

Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y la responsabilidad social corporativa en la Universidad Virtual CNCI

Principles of the United Nations Global Compact and corporate social responsibility at the Universidad Virtual CNCI

Dr. Fidel Moreno Briceño

Universidad Virtual CNCI, División Académica de Administración y Negocios, México

fidel_briseno@cncivirtual.mx

Orcid: [0000-0002-0057-4042](https://orcid.org/0000-0002-0057-4042)

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en la responsabilidad social corporativa de la Universidad Virtual CNCI de México. Se lleva a cabo como una investigación descriptiva, con diseño de campo, cuantitativa, no experimental, con una muestra de 95 personas del personal administrativo, seleccionadas a través de un muestreo aleatorio simple. Además, se aplicó un cuestionario de veintidós ítems con escalas y respuesta de selección múltiple. La investigación posee gran relevancia nacional e internacional, pues se basa en principios y pactos mundiales, vinculados a la responsabilidad social corporativa y, por lo tanto, las empresas deberían adherirse a estos de manera voluntaria. Se detectó que la Universidad Virtual CNCI asume su responsabilidad social corporativa, lo cual se evidencia en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial, incluso no siendo miembro de este pacto. Entre las directrices para su fortalecimiento se destacan: estudiar la posibilidad de formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas con sede en México, considerar la posible inclusión de esta temática en las mallas curriculares de la Universidad Virtual CNCI y fortalecer los convenios con las organizaciones internacionales, enmarcadas dentro de los mismos objetivos.

Palabras clave: organización internacional, responsabilidad social corporativa, derechos humanos, enseñanza superior.

Abstract

This research aims to determine compliance with the principles of the United Nations Global Com-

pact on corporate social responsibility of the Universidad Virtual CNCI of México. It is carried out as a descriptive, field-design, quantitative, non-experimental research, with a sample of 95 people from the administrative staff, selected through a simple random sampling. In addition, a questionnaire of twenty-two items with scales and multiple-choice response was applied. The research has great international relevance, as it is based on the principles approved by the United Nations in the Global Compact, which are linked to corporate social responsibility and, therefore, companies should adhere to them voluntarily. It was detected that the Universidad Virtual CNCI assumes its corporate social responsibility, which is evidenced in compliance with the principles of the global compact, even if it is not a member of this pact. Among the guidelines for its strengthening are studying the possibility of being part of the United Nations Global Compact based in México, considering the possible inclusion of this theme in the curricular meshes of the Universidad Virtual CNCI and strengthening agreements with international organizations, framed within the same objectives.

Keywords: international organization, corporate social responsibility, human rights, higher education.

Introducción

La problemática que se vive a nivel global, provocada por la industrialización, el incremento poblacional, la pobreza, el hambre, entre otros factores, ha motivado la realización de diversos estudios llevados a cabo por investigadores, organizaciones públicas y privadas, y universidades. De manera particular, es importante destacar el rol que jugó el Club de Roma a finales de los años 60, con el propósito de contribuir a mejorar nuestra sociedad mediante el debate objetivo sobre problemas de índole global.

Desde esta perspectiva, luego de tres décadas, y como resultado de las primeras conferencias sobre el medio ambiente y desarrollo, llevadas a cabo por las Naciones Unidas, surge el tema de la responsabilidad social, ampliamente expuesto a finales del siglo XX, pero relacionado con las empresas privadas, incluidas las educativas, que representan un eslabón importante para contribuir con los tres pilares del desarrollo sostenible, las políticas y los lineamientos establecidos.

Sobre lo antes expresado, la Organización de las Naciones Unidas, en el año 2000 crea el Pacto Mundial, también llamado Pacto Global, el cual consiste en la exhortación a las empresas para alinear sus estrategias y operaciones con los diez principios universales bajo las esferas de: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, que promueven los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En consecuencia, es importante examinar el cumplimiento de estos principios en las instituciones de educación superior.

En este orden de ideas, la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) tiene un rol esencial en la concientización de los gerentes de empresas, y la sociedad en cuanto a su forma de actuación y operación. En consecuencia, las universidades públicas y privadas también deben ejercer ese rol de manera voluntaria. Es importante destacar que, según la Red del Pacto Global de México, se

han adherido, hasta el año 2022, un total de 905 empresas, diversificadas, de servicios de apoyo, materiales de construcción, industrias, productoras de alimentos y universidades. De estas últimas, 17 se han incorporado en el lapso del 2004 al 2021, cifra que, según las Naciones Unidas, es significativa en cuanto a la responsabilidad social.

