena práctica no solo la red sino la elaboración del Reporte Integrado de Sostenibilidad, en el cual participan 23 empresas de la región, como ejercicio de rendición de cuentas. Este informe ya tiene dos versiones y se trabajó en alianza con la academia regional.<sup>3</sup>

Otras buenas prácticas que se señalan son “*dos alianzas públicos-privadas*, orientadas a la protección y acceso a derechos; en articulación con las políticas nacionales de primera infancia y educación técnica tecnológica, se generaron condiciones de acceso al derecho a la educación y la protección de la primera infancia en los territorios. Esta práctica cuenta con la participación de las empresas, el gobierno nacional, el gobierno local, las fundaciones y las universidades públicas de la región y el Fondo del Agua para la Vida y la Sostenibilidad, liderado por el sector azucarero colombiano, con la participación de empresas no pertenecientes al sector, el sector público y la cooperación internacional” (Ana Milena, Fundación Caicedo González, Río Paila Castilla).

### **¿Cómo multiplicar estas buenas prácticas?**

Desde la visión de Víctor Hugo Malagón, “falta mucho camino para poner en valor esa experiencia y mostrársela a todo el país, incluso en el Pacto Mundial iniciamos una tarea de regionalización que todavía tiene un camino largo por recorrer. En resumen, a mi modo de ver, se trata de pasar de los ego-sistemas colombianos a los ecosistemas de sostenibilidad, de productividad y de competitividad”. Es decir, reforzar la dimensión colectiva de la experiencia de la red y que se traduzca en mayor coordinación, retroalimentación, flujo de información y mayor difusión del quehacer.

---

<sup>3</sup> Véase Reporte Empresarial Consolidado Valle por y para todos, 2017.

[https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/Publicaciones/reporte\\_consolidado.pdf](https://www.javerianacali.edu.co/sites/ujc/files/Publicaciones/reporte_consolidado.pdf)

## VI. COMENTARIOS FINALES

Cuando Kofi Annan, en el año 1999, presentó la iniciativa del Pacto Global y sus diez principios, tenía muy claro su objetivo de integrar a las empresas como actores activos en las soluciones para problemas transfronterizos y de alcance global, en concordancia con los objetivos de paz y seguridad de Naciones Unidas. En este sentido, otorgar un rostro humano a los mercados fue un mensaje asertivo del Secretario General de la ONU para que los empresarios reunidos en Davos asumieran su responsabilidad, en tanto actores de la sociedad internacional.

Los derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y la lucha contra la corrupción es competencia de los estados, sin embargo, abordar de manera colectiva los riesgos de la globalización requiere otros actores de la sociedad. Cada estado-nación, por lo tanto, necesita integrar al sector económico al respeto, protección y/o reparación de los derechos humanos, daño al medioambiente, contravengan los derechos laborales y cuando se lucha contra la anticorrupción. Después de veinte años, más de nueve mil empresas y tres mil organizaciones sin fines de lucro como fundaciones, universidades y gremios han adherido de manera voluntaria al Pacto.

El Pacto Mundial es un mecanismo de conducta con adhesión voluntaria para todas las organizaciones. El requisito de ingreso exigido es una carta firmada por la más alta autoridad dirigida al Secretario General de Naciones Unidas donde se compromete a alinear la estrategia de negocios y sus planes de acción a los focos centrales del Pacto Mundial y reportar anualmente mediante una Comunicación de Progreso a la Secretaria Ejecutiva en la ONU. Por lo tanto, adherirse voluntariamente es una decisión racional y ética que posibilita la acción colectiva (Lozano, 2005) permitiendo, así, complementar la labor de los estados con otras organizaciones de la sociedad civil global, fomentando la responsabilidad de las empresas con los problemas de la sociedad donde operan o ejecutan sus proyectos.

Las evaluaciones del Pacto Mundial realizadas en 2009 y algunos estudios ( Arevalo, 2012; Voeglitin, 2014; Sethi & Scheper, 2016; J. Lou & Fisher, 2017) dan cuenta de anomalías respecto de la información entregada en los reportes de progreso dificultando el análisis comparado debido a la diversidad de criterios de evaluación de impactos utilizados, selección de indicadores y ausencia de un proceso de verificación como también las diferencias entre la cohesión de los actores involucrados y la voluntariedad de los compromisos adquiridos.

