

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



Mejoramiento de la reputación laboral en las organizaciones. Una aproximación al efecto de la adhesión a pacto global en las organizaciones colombianas.

Tesis De Investigación

José Miguel Carrillo Molina

BOGOTÁ, COLOMBIA 2018

UNIVERSIDAD COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



Impacto en las Organizaciones al Adherirse a Pacto Global: Una Aproximación al Impacto en
Organizaciones Colombianas

Tesis De Investigación

José Miguel Carrillo Molina

Phd. Clara Inés Pardo Martinez & Phd. William Hernando Alfonso

Maestría En Dirección

BOGOTÁ, COLOMBIA 2017

DEDICATORIA

A mi Esposa Costanza, quien pacientemente me esperó hasta hacerme cada día un mejor
hombre....

AGRADECIMIENTOS

A Dios que me permitió cumplir mi sueño de ser un Maestro.....

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	10
	Objetivo General	10
	Objetivo Específico	11
2.	MARCO TEÓRICO.....	12
	Responsabilidad social corporativa	12
	Evolución y principales características de Pacto Global (PG).....	15
	Índices de reputación laboral.....	19
	Great Place to Work.....	20
	Índice Merco:.....	21
	Investigaciones recientes en impactos de la adhesión a PG.....	21
3.	MARCO METODOLÓGICO	24
	Selección de las empresas	24
	Impacto de adhesión a PG en RL	26
	Correlación entre el ROA y adherirse a PG.....	26
	Nivel de implementación de principios laborales de Pacto Global	27
4.	RESULTADOS.....	30
5.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	42
6.	REFERENCIAS.....	44

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Hitos en el desarrollo de la RSC	13
Tabla 2: Principios del Pacto Global.....	16
Tabla 3: Características de cada uno de los cuatro principios laborales de Pacto global	18
Tabla 4: Ranking GPTW Colombia 2008 – 2016 para la empresas que en 2008 estuvieron en los rankings publicados.....	25
Tabla 5: Resumen de criterios de selección de la muestra.....	26
Tabla 6: Modelo de calificación para hallazgos en COP - última publicación	28
Tabla 7: Posición en índice MERCOS TALENTO Colombia para empresas seleccionadas.	30
Tabla 8: Posición en el ranking MERCOS TALENTO tomando como base el año de adhesión	31
Tabla 9: variación de posición anual índice MERCOS TALENTO	32
Tabla 10: Número de veces que mejoró su posición en el índice MERCOS con relación a la medición anterior	34
Tabla 11: ROA 2008 – 2015	35
Tabla 12: Variación anual en ROA Ordenado tomando como base año cero cuando adhirió a PG	35
Tabla 13: Resultado de implementación estándares laborales publicados en COP.....	38
Tabla 14: Diferencia encontrada entre el año de adhesión a PG y el último año medido para el índice MERCOS y el ROA	39

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Relación entre variación en índice MERCO y año de adhesión a Pacto Global	32
Figura 2: Relación entre variación anual de ROA para empresas adheridas a PG tomando como base año cero cuando adhirió en el periodo 2008 – 2015	36
Figura 3: Relación entre variación anual del ROA para empresas del grupo control 2008 - 2015.....	37
Figura 4 índice de correlación variación índice MERCO talento Vs porcentaje de implementación.....	40
Figura 5: índice de correlación variación ROA vs porcentaje de implementación.....	41

DECLARACIÓN DE AUTONOMÍA

Declaro bajo gravedad de juramento, que he escrito el presente tesis de maestría por mi propia cuenta, y que por lo tanto, su contenido es original. Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información, y que esta tesis de maestría no ha sido entregada a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación.

JOSÉ MIGUEL CARRILLO MOLINA

10 / Agosto / 2018

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de su(s) autor(es). La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él.

JOSÉ MIGUEL CARRILLO MOLINA

10 / Agosto / 2018

GLOSARIO

COP'S: Por sus siglas en inglés (Communications on Progress) Comunicados de Progreso. Son documentos emitidos por las organizaciones adheridas a pacto Global en el cual dan a conocer de manera pública a la sociedad y en general a sus grupos de interés su alineación y cumplimiento de lo establecido en pacto Global. (United Nations Global Compact Office, 2016)

GRUPOS DE INTERÉS: (del Inglés Stakeholder), grupos de personas que pueden afectar o afectan las actividades de una empresa (De la Cuesta Rute, 2011)

ISO 26000: Norma establecida por el ISO (Organización Internacional de Normalización) que ofrece una guía en la implementación de mejores prácticas en Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Organización Internacional de Estandarización (ISO, 2010)

OIT: Organización Internacional del Trabajo. Agencia de la ONU que establece normas, formula políticas y promueve los derechos del trabajo. Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016)

ONG's: Organizaciones No Gubernamentales, son organizaciones sin ánimo de lucro con tareas relacionadas con asistencia humanitaria, derechos humanos, desarrollo y participación de la comunidad, etc. Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, s. f.)

ONU: Organización de las Naciones Unidas, organismo multilateral que agrupa a los estados soberanos que voluntariamente se adhieren para colaborar en pro de la paz mundial, promover el progreso de las naciones y el desarrollo económico y social. (Organización de Naciones Unidas, 2014)

RSC: Responsabilidad Social Corporativa o también conocida como responsabilidad Social Empresarial (RSE) es un compromiso ético de una organización mediante el cual asume sus responsabilidades de manera voluntaria Cant-Mila y Lozano (2009) citados por Iborra (2014)

ROA: del Inglés Return On Assets es un indicador que mide el beneficio de una empresa sobre los activos que utilizó para el desarrollo de su objeto social. (Enciclopediafinanciera.com, s. f.)

RESUMEN

La presente investigación busca realizar una aproximación a los impactos generados en la Reputación Laboral (RL) y en los resultados económicos en organizaciones Colombianas al adherirse a Pacto Global (PG) de las Naciones Unidas (ONU). En primer lugar se explora la evolución de los conceptos de Responsabilidad Social Corporativa (RSC). Posteriormente los resultados en el ranking de reputación laboral índice MERCO y los resultados del indicador financiero ROA (Return On Assets) obtenidos por un grupo de empresas Colombianas entre los años 2008 y 2016 fueron correlacionados con las fechas de adhesión a PG y con el nivel de implementación de los principios laborales de PG identificados en su último comunicado de progreso (COP) y se logra establecer una correlación positiva baja entre estos dos indicadores y el momento que la organización decide adherir a PG. Con base en los resultados obtenidos se infiere un leve impacto en los estos indicadores lo cual permite destacar como un tenue beneficio la adhesión a Pacto Global para una organización Colombiana.

PALABRAS CLAVE

Pacto Global, PG, Naciones Unidas, ROA, correlación, principios laborales, MERCO, Great Place To Work, GPTW, impacto, Responsabilidad Social Corporativa, RSC, Colombia

ABSTRACT

The present research seeks to make an approximation to the impacts generated in the Labor Reputation (LR) and in the economic results in Colombian organizations by joining the Global Compact (GC) of the United Nations (UN). In the first place, the evolution of the concepts of Corporate Social Responsibility (CSR) is explored. Subsequently, the results in the MERCO index of job reputation and the results of the ROA (Return On Assets) financial indicator obtained by a group of Colombian companies between 2008 and 2016 were correlated with the dates of adherence to GC and with the level of implementation of the labor principles of GC identified in its last Communication On Progress (COP) and it is possible to establish a low positive correlation between these two indicators and the moment that the organization decides to adhere to GC. Based on the results obtained, a slight impact is inferred in these indicators, which allows highlighting as a slight benefit the adhesion to the Global Compact for a Colombian organization.

KEY WORDS

Global Compact, GC, United Nations, UN, ROA, correlation, labour principles, MERCO, Great Place To Work, GPTW, impact, Corporate Social Responsibility, CSR, Colombia

1. INTRODUCCIÓN

La sostenibilidad de una organización está basada en 3 pilares: economía, sociedad y medio ambiente (Mehtap & Kokalan, 2012a). Esto indica que una organización debe ser rentable, afectar positivamente a la sociedad en la que se desenvuelve y relacionarse de manera adecuada con el medio ambiente. Estos mismos ejes son adaptados por Pacto Global (PG) convirtiéndolos en diez principios estándares que toda organización debería cumplir y están agrupados en cuatro conjuntos: derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y medidas anticorrupción. Desde el lanzamiento del Pacto Global de las Naciones Unidas en Davos, Suiza (Diciembre 1999) se han adherido más de 12.600 organizaciones, de las cuales 500 están establecidas en Colombia.

El objetivo principal de PG es que las compañías adheridas hagan una alienación de su operación con sus diez principios universales establecidos. Implementando acciones que impacten positivamente la sociedad. Esto implica que cada una de ellas debe efectuar una serie de cambios para cumplir con estos principios.

Por lo anterior, dichas acciones llevadas al interior de la organización deben generar impactos en la sociedad, en especial aquellas dirigidas al cumplimiento de los principios laborales ya que estos afectan la calidad de vida de los empleados y sus familias. Siendo estos de los grupos de interés con mayor relevancia.

Estas afectaciones son reflejadas en rankings de reputación laboral que son construidos a través de encuestas aplicadas a empleados y buscan reflejar qué tan acertada es la gestión de los recursos humanos de cada organización categorizando cuál empresa u organización es la mejor.

Con base en esto es necesario identificar qué efectos tiene para una organización adherirse a PG y la implementación de prácticas coherentes con los principios laborales en los indicadores de reputación laboral en Colombia.

Objetivo General

Por lo tanto el presente estudio tiene como objetivo realizar una aproximación a los efectos posteriores a la adhesión a PG en organizaciones Colombianas en dos dimensiones: de reputación laboral y resultados económicos.

Objetivo Específico

Identificar el porcentaje de implementación de los cuatro principios laborales de PG según la última publicación de sus comunicados de progreso (COP's).