Tomando en cuenta lo expresado anteriormente, esta investigación posee relevancia a nivel internacional y nacional, especialmente para la Universidad Virtual CNCI, institución líder en la calidad de la educación. En consecuencia, es oportuno abordar las cuatro esferas de los principios y formularse las siguientes interrogantes: ¿Se cumplen los principios sobre derechos humanos y trabajo, planteados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la gestión de la Universidad Virtual CNCI? ¿Cuáles de los principios referidos al medio ambiente y la lucha contra la corrupción, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, están presentes en la gestión de la Universidad Virtual CNCI? ¿Es pertinente establecer directrices sobre los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para el fortalecimiento de la gestión de la Universidad Virtual CNCI?

Marco teórico

A continuación, se exponen aportes y reflexiones fundamentados en los Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y lo relativo a la RSC en el contexto empresarial, con énfasis en la educación superior. En este sentido, Valenzuela, Carrera y Márquez (2019) señalan que el rol principal de la RSC radica en la búsqueda de la concientización de los países, empresas, sociedad y estudiantes universitarios sobre su forma de actuar y operar, debido a que sus decisiones personales, en ocasiones, pueden llegar a causar efectos negativos en el medio ambiente, lo cual perjudica el equilibrio de vida en el planeta.

Por su parte, Acosta, Lovato y Buñay (2018) consideran que la RSC no se basa en actos imperativos, por el contrario, es parte de cualquier empresa con el propósito de ocasionar un impacto positivo, tanto en su entorno como en sus grupos de interés, lo que permitirá obtener beneficios económicos a futuro. Sin embargo, hoy en día, la mayoría de las empresas no están acostumbradas a implementar actividades relacionadas con la sostenibilidad en su quehacer diario. Es evidente que desconocen los beneficios que traería implementar este tipo de tareas.

Además, Castaño y Arias (2021) concluyen que las corporaciones, para ampliar su reputación corporativa desde la aplicación de las RSC, "...deben tener en cuenta los intereses de la sociedad donde está inmersa, evitando aplicarla sin un análisis previo de los intereses de su comunidad interna y externa" (p.21).

Las empresas deben asumir, como parte de la responsabilidad corporativa, a las personas o grupos llamados "*stakeholder*", quienes tienen intereses en la organización que pueden afectarse, como menciona Moreno (2015) "se comprobó y aportó desde este estudio que la relación puede estar determinada por el tipo de acción responsable que se aplica en beneficio de los *stakeholders*" (p.21).

Desde otra perspectiva, García (2019) señala que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas está

considerado como la mayor iniciativa de RSC en el mundo. También, pone de manifiesto que no se puede entender el funcionamiento del mundo en el ámbito social, económico y político sin considerar al sector empresarial como un interlocutor fundamental. En este sentido, considera que, en esencia, las empresas con inquietudes en materia de responsabilidad social pueden implantar los diez principios del Pacto Mundial, además de incorporarlos en su estrategia de desarrollo empresarial por motivos de convicción, imagen y estrategia.

Por consiguiente, García (2018) señala que las empresas vinculadas al Pacto Mundial de las Naciones Unidas actúan con conciencia de responsabilidad y sostenibilidad, y ayudan a la sociedad velando por el medio ambiente. Igualmente, en esta plataforma se acoge el sentido de responsabilidad social y del desarrollo sostenible.

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Según el Diario del Explorador (2022), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa enfocada en la sostenibilidad corporativa del mundo, debido a que comprende los principios y valores de esta organización. En 1999, el secretario general de la ONU, Kofi Annan, solicitó pactar con la ONU la iniciativa de generar un impacto internacional en los valores y principios del mercado global y darle un sentido humano.

De la misma forma, Diario del Explorador (2022) exhorta a las empresas a que incorporen, en sus estrategias y operaciones, a los diez principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, relacionados con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción, para la implementación de los ODS con una repercusión social.

Por otro lado, la Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2010) menciona que estos principios representan el eje principal, en el cual se fundamentó, tanto la iniciativa como su validez global, pues establece la relación del Pacto Mundial con los derechos humanos.

Para comprender lo anterior, será necesario exponer la relación entre cada uno de esos principios. Los relacionados con los derechos humanos internacionales son los principios 1 y 2; aquí se argumenta sobre la protección de la jurisprudencia y la participación por parte de las organizaciones para no vulnerar dichos derechos, dar paso a la concientización, transparencia, rendición de cuentas, entre otros factores. En cuanto a los relacionados con el trabajo, se destacan los principios 3, 4, 5 y 6, que defienden los derechos laborales, un trabajo justo y sin discriminación, la libertad de asociación, además de no fomentar los trabajos obligatorios ni forzados. En este orden de ideas, los principios que se vinculan con el medio ambiente son el 7, 8 y 9, pues tienen la intención de generar desafíos ambientales, ejecutar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental y el desarrollo de una tecnología amigable con el medio ambiente. Finalmente, el principio 10 sugiere que las empresas trabajen contra la corrupción, en todas sus formas, como, por ejemplo, la extorsión y el soborno.