En el año 2015, cuando se lanzaron los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) y los desafíos del Cambio Climático planteados en la Cumbre de París, se hizo necesario alinear las iniciativas impulsadas desde Naciones Unidas al Pacto Mundial en tanto nuevos desafíos para abordar compromisos globales. Sin embargo, la noción de voluntariedad y la falta de verificación siguen siendo el talón de Aquiles acentuado con la desconfianza de los ciudadanos respecto a sus instituciones y en su calidad de clientes o consumidores respecto a las empresas.

La Agenda 2030 alineada a los objetivos de la Carta de Naciones Unidas estimula la implementación de los ODS y otorga un “giro político” a la responsabilidad de las empresas ampliando su labor junto al Estado en asuntos de interés público (derechos humanos, anticorrupción, medioambiente y asuntos laborales) y, por otra parte, exige defender sus intereses con los grupos de interés y con quienes debe relacionarse para cumplir sus compromisos con el Pacto Mundial.

Aun cuando el propósito del Pacto Mundial tiene vocación de una ética global existe legítima desconfianza de los fines y medios utilizado por las empresas para demostrar sus resultados. De acuerdo con Sethi & Scheper (2014), quienes estudiaron códigos de conductas empresariales y luego desarrollaron un modelo que evalúa las dimensiones de cohesión entre los miembros del grupo patrocinador y compromiso con las iniciativas voluntarias, observan que existe dispersión y atomización entre los objetivos del Pacto y la manera cómo se implementan.

Respecto al sistema de comunicación y progreso de los informes, que anualmente entregan las empresas, Voeglitin (2014) plantea la interrogante de cómo velar por que la limpieza de imagen o “subirse al carro sin pagar” desvíen la atención de un desempeño operacional con impactos negativos en las personas y en el entorno natural y construido. Mientras que J. Lau & Fisher (2017) señalan que, el Pacto Mundial representa un intento de llenar el vacío dejado por las fallas de la ley en el mundo reflejadas en las causas y casos de las crisis financieras, especialmente del 2008 y del 2016.

Como proceso en construcción y mejora continua se impulsa actualmente una estrategia global a través del diálogo con partes interesadas de las empresas con el propósito de amplificar los diez principios del Pacto Mundial y los ODS a través de diferentes instancias y foros de aprendizaje unido a plataformas con apoyo de la ONU.

Es dable suponer que las empresas y otras 3000 instituciones adherentes al Pacto Mundial han aprendido e integrado en sus estrategias, declaraciones y/o acciones madurando conductas corporativas de carácter voluntario y desempeño organizacional pero sin lograr aún impactar de manera sustantiva las brechas en materias de derechos humanos, ambientales, laborales y de anticorrupción en el ámbito interno y entornos de sus negocios.

El caso del departamento del Valle del Cauca revelado en este documento requiere ser destacado por las particularidades históricas y políticas de Colombia y por el impacto de las dimensiones económicas, sociales y ambientales del territorio.

Entre los activos de Colombia y del Valle del Cauca se encuentran las fundaciones de origen empresarial creadas por empresarios locales y empresas surgidas a partir de la tenencia de la tierra y desarrollo en torno a la caña de azúcar, que, sin constituirse en un clúster en términos conceptuales han desempeñado un rol de larga data en el desarrollo local llegando a representar el 20 % del PIB nacional.

En el Valle del Cauca, el tejido económico industrial, dominado por empresas principalmente del sector azucarero ha estimulado la inversión extranjera en sectores económicos con mayor valor agregado como la industria agroalimentaria, laboratorios, papel y celulosa, alimentos y bebidas, manufacturas y servicios cuyos destinos de exportación ha sido el mercado interno y Centroamérica. Mientras que, a inicios del siglo veintiuno los acuerdos alcanzados con EE. UU., y de Cooperación Política con la UE., con países asiáticos que ha facilitado la articulación del sector empresarial con el proceso de globalización e internacionalización de Colombia.