De esta manera la presente investigación ayuda a demostrar que se generan impactos posteriores a la adhesión a PG provocados a raíz del cumplimiento de los cuatro principios laborales. Dichos efectos están determinados por la perspectiva económica y analizados en este estudio por la evolución en el ROA de doce empresas adheridas y cuyos resultados fueron contrastados con cuatro empresas de control. Esto permite enriquecer el campo de investigación de la responsabilidad social aportando una aproximación de estos impactos en las empresas Colombianas y al mismo tiempo enriquece la investigación de impactos colaterales a la implementación de buenas prácticas laborales.

Este estudio se desarrolló en cuatro secciones: la primera es el marco teórico en donde se revisa la evolución de la responsabilidad social empresarial (RSE), los orígenes de pacto global, las investigaciones que se han realizado sobre los principios laborales de Pacto Global y los índices de reputación laboral. La segunda es el marco metodológico mediante el cual se explican la forma cómo se realizó la investigación y los instrumentos utilizados. La tercera comprende los resultados obtenidos de las mediciones en donde se encuentra la explicación a la baja correlación existente entre los resultados de dos rankings de reputación laboral y las fechas de adhesión al Pacto Global y la cuarta son las conclusiones del estudio en donde finalmente se presenta una discusión centrada en la pertinencia de adherirse a PG para empresas en Colombia y plantean nuevas inquietudes a resolver a través de futuras investigaciones.

2. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se realiza la revisión de la evolución de la responsabilidad social corporativa. Posteriormente se describen los principios de PG haciendo énfasis en los laborales y los puntos de vista de recientes investigaciones relacionadas con PG. Finalmente se abordan temas relacionados con la reputación laboral y recientes investigaciones realizadas que abordan, al igual que este estudio, los impactos generados en posteriores a la adhesión a PG.

Responsabilidad social corporativa

Tomando como base que el PG de la ONU es una iniciativa de responsabilidad social corporativa (RSC) es muy importante para el desarrollo de esta investigación revisar la evolución que ha tenido la RSC.

En la actualidad, las interrelaciones entre las organizaciones y sus grupos de interés exigen cada vez mayor presencia de comportamientos éticos y de conciencia social y ambiental (Mehtap & Kokalan, 2012b). Es por esto que los gobiernos están incentivando, y en ocasiones imponiendo a través de legislación, la adopción de prácticas que reduzcan el impacto ambiental o que generen beneficios a la comunidad mediante políticas sociales (Cernuşca, 2011). Por lo tanto, las actividades que han desarrollado las organizaciones para cubrir estas nuevas demandas han sido denominadas como programas de responsabilidad social corporativa (RSC). Estos están definidos como proyectos que son liderados por las organizaciones y que generan beneficios a sus partes interesadas más allá de lo exigido por las leyes. Además, contribuyendo de esta forma, en temas económicos, ambientales, éticos y de inversión social (Berliner & Prakash, 2014)

Es así como la RSC ha sido descrita también cómo la relación entre las organizaciones y la comunidad, para poder operar conjuntamente y obtener de ella mano de obra e insumos. A cambio esta recibe los bienes o servicios que genera la organización, ya sean directos o producto de su objeto social, o indirectos provenientes de programas destinados a la generación de bienestar dentro de la comunidad (Lawry, 2015). Visto de esta manera un buen programa de RSC es aquel que maximiza los beneficios en la sociedad. Así hay diferentes formas mediante las cuales la organización espera un retorno de los recursos invertidos en los programas de RSC como lo son: en primer lugar una mejor percepción o reputación por parte de sus grupos de interés, en segundo

lugar la construcción de lealtad por parte de clientes, en tercer lugar la creación de una cultura, entre otros (Kanji & Chopra, 2010).

La tabla 1 muestra el desarrollo de la RSC y la forma cómo se ha ido consolidando hasta convertirse en una de las áreas estratégicas para las organizaciones (Nadel, 2013). La evolución de la RSC fue progresiva. El primer grupo de interés que las organizaciones tuvieron en mente y el cual debían intervenir fue el de los trabajadores, esto debido a que las malas condiciones de trabajo, prolongados turnos de trabajo, bajas retribuciones salariales, entre otras dieron origen a las agremiaciones sindicales y estas a la creación de la Organización Internacional del Trabajo la cual promulgó los derechos de los trabajadores. Posteriormente las organizaciones ampliaron el espectro de sus acciones a otros grupos de interés en donde se encuentra la sociedad. En este orden de ideas posteriormente las organizaciones pasaron al medio ambiente: En primer lugar con la naturaleza y emisiones contaminantes, en segundo lugar el impacto en el medio ambiente global y finalmente la responsabilidad con las futuras generaciones. Es así como la RSC evolucionó al término desarrollo sostenible que involucra una visión holística y se amplía a la supervivencia de la humanidad y el planeta tierra.

Tabla 1

Hitos en el desarrollo de la RSC

Año	Hito	Descripción
1919	Fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Surgimiento de las bases para la libre asociación y condiciones laborales dignas
1938	Publicación: The functions of the executive (Chester Barnard)	Primeras publicaciones en las que se afirma que las organizaciones y el desarrollo de su objeto social generan impactos en la sociedad. Por lo tanto los directores tienen
1939	Publicación: Social control of business (J. M. Clarks)	responsabilidad directa. Estas declaraciones tuvieron el apoyo de centenares de directores de grandes compañías en EEUU y fueron el punto inicial de estudios al respecto.
1945	Fundación de las Naciones Unidas	Organización encargada de establecer el Pacto Global en el año 2000.
1948	Fundación de la unión internacional para la conservación de la naturaleza (UICN)	Primera organización multilateral que vela por la reducción del impacto ambiental de gobiernos y organizaciones

1953	Publicación: Social Responsibilities of the businessman (Howard Bowen)	Se definen las organizaciones como agentes de mercado con influencia sobre miles de personas Las cuales esperan una retribución como compensación por permitir la operación en su entorno. Se deben invertir recursos en mejorar la calidad de vida de las mismas.
1958	Dangers of social responsibility (T. Levitt)	Critica a las funciones de RSC argumentando que son función del Estado.
1970	Milton Friedman	Critica: RSC incompatible con modelos de capitalismo, pues sus costos no se pueden transmitir al consumidor.
1971	Fundación de Green Peace	Primera organización con énfasis en la solución de problemas globales medioambientales.
1972	Creación de la comisión mundial del medio ambiente en la ONU	Nace como respuesta a la necesidad de garantizar el medio ambiente de generaciones actuales y venideras.
1985	Criticas a Friedman (Wartick)	Al maximizar el beneficio de las partes interesadas se debe afectar positivamente a la sociedad.
1987	Publicación del informe Brundtland	Se acuña el termino Desarrollo sostenible y se establecieron retos en recursos humanos, seguridad alimentaria, Medio ambiente, energía e industria, entre otros.
1990	Declaración de los derechos del niño	Se reglamenta desde las naciones unidas el trabajo infantil.
1992	Cumbre de rio	Se lanza un mensaje de alerta sobre el cambio climático y las repercusiones que tenían las actividades productivas en el
1993	ISO 14000	Guía para seguir y medir lo acordado en materia ambiental
1997	SA8000	Certificación sobre responsabilidad social
1999	Inicio del Pacto Global	Iniciativa mundial de carácter voluntario liderado por la ONU que busca estandarizar la maximización de beneficios para los diversos grupos de interés
1994	Creación del centro colombiano de responsabilidad social empresarial	Creación de las ISO 26000

Fuente: Elaboración propia, a partir de los autores

De esta forma, se resume el camino que ha recorrido el concepto de RSC. Sin embargo también hay investigaciones que abordan la RSE como algo negativo, por ejemplo Perez-Batres, Doh, Miller, & Pisani, (2012) argumentan que las empresas se adhieren a programas de RSC debido a las presiones de los diferentes grupos de interés. Por otra parte las grandes multinacionales manufactureras buscan establecerse en locaciones donde las leyes medioambientales son laxas o las leyes laborales son débiles (Lau, Fisher, Hulpke, Kelly, & Taylor, 2017). Por otro lado Chernev & Blair (2015) aseguran que la RSE se emplea como herramienta para buscar un incremento de la reputación de la organización entre algunos grupos de interés.

De todas formas, y cómo se ha revisado, la adopción de políticas de responsabilidad social y ambiental por parte de las organizaciones ha despertado gran interés en diversos círculos académicos y del sector real, incluso, como se mencionó, por parte de la ONU quienes han desarrollado los principios de la educación de administración responsable. Estos principios se encuentran dentro del documento del PG de la ONU, documento que como ya se mencionó, se ha convertido en el marco estándar de la iniciativa de responsabilidad social empresarial más grande a nivel mundial como se describe a continuación.

Evolución y principales características de Pacto Global (PG)

Cómo se ha evidenciado, el nacimiento de PG determina uno de los hitos más importantes en la historia de la RSC. En el marco de esta investigación es muy importante comprender el origen desde donde se emanan los principios laborales analizados en este estudio, para ello se profundiza en el contenido de PG de la ONU.

Nace como una iniciativa voluntaria de RSC en la reunión del foro económico mundial de Davos, Suiza en 1999. Su principal objetivo es lograr que las empresas voluntariamente puedan acceder al desarrollo e implementación de políticas que garanticen el cumplimiento de estándares en cuatro áreas: derechos humanos, laborales, ambientales y de anticorrupción.

Estas cuatro áreas están desagregadas en 10 principios (United Nations Global Compact Office, 2007) que son inspirados por cuatro declaraciones universales establecidas en el marco de las naciones Unidas, los cuales se resumen en la tabla 2.

Tabla 2

Principios del Pacto Global

Principio	Descripción
Sección: derechos humanos	
Principio 1	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
Principio 2	Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.
Sección: derechos laborales	
Principio 3	Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
Principio 4	Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
Principio 5	Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.
Principio 6	Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.
Sección: medio ambiente.	
Principio 7	Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.
Principio 8	Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
Principio 9	Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
Sección: anticorrupción.	

Principio 10 Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la página web de Pacto Global (s.f)

Es así como se establece el marco de acción de PG, teniendo como principal objetivo movilizar a las organizaciones que son el motor de los mercados, el comercio y las finanzas a nivel global; y sus acciones pueden afectar directamente a todas las personas y sociedades en el planeta. Además PG Invita a las organizaciones a alinear sus operaciones y estrategias con estos diez principios (Oficina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas, 2014).