Pacto Global de Universidades

Debe destacarse que, desde su lanzamiento oficial en el 2007 llevado a cabo por el secretario

general de la ONU, Ban Ki-Moon, según el Pacto Global Red Colombia (2022), esta iniciativa se ha incrementado en más de 650 instituciones académicas líderes en más de 85 países en todo el mundo e incluye a más de un tercio de las 100 mejores escuelas de negocios. Desde entonces se aprobaron los Principios para la Educación en Gestión Responsable (PRME, por sus siglas en inglés), por lo cual se considera la primera organización entre las Naciones Unidas con instituciones académicas relacionadas con la gestión, escuelas de negocios y universidades.

Al respecto, según la Secretaría de los PRME (2022), los principios establecidos son seis: propósito (1): desarrollar las capacidades de los estudiantes para que sean generadores de valor sostenible para los negocios y la sociedad, con la finalidad de fomentar una economía global inclusiva y sostenible; valores (2): incorporarlos a las actividades académicas, currículos y prácticas organizacionales; método (3): crear programas educativos, materiales, procesos y experiencias de aprendizaje para un liderazgo responsable; investigación (4): incorporar investigaciones que incluyan el impacto de las corporaciones en la creación de valor social, ambiental y económico sostenible; camaradería (5): interaccionar con gerentes de corporaciones comerciales para ampliar el conocimiento y los desafíos con las responsabilidades sociales, ambientales; diálogo (6): facilitar el diálogo y debate entre educadores, estudiantes, empresas, gobiernos, consumidores, medios de comunicación y otros grupos interesados en temas críticos sobre la responsabilidad social global y la sostenibilidad.

Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

Para los efectos de esta investigación se toman en cuenta los argumentos de Fernández, que expresa: “la RSC amplía el ámbito de la responsabilidad social de la empresa para incorporar a las agencias gubernamentales y otras organizaciones que representen un claro interés en mostrar como realizan su trabajo” (Fernández citado en Barrio, 2019). Dentro de estas últimas se incluyen las instituciones de enseñanza superior públicas y privadas, así como entidades sin fines de lucro.

Desde la perspectiva de Iglesias (2013) “la responsabilidad social corporativa es el logro del éxito empresarial respetando los valores éticos, las personas, las comunidades y el medio ambiente” (p.153). Sobre la base de este concepto, el éxito de las empresas se debe relacionar con el logro de sus propósitos, enfocados en que el enriquecimiento económico impacte favorablemente en la vida de las personas. En consecuencia, se trabaja para alcanzar diversos objetivos comunes, que pueden ser de dos tipos: económicos (la producción de riqueza y el crecimiento económico) y sociales (el desarrollo de las personas y el bienestar de los grupos).

Dimensión interna de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

La RSC según Carneiro (2004) “tiene doble dimensión que presenta la responsabilidad la social de las empresas: la dimensión interna y la dimensión externa” (p. 67). No obstante, en este apartado, se estará haciendo referencia, exclusivamente, a la dimensión interna que, en este sentido, asumen, según Iglesias (2013), los componentes y el ámbito de la RSC.

De acuerdo con Iglesias (2013), los componentes de la RSC son: legal: consiste en el cumplimiento de las leyes que afectan a las actividades de la empresa; y ético :se basa en la actuación de una forma justa y equitativa con la sociedad, más allá de lo que obliga la ley, o sea, este componente

debe fijarse en los valores de la sociedad y reflejarse en la cultura de la empresa; económico: toma en cuenta que el objetivo de la empresa es lograr beneficios económicos para sus propietarios, pero sin explotar a los trabajadores, recursos y competidores, pues se debe crear la riqueza y distribuirla de forma equitativa para consolidar el estado de bienestar y la sostenibilidad medioambiental; filantrópico: este último componente consiste en poner en marcha o financiar proyectos que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas o proteger el medio ambiente.