Sin embargo, los indicadores de pobreza y desigualdad en el departamento del Valle del Cauca no se han revertido. Es posible identificar metodologías y planes para abordar sus causas por la inversión de empresas, que asumieron los Principios del Pacto Mundial el año 2009, creando la primera red local en América Latina, junto a una estrategia de posicionamiento en Colombia primero y aprovechamiento de las oportunidades de internacionalización, relaciones subnacionales de las empresas adherentes y con el resto del mundo, después, cuando la imagen país “Lo peor de Colombia, es que te quieras quedar” marcó un hito en el proceso de internacionalización del país.

Las oportunidades y mejoras del Pacto Mundial son percibidas de manera positiva por líderes colombianos y del sector privado y sociedad civil vallecaucana, especialmente por: a) el aporte de la tradición e identidad de las empresas vallecaucanas a Colombia; b) el mejoramiento en la gestión de las empresas adheridas al Pacto; c) integración gradual de estándares internacionales en la definición de estrategias de negocios y planes de acción; d) gestión ambiental de los procesos y nuevas certificaciones globales y d) mejoras en las estrategias de gestión de personas. Sin embargo, la muerte de sindicalistas, indígenas, afrodescendientes y campesinos colombianos deja al debe la protección de derechos humanos en el país, tal como sucede en la mayoría de los países de América Latina.

No obstante, existe cierta coincidencia entre los entrevistados en la necesidad de superar brechas de desigualdad social, económica y ambiental del Valle del Cauca con desigualdades productivas existentes en sus cadenas de suministro, reconocido como uno de los temas estructurales en nuestro continente.

Los aprendizajes alcanzados con las diez empresas seleccionadas para realizar este documento demuestra diferentes niveles de madurez y cumplimiento de los principios reportados en sus herramientas de gestión empresarial.

Al ser voluntaria la adhesión al Pacto Mundial ha posibilitado mejoras de las empresas vallecaucanas en áreas de gestión empresarial. En este apartado es preciso destacar el ejercicio de *whispering* que realizan las fundaciones empresariales a los ejecutivos de sus empresas en pos de mayor *accountability* o rendición de cuentas hacia las comunidades y grupos de interés local junto a mejorar los estándares en las cadenas de suministro de las empresas miembros del Pacto.

Por otra parte las fundaciones empresariales y de la sociedad civil han sido vertebradoras del diálogo entre el sector empresarial y las entidades estatales nacionales y departamentales en el Valle del Cauca. Este esfuerzo mancomunado entre sociedad civil y empresas con el sector gubernamental no ha estado exento de conflictos toda vez que la adhesión al Pacto Mundial ha servido para evaluar prácticas en la manera como los negocios se han relacionado tradicionalmente con la política en los ámbitos nacional y subnacional.

Esta labor de las fundaciones empresariales locales ha fortalecido espacios de reflexión, diálogo y colaboración entre los actores del departamento del Valle del Cauca aún cuando las condiciones no siempre sean en favor de la paz, seguridad y el bienestar general por parte de ciertos sectores armados y organizados de Colombia.

Como lecciones aprendidas del proceso de adhesión al Pacto Mundial en el Valle del Cauca resaltan: a) espacios de extensión necesarios para la construcción de confianza (foros, encuentros, seminarios, mesas de trabajo entre actores privados inicialmente y entre actores de la sociedad civil nacionales e internacionales; b) la identificación de agendas de trabajo compartidas en torno a ejes temáticos del territorio. Este es un proceso que se inicia con el Comité de Responsabilidad Social (2003) y continúa con el Sistema Regional de Responsabilidad Social (2009) y más recientemente el Programa “El Valle por y para todos” con un reporte consolidado de sostenibilidad que mide el impacto de un grupo de empresas del Valle y Norte del Cauca realizado en conjunto con la Pontificia Universidad Javeriana de Cali. Esta combinación entre empresa y universidad tiene un tremendo potencial.

Esta actualización de información y propuestas exige permanente reflexión, debates y acuerdos entre las empresas para resolver problemas de interés común en la región; aprendizajes de articulación e institucionalización con un sector gubernamental nacional y departamental que no siempre comparte objetivos vis a vis con el sector privado ni exentos de prejuicios y problemas mutuos. El acompañamiento de las universidades es clave en esta intersección de actores.

Por esta razón, los ejes del Pacto Mundial y sus diez principios aparecen como plataforma de aprendizajes para las empresas que con avances y retrocesos, debido a que los problemas en el Valle del Cauca son complejos y requieren políticas e inversiones y resultados a largo plazo. Algo poco habitual en la cultura empresarial latinoamericana.