La implementación de PG surge para la ONU por varias razones, según (Bull, Bøås, & McNeill, 2004) existen tres factores principales que impulsaron el surgimiento del Pacto Global.

La primera es la crisis financiera en que viven permanentemente los estados miembros de la ONU; teniendo problemas para la consecución de recursos económicos; cada vez más, los estados se acercan al sector privado para su financiamiento. La segunda es en el aspecto ideológico. La llegada de la globalización con la implementación del paradigma neoliberal y como resultado la disminución de la participación del estado a través de las privatizaciones; adicionalmente la expansión de las empresas transnacionales con las cuales la ONU nunca tuvo buenas relaciones. El PG es un estándar universalmente aplicable y por ende un intento de regulación. Finalmente el nuevo liderazgo que impulsó a la ONU el secretario general de turno: Kofi Annán, en la dinámica internacional del organismo multilateral, logrando un nuevo impulso para la OIT a través de la declaración de los derechos laborales en 1998 y la promulgación y configuración del Pacto global en 2000.

Del mismo modo la participación en el Pacto Global es abierta para cualquier organización que voluntariamente desee implementar los diez principios. Para adherirse debe estar legalmente constituida excepto las empresas que participan en la fabricación, venta, etc., de minas antipersona o bombas de racimo, ya que son objeto de sanciones por parte de la ONU.

En cuanto al mantenimiento del estatus de adhesión se requiere comunicar periódicamente el progreso de la organización en la implementación de los principios de PG. Así mismo debe respetar la política sobre el uso del nombre “Pacto Global” y sus Logos.

Debido a que en esta investigación se analiza la implementación de los estándares laborales de empresas adheridas a PG en Colombia en la tabla 3 se presenta una ampliación de los cuatro principios laborales que son declarados en Pacto Global, debido a que estos son el objetivo de análisis principal del presente estudio.

Tabla 3

Características de cada uno de los cuatro principios laborales de Pacto global

Principio Laboral	Principales Características
Derecho a la libertad de asociación	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho de crear libremente grupos para promover y defender intereses profesionales. • Trabajadores pueden crear y dirigir sus propias organizaciones sin interferencia del estado ni empleador • Los empleadores no deben discriminar a los trabajadores que decidan asociarse. (OIT, 2010)
Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.	<ul style="list-style-type: none"> • No generar condiciones de trabajo obligado o coersitivo que esté relacionado con el castigo o la imposición de penas. • El trabajo es voluntario. (OIT, 2010)
Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo infantil es una forma de explotación • Es la violación a un derecho humano (OIT, 2010)
Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminación es dar un trato diferente menos favorable debido a características ajenas a la situación laboral como lo son: raza, religión, género, orientación sexual, opinión política,

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la página web de Pacto Global (s.f)

Por otra parte desde su creación se han adherido más de 12.600 organizaciones en más de 145 países entre las que se encuentran las empresas ABB Ltd., BASF SE, Bayer AG, BP Plc, Credit Suisse, Daimler AG, Deloitte Touche Thomatsu Limited como las primeras en adherirse. En Colombia más de 500 Organizaciones se han adherido desde su llegada en 2004.

Como se ha visto la adhesión a PG ha logrado vincular un número muy importante de organizaciones, a medida que su número acrecienta comienzan a surgir críticas a cerca del éxito o efectividad de su implementación.

Para Thérien & Pouliot (2006) el PG ha permitido un desarrollo conjunto entre las empresas y la ONU, liderado por esta última, en lo que corresponde al pensamiento y la promoción del desarrollo sostenible. De la misma manera se encuentra una alineación sin precedentes en la historia acerca de cuáles deben ser las políticas y las acciones en las que debe trabajar una organización socialmente responsable.

Por otra parte, las empresas multinacionales con proveedores en países en desarrollo y que están adheridas a PG no pueden asegurar el cumplimiento de los 10 principios en su cadena de abastecimiento. (Ayuso & Mutis, 2010).

Sin embargo, la mayor dificultad encontrada es la publicación de los comunicados de progreso (COP's), debido a que estos no constituyen una herramienta eficaz para evidenciar que una organización está presentando un avance en los objetivos fijados por PG para las organizaciones adheridas. Esto debido a que los resultados publicados no son supervisados. Por lo tanto lo que reporta cada empresa es difícilmente debatible o comprobable. (Sethi & Schepers, 2014)

Más allá de la efectividad de lo que los COPs puedan mostrar, las organizaciones se han mostrado interesadas en implementar un sistema de RSC enmarcado por la ONU y comunicarlo a los diversos grupos de interés.

Como se ha presentado PG es una poderosa iniciativa cuyo fundamento es asegurar que las organizaciones adheridas cumplan unos mínimos requerimientos de RSC que le permitan garantizar la minimización de impacto negativo en sus grupos de interés. A partir de sus principios laborales es importante analizar como estos se integran con la reputación laboral como se describe a continuación.

Índices de reputación laboral

Ahora bien, teniendo en cuenta que la base fundamental de este estudio es la relación existente entre los rankings de reputación laboral vs el desempeño financiero de organizaciones adheridas a

PG se hace necesario profundizar en la Reputación Laboral (RL) ya que los resultados de los rankings son el insumo principal en la comparación con los resultados económicos de las organizaciones sujeto de este estudio.

Dentro de la Reputación Organizacional (RO) se encuentra la Reputación Laboral (RL) la cuál es definida como una evaluación realizada por los grupos de interés en donde califican qué tan atractiva es una empresa al compararse con sus competidores (Odrizola, Martin, & Luna, 2015). Las primeras mediciones de RL se realizaron a través de rankings reputacionales en donde se evaluaron diversas empresas con los mismos criterios comparativos para mostrar cual es la mejor. Los primeros de estos rankings fueron: “mejores empresas para madres trabajadoras” (“Best companies for working mothers” created by Working Mother magazine), “mejores empresas para negros” “Best for Blacks” (1982) published by Black Enterprise magazine), 100 mejores empresas para trabajar (“100 Best to work for” (1984) published by New York Times) (Odrizola, Martin, & Luna, 2018). El ranking más conocido es el Great Place to Work el cual se funda en 1991 y publica desde 1997 el listado de las 100 mejores empresas para trabajar en la revista Fortune.

Después de haber tratado las generalidades y orígenes de la RL es indispensable profundizar en los rankings que serán empleados para el presente estudio con el fin de poder determinar su relación con PG.

La RL es un tema que preocupa a los directivos de toda organización, esto debido a las repercusiones que puede tener en los diversos grupos de interés. Al tratarse de una percepción compartida por parte de las partes interesadas, la misma puede medirse mediante rankings y encuestas realizadas a los mismos (Dhalla & Carayannopoulos, 2013). En el mundo y en Colombia existen varios índices de reputación laboral que anualmente publican y divulgan sus resultados. Dentro de los rankings de RL hay muchas empresas que han adherido a PG, Para ello vamos a mencionar los que fueron más convenientes para este estudio debido a que son los que más empresas adheridas tienen y vienen siendo renqueadas durante varios años consecutivos.

Great Place to Work.

Es un programa que busca la creación de un excelente lugar de trabajo mediante la construcción de relaciones de confianza, pertenencia y compañerismo Burchell & Robin, (2011) citados por De Vita, (2011). Con un concepto similar al evaluado por Park, Song, Kim, & Lim, 2015. Anualmente

se publica un listado de las mejores 30 empresas para trabajar en Colombia, separado en dos partes: las mejores 15 empresas con más de 500 empleados y las mejores 15 empresas con menos de 500 empleados. El ranking se construye mediante encuestas Trust Index, las cuales trabajan con 5 dimensiones que involucran la percepción de cada uno de los grupos de interés de la organización (Great Place To Work Institute, s. f.).

Este ranking cobra relevancia para el estudio gracias a que los resultados de Park et al., 2015b quien encontró que el desempeño de una organización está estrechamente relacionado con la satisfacción de sus empleados en tres aspectos: relaciones entre empleados (camaradería), procesos laborales y apoyo de un sistema de recursos humanos.

Este ranking se aplica a cerca de 5.500 organizaciones en el mundo (Great Place To Work Institute, s. f.), esto lo convierte en uno de los más importantes.

Índice Merco:

MERCO (siglas de Monitor Empresarial de Reputación Corporativa), es un instrumento periódico de evaluación de reputación corporativa. Se aplica desde el año 2000 y evalúa 6 aspectos de las organizaciones: empresas, líderes, talento, responsabilidad social, gobierno corporativo y consumo (Monitor Empresarial de reputación Corporativa, s. f.).

Entrega rankings elaborados a partir de información de doce fuentes, que incluyen el gobierno, los empleados, los dirigentes, clientes o usuarios, proveedores, entre otros. Esto le permite una visión general de la organización y una calificación objetiva. Este índice se aplica en organizaciones de 12 naciones de Iberoamérica y las metodologías de evaluación son públicas y auditadas por KMPG. Esto lo convierte en un índice muy conveniente para el estudio debido a la amplitud de organizaciones que someten a su evaluación y la amplia divulgación que existe a su alrededor. Dado que la inclusión de una organización en este índice es voluntaria y que muchas organizaciones adheridas a PG forman parte de este índice es muy conveniente para utilizarlo en este estudio.

Investigaciones recientes en impactos de la adhesión a PG

Con el objetivo de establecer si adherirse a PG genera algún impacto en el mercado de capitales (Janney, Dess, & Forlani, 2009) encontraron en un estudio realizado con 175 empresas globales que efectivamente adherirse genera impactos, en algunos casos positivos, como en Europa y en

otros negativos como en USA. También identificaron que cuando una empresa adherida a PG no publica su respectivo comunicado de progreso anual genera una reacción negativa en el mercado de capitales.

Por otra parte, Patrus, de Carvalho, Queiroz, & de Sousa, (2013) encontraron en una investigación realizada con empresas del estado de minas de Gerais (Brasil) que al adherirse a PG genera un impacto positivo en los grupos de interés internos como lo son los trabajadores. Al tener que adoptar los principios laborales de pacto global, las empresas que tenían programas de responsabilidad social enfocados en grupos de interés externos debían abordar la dimensión interna. Lo cual genera resultados positivos en sus trabajadores como mejoras en las jornadas laborales, acceso a beneficios entre otros.