La acción colectiva emprendida por las empresas vallecaucanas en la implementación de su responsabilidad corporativa en el Departamento del Valle del Cauca fue en diferentes niveles: a) nivel estratégico, donde la alta dirección definió los focos y prioridades; b) un nivel técnico, compuesto por profesionales y expertos que analizaron y otorgaron información para el proceso de diseño e implementación

y, finalmente, c) un nivel operativo responsable de liderar y gestionar los acuerdos voluntarios contraídos con el resto de los actores “aguas arriba” y “aguas abajo”. Es el conocimiento y la experiencia acumulada de las empresas como sus impactos reputacionales que permiten evaluar la efectividad y eficacia del Pacto Mundial.

Finalmente, Colombia es uno de los países y zonas más afectadas por el crimen organizado, las desigualdades económicas, población desplazada y la corrupción con la degradación ambiental de los territorios ocupados por la guerrilla selló el año 2016 un proceso de Paz entre actores locales con apoyo de la cooperación internacional y que inciden en las esferas subnacionales, nacionales poniendo a prueba la fragilidad de sus contenidos debido los cambios que exige la sociedad colombiana y el diseño institucional pendiente.

Mientras finalizaba los contenidos de este documento, a mediados de octubre del 2019, en Chile se produce el estallido social caracterizado, principalmente, por el saqueo e incendio de estaciones de metro y medios de transporte, farmacias, supermercados, bancos, locales de peajes, daño y destrucción al patrimonio cultural por el descontento de la población con el sistema económico de corte neoliberal instalado en dictadura, sus abusos e injusticias percibidos en la entrega de servicios por parte de algunas empresas consideradas muy activas en el Pacto Mundial en Chile adherente a los diez principios rectores, estrategias y reportes de progreso o sostenibilidad.

En este contexto es preciso reiterar las preguntas que han guiado este documento: la adhesión voluntaria de las empresas, ¿ si la globalización, a través de los flujos de interacción de los actores en el ámbito territorial, y los códigos de conducta han contribuido a integrar la responsabilidad social y la sostenibilidad en las estrategias e Informes de Progresos Nacional que se presenta a la Secretaría de Naciones Unidas, con especial énfasis en las empresas del Valle del Cauca.

Lo relevante del Pacto Mundial es que se espera que las empresas al integrar los Principios en sus estrategias generen a mediano y largo plazo un efecto positivo en los indicadores de desarrollo donde operan. El estallido social en Chile pone en debate el aporte efectivo realizado por el capítulo chileno del Pacto Global.

En Chile, en el año 2008, se creó una institucionalidad para impulsar el Consejo de Responsabilidad empresarial y la Sostenibilidad y se han enviado dos reportes gubernamentales (2017 y 2019) de carácter voluntario a la ONU, el último en colaboración con la Secretaría del Pacto Global en Chile para dar cuenta del cumplimiento de los 17 ODS. Por lo anterior, se hace aconsejable que el actual contexto de proceso constituyente y nuevo marco de referencia para el estado chileno se consideren los siguientes asuntos:

- 1) **El desarrollo sostenible** como enfoque de largo plazo que define lineamientos respecto a los asuntos de derechos humanos, medioambiente, derechos laborales y anticorrupción, en concordancia con el derecho internacional, nuestra política exterior, económica y comercial.
- 2) **Políticas públicas** que en su diseño y formulación participen actores impactados por las decisiones a través del diálogo y la construcción de alianzas de cooperación junto al sector académico.
- 3) **Diseño de un mecanismo consultivo**, económico y social conformado por representantes empresariales, trabajadores, gubernamentales y académicos.
- 4) **Los principios del Pacto Mundial** deben ser voluntarios para las empresas en su adhesión, pero obligatorios en su cumplimiento con una institucionalidad conectada a las políticas del país.

Finalmente, es necesario señalar que el Pacto Mundial, alineado a los objetivos de Naciones Unidas en materias de paz, seguridad y bienestar general nace para que las empresas adheridas mejoren su desempeño e implemente los diecisiete ODS colaborando así a las metas del país donde operan.

Esto significa que el Pacto Mundial requiere superar el déficit de verificación en la reportabilidad; sancionar acciones relacionadas con el *green-wash*; fortalecer acciones colectivas y gobernanzas corporativas que inviertan en acciones relacionadas con los derechos humanos, laborales, medioambientales y de anticorrupción cuyos beneficios sean la confianza y legitimidad del conjunto de la sociedad donde ejecutan sus proyectos empresariales.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

- Amin, S. (Junio de 2001). *Monthly Review*. Obtenido de <https://monthlyreview.org/2001/06/01/imperialism-and-globalization/>.
- ANDI. (s.f.). *Informe Coyuntura Económica Regional Departamento Valle del Cauca*. 2008.
- ANDI, P. &. (2018). *2do Reporte Empresarial Consolidado*. Cali.
- Bank, W. (s.f.). <http://eresearch.worldbank.org/PovcalNet/home.aspx>. Obtenido de [www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)
- Beck, U.,(1998). *¿Qué es la globalización?*, Editorial Paidós, Estado y Sociedad, Barcelona.
- Brottons, R. A. (2007). Derecho Internacional. En R. e. Brtotons, *Derecho Internacional* (págs. 225-269). Valencia: Tirant Lo Blanche.
- Bustos, A. (2016). *Cali y el Valle del Cauca en la Globalización Económica*. Cali.
- Castell, M. (2006). La era de la información. En M. Castell, *La era de la Información., Vol 1. La Sociedad red*. Mexico DF: Alianza Editorial.
- Castell., &. B. (1997). *Local y Global. La gestión de las ciudades en la era de la información*. Madrid: Taurus.
- CEPAL. (2010). *Infolatam Bogotá*. Obtenido de [www.infolatam.com/entrada.jsp?id=19734](http://www.infolatam.com/entrada.jsp?id=19734).
- Chile, P. G. (2008). *Pacto Global Chile*. Obtenido de <https://pactoglobal.cl/2008/pacto-global-tendra-centro-regional-en-colombia/>
- Colombia, C. (2017). *Competitividad de los departamentos en Colombia 2017*. Bogotá.
- Colombia, G. d. (2008). *Memorándum de entendimiento ONU - Ministerio de Relaciones Exteriores*.
- Colombia, G. d. (2018). *Informe Nacional Voluntario*. Bogotá.
- Comfandi. (2010). *Sistema Regional RS Valle del Cauca*.
- Compact, U. G. (2019). <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/strategy>.
- Consultora AxisRSE S.A, *El Valle del Cauca y la Estrategia de Desarrollo Regional en RSC* (Julio de 2009).

- Cortina, A. (2005). *Ética de la Empresa: Claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid: Trotta.
- David Held et al. (2004). Transformaciones Globales. Política, Economía y Cultura". En D. Held, *Transformaciones Globales. Política, Economía y Cultura*" (págs. 107-108). Caracas: Aldea Mundo, vol. 8, núm. 16, noviembre-abril.
- DDHH, P. R. (2011). <https://www.ohchr.org>. Obtenido de [https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_SP.pdf).
- Europea, C. (julio, 2001). *Green Paper: Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*. Bruselas.
- (2014). *Evaluación Desempeño Ambiental de Colombia*. Bogotá -Colombia: OECD Publishing.
- Forum, W. E. (s.f.). Obtenido de weforum.org: <https://es.weforum.org/>
- González, J., & Morales, D. (2016). *Diagnóstico de tratados de Estados Unidos frente a las estrategias de internacionalización para las pymes...* Bogotá.
- Held, D., & al, e. (Abril-Noviembre de 2004). Transformaciones Globales.
- Hulpke, J., & Fisher, C. (2014). United Nations Global Compact: Answer to Corporate Misconduct? Najari ., Jiangsu, China.
- INFOLATAM. (2010). Obtenido de [www.infolatam.com](http://www.infolatam.com): <http://www.infolatam.com/entrada.jsp?id=19734>
- J, H., Lau, C., & Fisher, C. (2017). The Unmet Promise of the UNGC. *United Nations Global Compact: The Unmet Promise of the UNGC* (págs. 22-43). NYC: United Nation.
- Lozano M., L. e. (2005). *Los Gobiernos y la Responsabilidad Social de las empresas*. Barcelona: Granica S.A.
- Los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU. <https://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pacto-mundial/>
- Nicholas, E. S. (2014). United Nations Global Compact: Answer to Corporate Misconduct? En *Research on the Impact of Global Economic Integration and Information Networking on Sustainable Corporate Development* (págs.