Por el contrario para Sethi & Schepers, (2014), el PG no ha generado ningún impacto importante debido a que al revisar la información publicada en la página web de PG durante sus primeros 10 años encontraron que lo único que ha crecido es el número de miembros firmantes. El PG es incapaz de lograr que una organización pueda adoptar los 10 principios y estas simplemente mencionan su cumplimiento pero no muestran evidencias concisas del avance de su implementación.

Por otra parte es también relevante para el objetivo de este estudio revisar investigaciones que se han realizado con base en la relación de Reputación laboral (RL) con el Desempeño Financiero (DF) por ejemplo Odrizola et al., (2015) en un estudio realizado con las empresas que mejor posición obtuvieron en el índice Merco en España encontraron que existe una relación causal de carácter positivo entre las variables RL y DF.

En el marco de este estudio y con base en lo anterior podemos resumir lo siguiente:

Adherirse a PG representa beneficios en RL. Para las empresas que se adhieren, desde la perspectiva positiva debido a que la implementación de los principios laborales los empleados reciben beneficios que no tenían antes, desde la perspectiva negativa debido a que solamente al adherirse esto ya genera un impacto así no haya evidencia de la implementación de los principios exigidos por PG.

De la misma manera cuando se generan acciones que conlleven a mejoras en el ámbito laboral las organizaciones obtienen beneficios económicos.

Es así como una organización que se adhiere a PG amplía su espectro de acción de RSC ya que los 10 principios de PG son abarcentes a una mayor cantidad de grupos de interés sobre los cuales generalmente una organización no toma acción.

Con base en lo anterior el presente estudio realiza una aproximación a la medición de estos impactos en empresas colombianas en donde existe un vacío en la investigación. En donde en principio se espera que hayan correlaciones positivas como se ha evidenciado en los estudios similares precedentes.

3. MARCO METODOLÓGICO

A continuación se presentan cada uno de los componentes metodológicos y la forma de como se abordan en el presente estudio exploratorio - cuantitativo con el fin de cumplir el objetivo establecido. En primer lugar se explica la forma en como se determinó la selección de las empresas objeto de esta investigación, en segundo lugar se manifiesta la forma en cómo se realizaron las mediciones de los COP's (Comunicados de Progreso), en tercer lugar se explica las fuentes de información utilizadas para analizar la correlación entre los resultados de los índices de RL y los resultados económicos posteriores a su afiliación a PG. Finalmente se procederá a la explicación de cómo se realizó el análisis y aplicación de cada uno de los instrumentos empleados.

Selección de las empresas

Para el desarrollo del estudio se definieron tres grupos diferentes de empresas según el análisis que se realizaría para cada uno de las mismas, con el objetivo de obtener la mayor cantidad de empresas en la muestra que enriquecieran el estudio. Para el primer análisis consistente en determinar el impacto de la adhesión a PG en indicadores de reputación laboral: se determinó seleccionar empresas adheridas a PG que estuvieran rankeadas en los índices de reputación laboral Great Place to Work (GPTW) e índice MERCO. Sin embargo, no fue posible emplear el índice GPTW ya que presentó falencias al momento de consolidar la información. Como se muestra en la tabla 4 en primer lugar ninguna empresa lograba sostener un resultado consistente a lo largo de todos los años objeto del estudio en el índice GPTW. Al investigar a cerca de los motivos de esta discontinuidad se encontró que las empresas que salen rankeadas cumplen dos características: la primera es que las mismas contratan los servicios de consultoría del instituto GPTW el cual ofrece unos diagnósticos y orientaciones a cerca de la adopción de buenas prácticas laborales para mejorar sus resultados. La segunda es que si una empresa desea salir en los resultados del índice debe tener dentro de sus indicadores de compensación variable la meta de la medición de clima según la metodología GPTW. Por otra parte el indicador solamente estaba publicado para los 25 primeros lugares en el ranking, lo cual limita la utilización de la información disponible a una muestra reducida de 25 empresas por año. Estas características impidieron que las empresas tengan continuidad debido a que en algunos años no contrataron la consultoría o si

lo hicieron el indicador de la medición de GPTW no hizo parte de los indicadores de compensación.

Tabla 4

Ranking GPTW Colombia 2008 – 2016 para la empresas que en 2008 estuvieron en los rankings publicados.

Empresa	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Leasing Bancolombia S.A.	1								
Diageo Colombia S.A.	2		25	8				19	11
Cadbury Adams Colombia S.A.	3				9				
Janssen Cilag S.A.	4	7							
Colombiana Kimberly Colpapel S.A.	5	2	11	18		16			
Productos Roche S.A.	6	16	19					13	7
Grupo Bancolombia S.A.	7		10						
Renting Colombia S.A.	8		13						
Branch of Microsoft Colombia Inc.	9	6	15	6					
C.I. Wayuu Flowers S.A.	10								
Studios.com.INC	11								
Compañía de Financiamiento Comercial Sufinanciamiento S.A.	13								
Nestlé Purina Petcare de Colombia S.A.	14	25							
Telefónica Movistar	14	6	2		3	2	3		
Construcciones El Cóndor S.A.	15	14	9	15				5	7
Edatel S.A. E.S.P.	16	5							
Arcos Dorados Colombia S.A. - McDonald's Colombia	17	11	7	10	4	13			
Laboratorios Wyeth Inc.	18								
Hewlett Packard Colombia Ltda.	20				11	9			
Astrazeneca Colombia S.A.	21	24							
Dow Química de Colombia S.A. & Dow AgroSciences de Colombia S.A.	22							8	3
Factoring Bancolombia S.A	23								
Directv Colombia Ltda.	24	23		11	8	6	11	11	
Fiduciaria Bancolombia S.A.	25								

Fuente: elaboración propia con información del sitio web del instituto GPTW.

Debido a estos motivos el indicador GPTW no fue tenido en cuenta en el estudio. El índice MERCO TALENTO está disponible para las 100 primeras empresas del ranking. La aparición en el ranking se hace de manera voluntaria al aceptar la aplicación de la encuesta a sus empleados. La empresa no debe pagar ningún valor económico. Por lo tanto, las empresas seleccionadas fueron aquellas que tuvieran consistentemente ranking en el índice MERCO entre los años 2010 – 2016 que estuvieran afiliadas a PG. Para este grupo fueron seleccionadas cinco empresas.

Para el segundo análisis que comprende establecer el impacto de la adhesión a PG en los resultados económicos fueron seleccionadas empresas adheridas a PG que estuviesen rankeadas en la publicación de “Las 100 empresas más grandes de Colombia y las 900 siguientes” que realiza anualmente la revista Semana. En esta publicación se encuentra la información necesaria para el

cálculo del ROA (Return On Asstes). Para este grupo fueron seleccionadas doce empresas adheridas a PG y cuatro de control que pertenecen a los mismos sectores de las adheridas.

Con relación al ROA es un indicador apropiado para medir los impactos económicos debido a que permite medir el desempeño de una organización y la información contable para su construcción se puede encontrar disponible. Adicionalmente el ROA es el indicador más ampliamente utilizado en la realización de estudios de impactos económicos (Odriozola et al., 2018).

Para lograr determinar el nivel de implementación de los principios de PG fueron seleccionadas 7 empresas que tuvieran publicado y vigente su último COP's

En la tabla 5 se resumen los criterios de selección tenidos en cuenta para realizar todas las mediciones de este estudio.

Tabla 5: Resumen de criterios de selección de la muestra

Criterios de Selección	
Pacto Global	Adheridas entre 2010 - 2016
Ranking 100 empresas más grandes y las 900 siguientes	Resultados consistentes en todos los años desde 2010 - 2016
Índice MERCO	

Fuente: elaboración propia

A continuación se enuncia la forma en cómo se abordó la construcción de cada una de los componentes del presente estudio y la forma en como se realizaron los análisis para cada uno de los grupos establecidos.

Impacto de adhesión a PG en RL

Con el objetivo de medir el impacto en una organización al adherirse a PG en los rankings de RL se realiza un análisis de correlación. Para obtener el coeficiente de determinación se organizó la información en dos variables: i) tiempo: establecido en años y en donde el año cero es el año de adhesión a PG. ii) variación: es el cambio en la posición en el ranking del índice MERCO TALENTO de un año a otro desde 2010 – 2015.

Correlación entre el ROA y adherirse a PG

Continuando con el desarrollo del objeto del estudio, se aborda la medición de la evolución en el ROA en el periodo 2008 – 2015 para las empresas adheridas a PG. Mediante el análisis de

correlación de la evolución del ROA y el año de adhesión a PG. Para la realización de este análisis se tomaron en cuenta un grupo de 16 empresas: 12 adheridas a PG y 4 no adheridas que servirán como grupo de control. Para este grupo las variaciones del ROA se establecieron en orden anual.

Nivel de implementación de principios laborales de Pacto Global

Finalmente con el objetivo de completar la base para el análisis del presente estudio se procede a medir el nivel de implementación de los principios laborales de PG en siete empresas. La tabla 6 describe el modelo de calificación aplicado para establecerlo. Tomando como base los 4 principios laborales de PG a cada uno se le dio una ponderación equitativa del 25%, esto para lograr un total de 100%. A su vez cada uno de los principios se subdivide en uno, dos o más ítems a revisar en los COP's los cuales evidencian su cumplimiento. Cada ítem recibe de la misma manera una valor ponderado equitativo que al sumarlo debe ser 100%. La calificación para cada empresa se obtuvo al realizar las calificaciones individuales y posteriormente asignando las ponderaciones para cada uno de los principios. Para el tercer principio se establecieron dos preguntas cada una con un valor del 50%, para el cuarto principio se estableció una sola pregunta con un valor del 100%, para el quinto principio se establecieron dos preguntas cada una ponderada en 50% y para el quinto principio se establecieron cuatro preguntas cada una ponderada en 25%. De esta manera aquella empresa que logra cumplir con cada uno de los ítems que componen cada principio tendrá como calificación máxima 100% y aquella que no cumpla ninguno tendrá como mínimo 0%, para este caso entre mayor sea el resultado mayor será su porcentaje de implementación.