- 80-85). Jiansu - China: Nanjing University Press.
- Ocampo, A. (2015). *Gobernanza Global y Desarrollo: Nuevas Oportunidades y Prioridades de la Cooperación Internacional*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- OCDE. (2013). *Colombia, implementación del Buen Gobierno*.
- OCDE. (2015). *Estudios Económicos de la OCDE Colombia: Visión General*.
- OCDE/CEPAL. (2014). *Evaluaciones de Desempeño Ambiental: Colombia 2014*, OCDE.
- ProPacífico&ANDI. (2018). *2do Reporte Empresarial Consolidado*. Cali.
- Scherer, A., & Palazzo, G. (2011). The new political role of business in a globalized world: A review of a new perspective on CSR and its implications for the firm, governance, and democracy. *Journal Of Management Studies*, 899-931.
- Sethi, S., & Schepers, D. H. (2014). United Nations Global Compact: The Promise-Performance Gap. *Business Ethics*, 122:193-208.
- TIEMPO, E. (13 de Julio de 2019). *eltiempo.com*. Obtenido de [www.eltiempo.com](http://www.eltiempo.com): <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/en-mas-de-la-mitad-de-las-regiones-aumento-la-pobreza-388058>
- UE, C. y. (2018). *Estrategias convergentes y sostenibles ante la coyuntura global. America Latina y el Caribe: CEPAL*.
- UNGC, B. (s.f.). *www.unglobalcompact.org*. Obtenido de <https://bulletin.unglobalcompact.org/t/r-36CDFDC24CCA75FB2540EF23F30FEDED>.
- United Nations Industrial Development Organization*. (s.f.). Obtenido de [www.unido.org](http://www.unido.org): <https://www.unido.org/our-focus/cross-cutting-services/partnerships-prosperity/business-partnerships>
- Valle, G. d. (2014). *Visión Valle del Cauca a 2032*. Cali.
- Velazquez G, M. (2012). *Ética en los Negocios*. México: Pearson/ Educación.
- Voegtlin, C. e. (2014). Global Governance: CSR and the Role of the UN Global Compact. *Business Ethics*, 179-191.
- Voegtlin, C. e. (2012). Liderazgo responsable en los negocios globales: Un nuevo enfoque al liderazgo y sus resultados multinivel. *Business Ethics*, 105-116.

www.onu.org. (s.f.). *Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1: Empresas Vallecaucanas participantes 2008-2009 – Firmantes Pacto Mundial

RIOPAILA CASTILLA	MANUELITA S.A	PROPAL S.A
COLOMBINA	COOMEVA	COMFANDI
SMURFIT KAPPA	TECNOQUÍMICAS	GASES DE OCCIDENTE
EPSA S.A	GENERAL METALICA	GRUPO CARVAJAL
MAC S.A	CENTElsa	ESTRUMETAL
SUCROMILES	PUERTO BUENAVENTURA	SIDERURGICA DE OCCIDENTE (SIDOC)
ALDOR	INGENIO MAYAGUEZ	LABORATORIO BAXTER
HARINERA DEL VALLE	EFICACIA	

## Anexo 2: Entrevistas realizadas para este informe

La muestra final fue conformada por las siguientes personas:

<b>Entrevistado</b>	<b>Cargo</b>	<b>Empresa u organización</b>
<b><i>Manuel Carvajal</i></b>	Empresario y Director	Fundación Carvajal
<b><i>Mauricio López González</i></b>	Vice Pdte. Pacto Global en Colombia	ANDESCO
<b><i>Viviana Etcheverri</i></b>	Gerente Asuntos Corporativos	COMFANDI
<b><i>Beatriz Mejías</i></b>	Directora Ejecutiva Colombia	Fundación SmurfitKappa
<b><i>Víctor Hugo Malagon</i></b>	Primer Coordinador del Pacto Global (2001-2006)	Presidente del Foro Empresarial de Colombia
<b><i>Ana Milena Lemos</i></b>	Directora Ejecutiva	Fundación Caicedo González Río Paila Castilla