Tabla 6

Modelo de calificación para hallazgos en COP - última publicación

% Total para el principio	ítem evaluado	% de participación dentro de cada principio
25%	<p>Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.</p> <p>Cuenta con sindicato o pacto colectivo?</p> <p>Reconoce explícitamente derecho a negociación colectiva?</p>	50% 50%
25%	<p>Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p> <p>Cuenta con declaración de rechazo a cualquier forma de trabajo forzoso para ellos y para sus proveedores o cadena de valor?</p>	100%
25%	<p>Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.</p> <p>Cuenta con declaración de rechazo a cualquier tipo de discriminación de género, racial, religiosa, etc o favorecimiento de la inclusión o diversidad?</p> <p>Cuenta con canales para la denuncia de cualquier tipo de discriminación?</p> <p>Cuenta con un proceso establecido para la atención de denuncias de cualquier tipo de discriminación</p> <p>Evidencia trato salarial justo para hombres y mujeres cuál es la composición de género para cargos operarios cuál es la composición de género para cargos medios cuál es la composición de género para cargos altos</p>	25% 25% 25% 25% Estadístico Estadístico Estadístico
25%	<p>Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.</p> <p>Cuenta con política declarada de rechazo a cualquier forma de trabajo Infantil enfocada hacia su organización y sus proveedores?</p> <p>Cuenta con canal de comunicación para recibir denuncias de trabajo infantil de cualquier grupo de interés?</p>	50% 50%

Fuente: Elaboración propia.

De esta manera se busca establecer que tan explícito es la implementación de los principios de PG, en lo manifestado en el último COP emitido por la organización. Es así como una empresa que tenga claramente identificables los principios en su COP tendrá una mayor calificación. Esto se traduce en una mayor implementación de los principios laborales.

4. RESULTADOS

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de las mediciones realizadas para determinar si para una organización en Colombia existe algún impacto al adherirse al PG en sus indicadores de RL y el desempeño económico. Las empresas que cumplieron con las características establecidas para este estudio fueron: Alpina S.A, Bavaria S.A, Caja de Compensación Familiar Compensar, cementos Argos, Cemex, Colombina, Ecopetrol.

Una vez obtenida la información de las empresas seleccionadas en la muestra, se procedió a la realización de la organización de los datos en series de tiempo para poder hacerlas comparables. En la tabla 7 presenta la posición que obtuvo cada año cada una de las empresas del estudio en donde se resalta el año en que se presentó su adhesión a PG. En ella se observa que en dos casos (Cementos Argos y Colombina), el año en que se adhiere a PG fue cuándo obtuvo su peor calificación en el índice MERCO TALENTO. De la misma manera se evidencia que la variación para estas dos empresas una vez se adhiere a PG es un cambio muy significativo ya que Cementos Argos escaló 21 posiciones en el ranking y Colombina lo hizo con 5 indicando que inicialmente el impacto es bajo pero a largo plazo se logran mejorar los indicadores laborales que se reflejan en el índice.

Tabla 7

Posición en índice MERCO TALENTO Colombia para empresas seleccionadas.

año Adhesión Empresa	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2008 Alpina	4	16	6	8	5	18	5
2012 Bavaria	3	4	3	4	4	8	6
2011 Caja de Compensación Familiar Compensar	17	36	17	18	20	40	19
2013 Cementos Argos	16	25	26	30	9	14	8
2012 Cemex	35	84	25	20	18	48	28
2010 Colombina	52	52	32	23	22	32	16
2009 Ecopetrol	1	1	1	1	1	2	4

Fuente: elaboración propia a partir de la información del INDICE MERCO TALENTO publicada en la página web de MERCO Colombia.

Como se muestra en la Tabla 8 en primer lugar se organizó la ubicación de cada empresa en el índice MERCO tomando como base el año de adhesión como "0". Esto permite organizar la

información adecuadamente para el análisis de correlación entre la posición del ranking en el índice MERCO y los cambios en dicho ranking después que cada empresa adhirió a PG. Se puede notar que en el 80% de los casos las empresas mejoraron o mantuvieron su posición en el primer año posterior a su adhesión a PG. En el segundo año solamente el 40% logra obtener una mejora sostenida o mantener su posición en el ranking al igual que el tercer año. De esta manera se puede inferir que, en principio, la implementación de los estándares laborales de PG generan un impacto positivo en los grupos de interés internos de las empresas y luego permite sostenerse donde es importante mantener acciones de mejor continua y estrategias que permitan mejorar el desempeño laboral de la compañía lo cual se mide con indicadores, compromiso de la alta dirección y acciones concretas para mejorar las practicas laborales de las compañías.

Tabla 8

Posición en el ranking MERCO TALENTO tomando como base el año de adhesión

año Adhesión	Empresa	Año Adhesión es año "0"									
		-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6
2011	Caja de Compensación Familiar Compensar			17	36	17	18	20	40	19	
2012	Bavaria		3	4	3	4	4	8	6		
2010	Colombina				52	52	32	23	22	32	16
2013	Cementos Argos	16	25	26	30	9	14	8			
2012	Cemex		35	84	25	20	18	48	28		

Fuente: elaboración propia a partir de la información del INDICE MERCO TALENTO publicada en la página web de MERCO Colombia.

La Tabla 9, muestra el cálculo de la variación año tras año de la posición en el índice MERCO TALENTO. Esta variación muestra que si es positiva la empresa logró escalar posiciones y viceversa, de acuerdo al análisis de correlación. En ella se puede ver que todas las empresas que presentan medición en los años previos a su adhesión perdieron posiciones en el índice MERCO TALENTO en los años anteriores a su adhesión. En el 40% de los casos la caída en el índice previa a su adhesión fue amplia (casos Compensar y Cemex). En los años posteriores a la adhesión se presenta una mejoría en el índice, evidenciando que PG genera en las compañías acciones para mejorar sus indicadores laborales lo cual se refleja en estos rankings.

Tabla 9

Variación de posición anual índice MERCOS TALENTO

año Adhesión	Empresa	Var año - año en posiciones escaladas (formulado)										
		-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	6	
2011	Caja de Compensación Familiar Compensar			-17	-19	19	-1	-2	-20	21		
2012	Bavaria		-3	-1	1	-1	0	-4	2			
2010	Colombina					0	20	9	1	-10	16	
2013	Cementos Argos		-9	-1	-4	21	-5	6				
2012	Cemex			-49	59	5	2	-30	20			

Fuente: elaboración propia a partir de la información del INDICE MERCOS TALENTO publicada en la página web de MERCOS Colombia.

En primer lugar el análisis de correlación entre los resultados de la evolución del indicador de RL índice MERCOS TALENTO tomando como base el año de adhesión a PG muestra un coeficiente de determinación R cuadrado de 0,0339 estableciendo una correlación positiva leve (ver Figura 1). Este resultado se explica debido a que 4 de las 5 empresas sometidas al análisis lograron mejores posiciones en el índice MERCOS talento en los años posteriores a su adhesión. En la figura 1 la línea de tendencia central también muestra un ascenso positivo lo que refleja que las empresas presentan mejores posiciones en índice MERCOS TALENTO a medida que pasa el tiempo después de su adhesión a PG. De la misma manera se evidencia que hay mediciones muy dispersas las cuales inciden directamente en la disminución de la correlación impidiendo que el coeficiente de determinación mostrara un resultado más cercano a 1 indicando que la relación no es fuerte pero permite algunas mejoras que no necesariamente se pueden cuantificar o son capturadas por los indicadores del ranking.

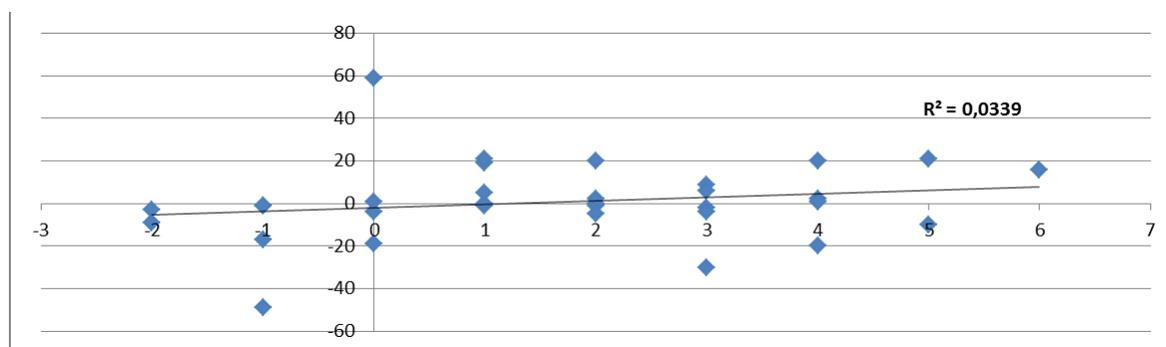


Figura 1: Relación entre variación en índice MERCOS y año de adhesión a Pacto Global

Fuente: elaboración propia a partir de la información del INDICE MERCO TALENTO publicada en la página web de MERCO Colombia.

La tabla 10 muestra un resumen de la posición en el índice MERCO talento en el año de su adhesión y la última medición. En 3 de las 5 empresas, el 60%, se muestra una mejor posición. De la misma manera el restante de las empresas obtuvieron resultados adversos en el índice. Debido a este comportamiento no es claro poder determinar que la adhesión a PG genere un impacto completamente positivo en la calificación del índice de RL MERCO TALENTO, excepto una ligera influencia en prácticas que no necesariamente impactan indicadores del ranking.

Tabla 10

Posición en el ranking mercos talento en el año de adhesión y la última medición

Año Adhesión	Empresa	Posición año adhesión	Posición última medición	Evaluación
2011	Caja de Compensación Familiar Compensar	36	19	mejoró
2012	Bavaria	3	6	empeoró
2010	Colombina	52	16	mejoró
2013	Cementos Argos	30	8	mejoró
2012	Cemex	25	28	empeoró

Fuente: elaboración propia a partir de la información publicada en la página web de MERCO Colombia

Por consiguiente, el 60% de las empresas mejoraron su posición en el índice. Sin embargo la consistencia a los largo de los años es lo que puede estar impidiendo que exista una correlación positiva más acentuada. En la tabla 11 se evidencia la falta de consistencia en la mejora en el índice MERCO TALENTO debido a que de las 22 oportunidades que tubo para mejorar la posición el grupo de empresas solamente lograron hacerlo en 12, es decir en el 55% de las veces. El restante se dividió en desmejoras en la posición del ranking o resultado igual.

Tabla 10: Número de veces que mejoró su posición en el índice MERCO con relación a la medición anterior

Empresa	mejora	desmejora	Igual
Caja de Compensación Familiar Compensar	2	3	
Bavaria	1	2	1
Colombina	4	1	1
Cementos Argos	2	1	
Cemex	3	1	
TOTAL	12	8	2

Fuente: Elaboración propia a partir de la información publicada en la página web de MERCO Colombia

Este resultado también puede llegar a estar influenciado por la falta de implementación de los principios laborales.

Los resultados de la correlación entre la adhesión a PG y los resultados del ROA evidenció una correlación positiva más baja que la encontrada con el índice MERCO talento.

La información que se presenta en la tabla 12 muestra la evolución del ROA por año para cada una de las empresas en ella se puede evidenciar la disponibilidad del indicador para las mediciones realizadas. De la misma manera al comparar los promedios de todas las mediciones realizadas se encontró que las empresas de Control tuvieron un mejor desempeño alcanzando un 1,2% más que el promedio de las empresas adheridas cuyo resultado fue del 5,2%. Debido a esto, en principio, no se pudo afirmar que adherirse a PG tenga algún impacto directo en un mejor desempeño económico.

La tabla 11 muestra las variaciones en el ROA para las empresas adheridas, de la misma manera da a conocer la forma en la que se dispusieron los datos tomando como año cero el de adhesión a PG. En este orden de ideas y al ver los resultados en el ROA del primer año después de la adhesión el 41.6% de las empresas generó una caída en el ROA con relación al año anterior. Con base en esto la acción de adherirse a PG no resulta en resultados inmediatos para una organización en Colombia. Los resultados positivos se reflejan al tercer año dado que para el 72.7% de las empresas adheridas lograron mejorar su indicador ROA con relación al resultado anterior. Al promediar los resultados del ROA antes de la adhesión y comparándolo con el promedio después de la adhesión

se encontró que el 75% de las empresas lograron un mejor promedio de ROA que el que tenían antes de adherirse.

Tabla 11

ROA 2008 – 2015

Empresa	Adhesión	ROA							
		2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	2.013	2.014	2.015
ALMACENES ÉXITO	2011	2,5%	3,1%	3,8%	4,0%	4,6%	4,1%	4,0%	1,1%
Almacenes LA 14 S.A.	2012	2,4%	3,6%	6,7%	1,1%	0,9%	0,2%	0,7%	1,4%
Alpina	2008	3,1%	1,3%	1,6%	2,6%	2,7%	3,0%	5,4%	3,5%
Bavaria S.A.	2012	5,8%	15,1%	8,8%	11,1%	13,8%	17,4%	17,4%	23,4%
Cementos Argos SA	2013			1,9%	2,2%	3,8%	1,6%	1,9%	2,8%
Cemex	2012			-1,6%	0,3%	8,7%	5,9%	10,6%	11,7%
Codensa	2005	7,6%	9,2%	9,1%	8,8%	9,5%	9,7%	9,1%	11,0%
Colombina S.A.	2010	4,8%	4,3%	4,4%	4,7%	5,3%	4,3%	4,9%	3,8%
Compensar	2011			3,4%	3,2%	2,7%	3,0%	3,4%	3,8%
Ecopetrol	2009			11,8%	16,7%	13,0%	9,9%	5,3%	-3,2%
Empresas Municipales de Cali - EMCALI...	2006	-0,7%	1,4%	0,9%	0,2%	3,9%	5,1%	2,3%	4,6%
Grupo Nutresa S.A.	2009	5,6%	3,1%	3,3%	3,2%	3,9%	3,6%	3,3%	3,2%
ISAGEN	2005	6,2%	7,8%	7,5%	8,1%	6,8%	5,7%	5,1%	3,6%
Manuelita S.A.	2010	0,9%	2,0%	2,2%	5,0%	2,5%	2,0%	2,0%	1,2%
Postobon S.A.	2014	-2,8%	9,3%	6,8%	6,3%	7,1%	4,3%	5,8%	5,3%
Sodimac Colombia (Corona)	2007	5,3%	5,3%	7,2%	8,1%	6,9%	6,0%	6,3%	6,8%
COCA - COLA FEMSA	CONTROL	10,8%	13,8%	12,6%	12,6%	10,2%	5,2%	9,5%	2,6%
COLANTA	CONTROL	0,3%	0,9%	1,7%	3,3%	2,9%	1,4%	2,8%	
NESTLÉ DE COLOMBIA	CONTROL	8,5%	5,6%	10,4%	10,5%	14,1%	10,4%	8,3%	6,7%
OLÍMPICA	CONTROL	3,6%	4,1%	4,5%	4,9%	5,2%	4,1%	4,0%	2,8%

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la revista Semana Edición especial “la 100 empresas más grandes de Colombia” 2008 – 2015

Tabla 12

Variación anual en ROA Ordenado tomando como base año cero cuando adhirió a PG

Empresa	Año Adhesión	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
ALMACENES ÉXITO	2011			0,7%	0,7%	0,1%	0,6%	-0,5%	-0,1%	-2,9%
Almacenes LA 14 S.A.	2012		1,2%	3,1%	-5,6%	-0,2%	-0,7%	0,5%	0,7%	
Alpina	2008						-1,8%	0,4%	1,0%	0,1%
Bavaria S.A.	2012		9,3%	-6,3%	2,2%	2,7%	3,7%	0,0%	6,0%	
Cementos Argos SA	2013			0,3%	1,6%	-2,2%	0,3%	0,9%		0,0%
Cemex	2012				1,9%	8,4%	-2,8%	4,7%	1,1%	
Colombina S.A.	2010				-0,5%	0,0%	0,3%	0,6%	-1,0%	0,6%
Compensar	2011					-0,1%	-0,6%	0,3%	0,4%	0,4%
Ecopetrol	2009							4,9%	-3,8%	-3,1%
Grupo Nutresa S.A.	2009					-2,5%	0,2%	-0,1%	0,7%	-0,3%
Manuelita S.A.	2010				1,1%	0,2%	2,8%	-2,4%	-0,6%	0,0%
Postobon S.A.	2014		-0,6%	0,9%	-2,9%	1,6%	-0,5%			
GRUPO EMPRESAS CONTROL		Año								
Empresa				1	2	3	4	5	6	7
COCA - COLA FEMSA	CONTROL			3%	-1%	0%	-2%	-5%	4%	-7%
COLANTA	CONTROL			1%	1%	2%	0%	-1%	1%	-3%
NESTLÉ DE COLOMBIA	CONTROL			-3%	5%	0%	4%	-4%	-2%	-2%
OLÍMPICA	CONTROL			1%	0%	0%	0%	-1%	0%	-1%

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la revista Semana Edición especial “las 100 empresas más grandes de Colombia” 2008 - 2015

El total de las mediciones de ROA de las empresas adheridas fue de 85, de estas tuvieron resultado positivo 82, es decir el 96.6%. En el grupo de control el 100% de las mediciones de ROA fueron positivas. De esta observación se puede inferir que en general el comportamiento económico de las empresas presentó resultados positivos. En este sentido no se encuentra, en principio, ningún efecto negativo para una empresa al adherirse a PG.

Estas variaciones dieron origen a la serie de datos con la cual se realizaron las figuras 2 y 3 en las que se puede evidenciar el coeficiente de determinación R cuadrado para las relaciones entre las variaciones del ROA para ambos grupos.

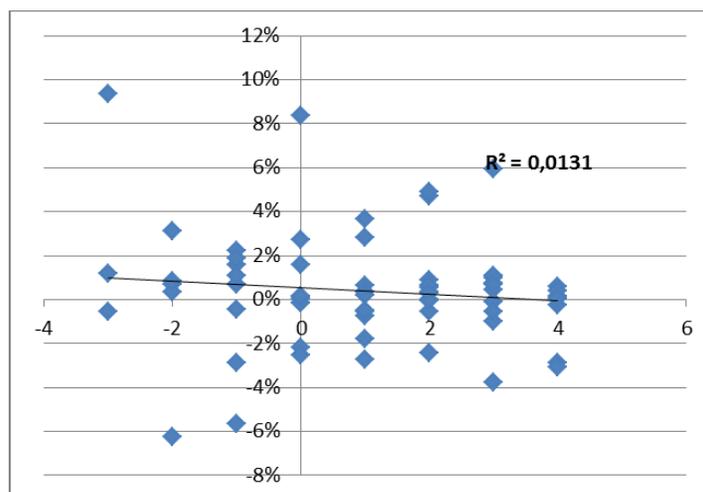


Figura 2: Relación entre variación anual de ROA para empresas adheridas a PG tomando como base año cero cuando adhirió en el periodo 2008 – 2015

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la revista Semana Edición especial “las 100 empresas más grandes de Colombia” 2008 - 2015

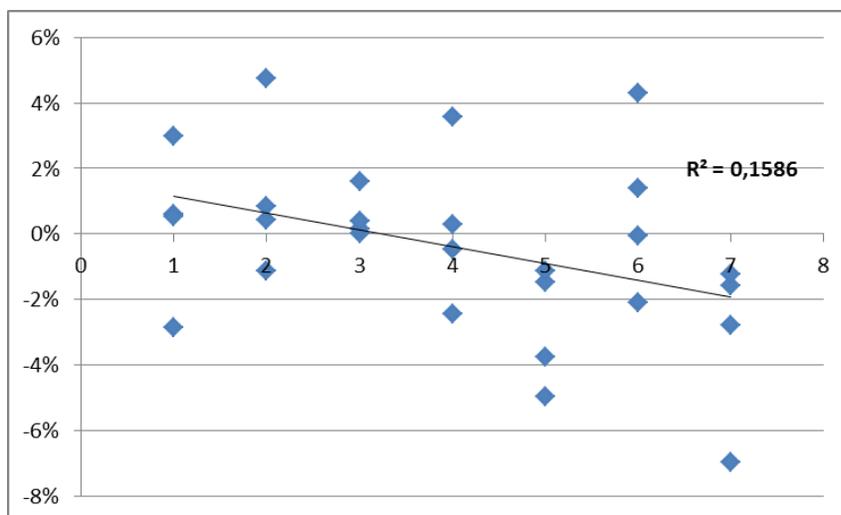


Figura 3: Relación entre variación anual del ROA para empresas del grupo control 2008 - 2015

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la revista Semana Edición especial “las 100 empresas más grandes de Colombia” 2008 - 2015

El coeficiente de determinación R cuadrado 0,0131 muestra una correlación muy baja. Caso contrario al resultado obtenido por el grupo de empresas denominado “control” el cual alcanzó una un coeficiente de determinación R cuadrado de 0,1586 mostrando una correlación positiva mucho más marcada.

El resultado del grupo de control no tuvo que ser movido, por lo que el resultado de cada año puede estar fuertemente influenciado por los resultados de la economía. Caso contrario las empresas adheridas a PG ya que para poder hacer la correlación fue necesario organizar las series de tiempo con base en el año de adhesión, lo cual desdibujó completamente el efecto de la economía colombiana.

En cuanto a la determinación del nivel de implementación de los principios laborales de PG ha sido compleja debido a la falta de estandarización existente en los comunicados de progreso (Sethi & Schepers, 2014). Si bien es cierto que cada una de las organizaciones adheridas cuenta con la libertad para realizar la configuración de sus propios reportes, estos deben contar con unos mínimos verificables establecidos por Naciones Unidas (United Nations Global Compact Office, 2012). Estos lineamientos son rápidamente verificables y se concentran en los aspectos de

cumplimiento de contenido, es decir, sí cuenta con la información o no, pero carece de la revisión de la veracidad en la información, pues no cuestiona la integridad del dato, sus correlaciones y tampoco si hay resultados positivos y negativos. En investigaciones recientes se han implementado diversos tipos de mediciones aplicados a los COPs cada una con el fin de homogenizar y estandarizar la información para poderse medir. Se han creado indicadores para cada uno de los 10 principios (Arevalo, 2008), indicadores de cumplimiento de requisitos generales de publicación (Marinilka & Zhiyan, 2011), impacto a través de estudios de caso (Ghaibeh, 2014). Sin embargo, la investigación es limitada.

La tabla 12 muestra el porcentaje de implementación hallado en la revisión del último COP publicado para las empresas objeto de estudio. Como se puede notar el total de las empresas alcanzaron un nivel de implementación superior al 50%, dos empresa alcanzaron el 100% en el resultado de implementación de los principios laborales de PG. Este resultado en principio es desfavorable puesto que revela que el solamente 28.6% de las empresas adheridas a PG cuentan con una implementación completamente evidente en su último COP. Por otra parte el restante 71,4% cuenta implementación entre el 50% - 70%. Esto se puede explicar debido a que la implementación de los principios laborales de PG son cambios que no necesariamente se desarrollan rápidamente y deben ser interiorizados por las organizaciones de una manera evolutiva y que pueden cambiar la cultura organizacional.

Tabla 13

Resultado de implementación estándares laborales publicados en COP

Empresa	% Implementación	Año COP
Alpina	50%	2013
Colombina	63%	2014
Bavaria	69%	2016
Caja de Compensación Familiar Compensar	69%	2016
Cementos Argos	100%	2016
Cemex	63%	2016
Ecopetrol	100%	2016

Fuente: elaboración propia a partir de los COP publicados por cada empresa y divulgados en la página de PG.

Las preguntas en las que las empresas más bajo puntuaron son en las que se evaluó el rechazo al trabajo forzoso: principio 4 de PG y en donde se evidencia la forma de abordar problemas de discriminación hallados al interior de la empresa.

Por otra parte, los mejores puntajes fueron obtenidos en la pregunta que evalúa el principio tres: libertad de asociación. Este es un punto muy importante para los grupos de interés internos de las empresas y en especial para los trabajadores ya que este derecho les representa en mejoras directas en su negociación colectiva y en otros beneficios obtenidos por la lucha sindical.

Finalmente para contrastar conjuntamente los tres análisis se determinó la diferencia obtenida para las mediciones de índice MERCO talento y ROA entre el año de adhesión y el último año (ver tabla 14) y asignándole el valor 1 a las que mejoraron y 0 a las que no.

Tabla 14

Diferencia encontrada entre el año de adhesión a PG y el último año medido para el índice MERCO y el ROA

Año Adhesión	Empresa	Índice MERCO		ROA		% Implementación último COP
		Diferencia	Calif.	Diferencia	Calif.	
2011	Compensar	mejoró	1	Mejóro	1	69%
2012	Bavaria	empeoró	0	Mejóro	1	69%
2010	Colombina	mejoró	1	Mejóro	1	63%
2013	Cementos Argos	mejoró	1	Mejóro	1	100%
2012	Cemex	empeoró	0	Mejóro	1	63%

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en el estudio

Estos resultados fueron correlacionados con el nivel de implementación evidenciado en su último COP para cada una de las cinco empresas que contaban con los análisis.

En la figura 4 se puede ver la correlación existente entre la variación del índice MERCO talento y el porcentaje de implementación su coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,1601 lo cual muestra una escasa correlación. De esta manera se puede inferir que en principio la relación generada por la implementación de los principios de PG no está directamente relacionada con los resultados en el índice de RL MERCO talento. Por otra parte la figura 5 evidencia la correlación inexistente entre los resultados del ROA y el porcentaje de implementación de los principios de PG.

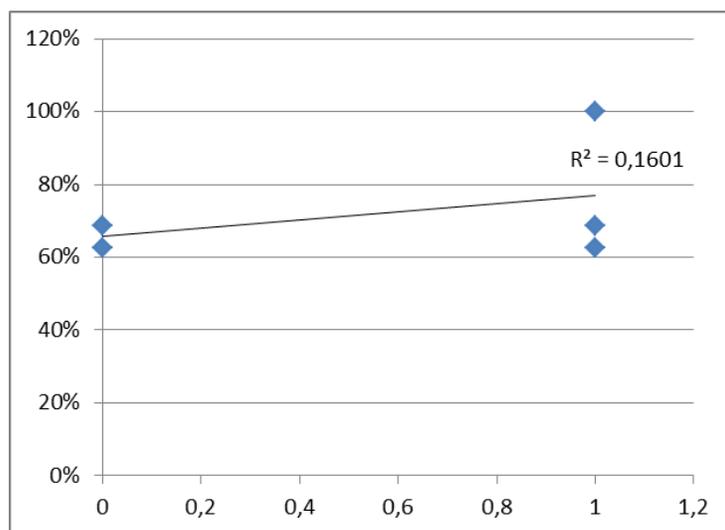


Figura 4 índice de correlación variación índice MERCO talento Vs porcentaje de implementación

Fuente: Elaboración propia con base en la información publicada en la revista Semana Edición especial “las 100 empresas más grandes de Colombia” 2008 – 2015 y la medición de implementación de principios laborales de PG.

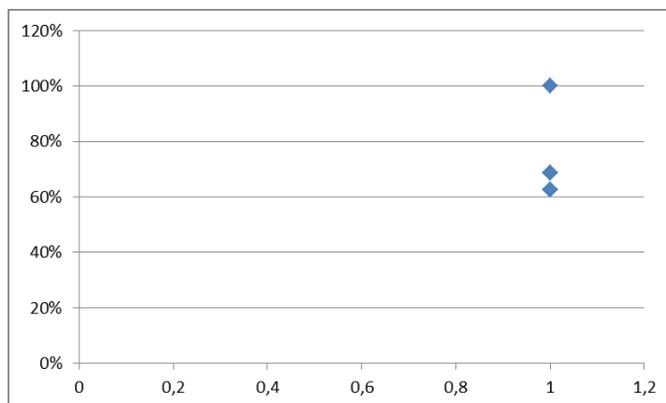


Figura 5: índice de correlación variación ROA vs porcentaje de implementación

Fuente: elaboración propia a partir de la información del INDICE MERCO TALENTO publicada en la página web de MERCO Colombia y la medición de implementación de principios laborales de PG.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A lo largo de este estudio se ha abordado el impacto que tiene para una organización adherirse a PG. Específicamente con relación a la calificación del índice MERCO talento, la evolución del indicador financiero ROA y una aproximación a la implementación declarada por cada empresa en sus comunicados de progreso. Por lo tanto de este estudio se concluye que:

La calificación promedio del porcentaje de implementación de los principios laborales de las empresas objeto de estudio fue del 73%, según nuestro modelo de aproximación. Este es un resultado muy positivo partiendo de la base fundamental que la adhesión a PG es voluntaria y no representa ninguna obligatoriedad normativa ni sancionatoria.

Los COP's son documentos muy extensos y a la vez muy ricos, pues permiten a los diferentes grupos de interés encontrar información muy valiosa para sus diversos fines. Desde la perspectiva de la RL para una organización estar adherida a PG le permite mostrar de manera voluntaria y transparente todos los beneficios y pormenores de la gestión de su recurso humano, al igual que su alienación con los principios de PG. La publicación de los COP's se convierten en una ventaja frente a otras organizaciones no adheridas ya que al emitir estos informes tanto los grupos de interés externos como internos obtienen puntos de referencia y comparación.

Aunque la correlación obtenida de la comparación del índice MERCO talento frente al año de adhesión a PG mostró una correlación positiva baja, no deja de ser positiva. Por lo que la influencia de adherirse a PG genera un impacto positivo en las RL de las organizaciones.

La correlación existente entre el indicador ROA y el año de adhesión demostró un índice de correlación muy bajo dirigiéndose casi al cero. El grupo de control demostró tener una correlación positiva más fuerte. De tal manera que esta aproximación para una organización que se adhiere a PG no le genera ningún beneficio económico en la dimensión del indicador ROA ni sus componentes.

Con base en todo lo anterior la adhesión a Pacto Global de las Naciones Unidas no representa un impacto significativo en los resultados económicos medidos por el ROA para las empresas Colombianas. Sin embargo sí tiene una correlación positiva leve con las mediciones del índice MERCO TALENTO; por lo tanto una empresa en Colombia que esté siendo parte de las

mediciones de este índice eventualmente puede llegar a ver una mejoría en dicha medición al adherirse a Pacto Global de las Naciones Unidas.

Futuras investigaciones pueden enfocarse en trabajo de campo con los grupos de interés internos de las empresas para desarrollar un modelo de evaluación más aproximado a la realidad de la implementación de los principios laborales de PG.

Si bien el coeficiente de correlación muestra una relación lineal no demuestra causalidad, por lo que investigaciones posteriores pueden enfocarse en establecer una prueba de causalidad aplicada a las organizaciones adheridas a PG.

Toda empresa que se adhiere a PG debería esmerarse por establecer sistemas de medición de las dimensiones económicas a fin de enfocar sus esfuerzos en mejores índices de rentabilidad para su quehacer.

Debido a la falta de evaluación y auditoria que PG puede generar a cerca de los COP's publicados, PG debe fortalecer sus vínculos con la academia a fin de motivar más la investigación de esta poderosa e importante iniciativa a nivel Colombia y mundial.

6. REFERENCIAS

- ACNUR. (s. f.). ¿Qué es una ONG y cuál es su función social? Recuperado 20 de mayo de 2018, a partir de <https://eacnur.org/blog/una-ong-funcion-social/>
- Arevalo, J. (2008). *Low level of commitment phobia: an empirical study of the UN Global Compact's CSR movement* (Ph.D.). The State University of New Jersey - Newark, United States. Recuperado a partir de <http://search.proquest.com/docview/304372370/abstract/2F62E2C02F61478BPQ/1>
- Ayuso, S., & Mutis, J. (2010). El Pacto Mundial de las Naciones Unidas - ¿una herramienta para asegurar la responsabilidad global de las empresas? *United Nations Global Compact - a tool for ensuring global business responsibility?*, 4(2), 28-38. Recuperado a partir de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=52705070&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Berliner, D. (1), & Prakash, A. (2). (2014). The United Nations Global Compact: an institutionalist perspective. *Journal of Business Ethics*, 122(2), 217-223. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2217-5>
- Bull, B., Bøås, M., & McNeill, D. (2004). Private sector influence in the multilateral system: a changing structure of world governance? *Global Governance*, 10(4), 481-498. Recuperado a partir de <http://ez.urosario.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lgh&AN=15529202&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Burchell, M., & Robin, J. (2011). *The Great Workplace: How to Build It, How to Keep It, and Why It Matters*. John Wiley & Sons. Recuperado a partir de <https://bit.ly/2mn7UoN>
- Cernuşca, L. (2011). Ethics in accounting: the consequences of the Enron scandal. *Agricultural Management*, 13(3), 35-42. Recuperado a partir de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=67096081&lang=es&site=eds-live&scope=site>

- Chernev, A., & Blair, S. (2015). Doing well by doing good: the benevolent halo of corporate social responsibility. *Journal of Consumer Research*, 41(6), 1412-1425.
<https://doi.org/10.1086/680089>
- De la Cuesta Rute, J. M. (2011). ¿Son stakeholders Los consumidores? *Revista de Derecho*, 12, 149-180. Recuperado a partir de
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=zbh&AN=72318776&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- De Vita, E. (2011). The great workplace. *Third Sector*, (666), 21-21. Recuperado a partir de
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=63224278&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Dhalla, R., & Carayannopoulos, S. (2013). Reputational discounting: Factors reducing the influence of organizational reputation. *Corporate Reputation Review*, 16(2), 150-167.
<https://doi.org/10.1057/crr.2013.3>
- Enciclopediafinanciera.com. (s. f.). www.encyclopediainanciera.com. Recuperado 20 de mayo de 2018, a partir de <https://www.encyclopediainanciera.com/definicion-roa.html>
- Ghaibeh, H. J. (2014). *The United Nations Global Compact's human rights principles: an analysis* (M.S.S.). University of Colorado at Denver, United States -- Colorado. Recuperado a partir de
<http://search.proquest.com/docview/1545870700/abstract/F9D81BB3DAAC4548PQ/1>
- Great Place To Work Institute. (s. f.). Nuestra historia - Great Place to Work® Colombia. Recuperado 20 de mayo de 2018, a partir de <http://www.greatplacetowork.com.co/acerca-de-nosotros/nuestra-historia>
- Iborra, M. (2014). Hacia una teoría ética de identificación y relevancia de los grupos de interés: responsabilidad, intencionalidad y previsión, poder y dependencia, urgencia y vulnerabilidad. *Towards and ethical theory of stakeholders identification and salience: responsibility, intentionality and prevision, power and dependency, urgency and vulnerability.*, 8(2), 87-101.
<https://doi.org/10.3232/GCG.2014.V8.N2.05>

- Janney, J. J., Dess, G., & Forlani, V. (2009). Glass houses? market reactions to firms joining the UN Global Compact. *Journal of Business Ethics*, (3), 407-423.
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0052-x>
- Kanji, G. k. (1), & Chopra, P. k. (2). (2010). Corporate social responsibility in a global economy. *Total Quality Management and Business Excellence*, 21(2), 119-143.
<https://doi.org/10.1080/14783360903549808>
- Lau, C. L. L., Fisher, C. D., Hulpke, J. F., Kelly, W. A., & Taylor, S. (2017). United Nations Global Compact: the unmet promise of the UNGC. *Social Responsibility Journal; Bingley*, 13(1), 48-61. Recuperado a partir de
<http://search.proquest.com/abicomplete/docview/1872753473/abstract/5AB25749C52B4286PQ/8>
- Lawry, R. P. (2015). Lawyers' ethics in a post-Enron world. *Phi Kappa Phi Forum*, 95(1), 27-30. Recuperado a partir de
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=101597922&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Marinilka, K., & Zhiyan, C. (2011). Does voluntary corporate citizenship pay? an examination of the UN Global Compact. *International Journal of Accounting and Information Management*, 19(3), 288-303. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.1108/18347641111169278>
- Mehtap, O. (1, 2), & Kokalan, O. (1, 3). (2012). The relationship between corporate reputation and organizational citizenship behavior: a comparative study on TV companies and banks. *Quality and Quantity*, 47(6), 3609-3619. <https://doi.org/10.1007/s11135-012-9743-y>
- Monitor Empresarial de reputación Corporativa. (s. f.). Qué es Merco. Recuperado 20 de mayo de 2018, a partir de <http://www.merco.info/co/que-es-merco>
- Nadel, S. (2013). La responsabilité sociale de l'entreprise comme forme de justification : quels impacts sur le travail ?, corporate social responsibility as a justification: what impacts on work? *Revue Française de Socio-Économie*, (11), 165-179.
<https://doi.org/10.3917/rfse.011.0165>

- Odriozola, M., Martin, A., & Luna, L. (2018). Labour reputation and financial performance: is there a causal relationship? *Employee Relations*, 40(1), 43-57. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.1108/ER-04-2017-0093>
- Odrizola, M. D., Martin, A., & Luna, L. (2015). The relationship between labour social responsibility practices and reputation. *International Journal of Manpower*, 36(2), 236-251. Recuperado a partir de www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm
- Oficina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas. (2014). Civismo empresarial en la economía mundial. Oficina de Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Recuperado a partir de https://www.unglobalcompact.org/docs/languages/spanish/GC_Brochure_Spanish.pdf
- Organización de Naciones Unidas. (2014). Información general. Recuperado 23 de mayo de 2018, a partir de <http://www.un.org/es/sections/about-un/overview/>
- Organización Internacional de Estadarización ISO. (2010). ISO 26000 Responsabilidad social. ISO. Recuperado a partir de https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/archive/pdf/en/iso_26000_project_overview-es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT. (2016). *Folleto informativo sobre la OIT* (Fascículo). Ginebra. Recuperado a partir de http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_374813/lang--es/index.htm
- Park, S., Song, J. H., Kim, J., & Lim, D. H. (2015). What Makes an Organization a Great Place to Work in South Korea? *Performance Improvement Quarterly*, 28(1), 27-48. <https://doi.org/10.1002/piq.21185>
- Patrus, R., de Carvalho, N. A. m., Queiroz, H. m., & de Sousa, A. s. (2013). Corporate Social Responsibility and labor relations: A research agenda about internal stakeholders management in un's global compact signatory corporations. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 15(46), 22-38. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v15i46.1291>
- Perez-batres, L. A., Doh, J. P., Miller, V. V., & Pisani, M. J. (2012). Stakeholder pressures as determinants of CSR strategic choice: why do firms choose symbolic versus substantive self-

Regulatory codes of conduct? *Journal of Business Ethics: JBE; Dordrecht*, 110(2), 157-172.
<http://dx.doi.org.ez.urosario.edu.co/10.1007/s10551-012-1419-y>

Sethi, S. P., & Schepers, D. H. (2014). United Nations Global Compact: the promise-performance gap. *Journal of Business Ethics*, (2), 193. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1629-y>

Thérien, J., & Pouliot, V. (2006). The Global Compact: shifting the politics of international development? *Global Governance*, 12(1), 55-75. Recuperado a partir de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lgh&AN=19527220&lang=es&site=eds-live&scope=site>

United Nations Global Compact Office. (2007). Operational guide for medium-scale enterprises | UN Global Compact. United Nations Global Compact Office. Recuperado a partir de <https://www.unglobalcompact.org/library/247>

United Nations Global Compact Office. (2012). Basic guide to the communication on progress. United Nations Global Compact Office. Recuperado a partir de <https://www.unglobalcompact.org/library/305>

United Nations Global Compact Office. (2016). Express communication on Progress (COP) for small & medium enterprises (SMEs). United Nations Global Compact Office. Recuperado a partir de <https://www.unglobalcompact.org/library/4091>