Por su parte, la RSC tiene repercusión en las actividades y áreas de la gestión de la empresa, y está relacionada con los principios del Pacto Mundial, los cuales se definen en los siguientes ámbitos de actuación: derechos humanos: las empresas tienen el imperativo de cumplir con la normativa internacional sobre los derechos humanos y, a su vez, promoverlos en su ámbito de actuación; derechos laborales: tienen el deber ineludible de cumplir y desarrollar los derechos básicos de los trabajadores, reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); protección del consumidor: deben respetar los derechos del consumidor en todas las etapas de producción, distribución y venta de sus productos; sostenimiento medioambiental: deben trabajar de acuerdo con los principios de producción, consumo sostenible, protección y conservación del medio ambiente; promoción de la salud: están obligadas a contribuir a la no discriminación al acceso a bienes y servicios relacionados con la salud (alimentación, refugio y condiciones de salubridad básicas, suministro de agua potable, educación y acceso a la información sobre la salud y prevención de enfermedades); y lucha contra toda forma de corrupción: deben funcionar con criterios de transparencia en sus cuentas, relaciones con otras empresas y con las administraciones y poderes públicos de los países donde operan (pp 154-155).

Principios de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC)

En relación con los principios de la RSC, Barrio (2019) hace referencia a la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA), organismo que, en el año 2004, elaboró el documento “Marco conceptual de la Responsabilidad Social Corporativa”, en el que se presentan seis principios básicos de la RSC que rigen el comportamiento socialmente responsable de las organizaciones.

A continuación, se describen los principios de la transparencia, materialidad, verificabilidad, visión amplia, mejora continua y naturaleza social de la administración. El primero comprende el acceso que tienen los *stakeholders* a determinados datos sobre el comportamiento social de la organización, además, la comunicación es un elemento fundamental para cumplir con este principio. El segundo advierte sobre el paso de la teoría a la práctica real de la empresa, a través de las relaciones entre ambos. El tercero se basa en la aplicación de la RSC en una empresa, de tal manera que los expertos independientes puedan verificar y acreditar la veracidad de las actuaciones socialmente responsables. El cuarto está vinculado con el término “sostenible” y con la idea de que las organizaciones deben responsabilizarse de las consecuencias y los impactos que derivan de sus acciones a nivel local, regional o internacional. El quinto se fundamenta en la supervivencia de la organización, relacionada con la gestión continuada y el comportamiento socialmente responsable; además, promueve la visión a largo plazo, la cual aleja a la organización de actividades que solamente buscan

maximizar los beneficios a corto plazo. Finalmente, el sexto hace referencia al papel que destaca al ser humano como un ente individual y social, pues implica que las organizaciones se estructuren con base en su naturaleza social y no solo sobre valores de índole económico.

Metodología

El estudio se enmarca en una investigación descriptiva, ya que su propósito es determinar el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y de la RSC en la Universidad Virtual CNCI. Además, este es un trabajo de investigación cuantitativo, no experimental y de campo, pues los datos se obtendrán en todo el ámbito territorial en el que están localizados los campus y centros de enlace de la Universidad Virtual CNCI.

La población está conformada por 446 trabajadores (2022) que cumplen actividades como personal administrativo de la institución educativa anteriormente mencionada, los cuales comparten características comunes y que pueden ser medibles. No obstante, considerando su tamaño y dispersión geográfica en México, se determina una muestra, que según Ñaupás, et al., (2018) es una “porción de la población que tienen las características necesarias para la investigación, lo suficientemente clara para que no haya confusión alguna” (p. 334), en otras palabras, es el grupo de individuos o elementos con los que se estudiarán ciertas características.

En este sentido, para determinar la muestra, se tomó la fórmula para poblaciones finitas, según la establecida en el estudio de Aguilar (2005). Como resultado de esto se obtuvo una muestra de noventa y cinco (95) personas, las cuales se seleccionaron a través de un muestro aleatorio simple. Con la finalidad de recopilar información que responda a los objetivos de la investigación, se utiliza como técnica a la encuesta, y como instrumento al cuestionario: “Conjunto de preguntas organizadas, con la finalidad de obtener información acerca del tema o fenómeno de estudio” (Baena, 2017). De esta forma, el cuestionario se elaboró considerando los objetivos, las variables, dimensiones y los indicadores de la investigación. En este sentido, se agruparon las dimensiones: derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción, con sus respectivos indicadores, y se redactó un total de veintidós 22 ítems, con escalas de respuesta de selección múltiple que abarcan lo siguiente: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. Para el diseño del cuestionario se utilizó Forms, de Office 365, y, finalmente, para aplicarlo, el instrumento se envió por correo a la muestra seleccionada, lo cual estuvo motivado por la dispersión geográfica de los sujetos de estudio.

Resultados

Con base en la información obtenida por el instrumento aplicado al personal administrativo de la Universidad Virtual CNCI, y al considerar el objetivo principal de este trabajo de investigación, se logró recopilar la siguiente información para examinar el cumplimiento de los principios sobre los derechos humanos, contemplados el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

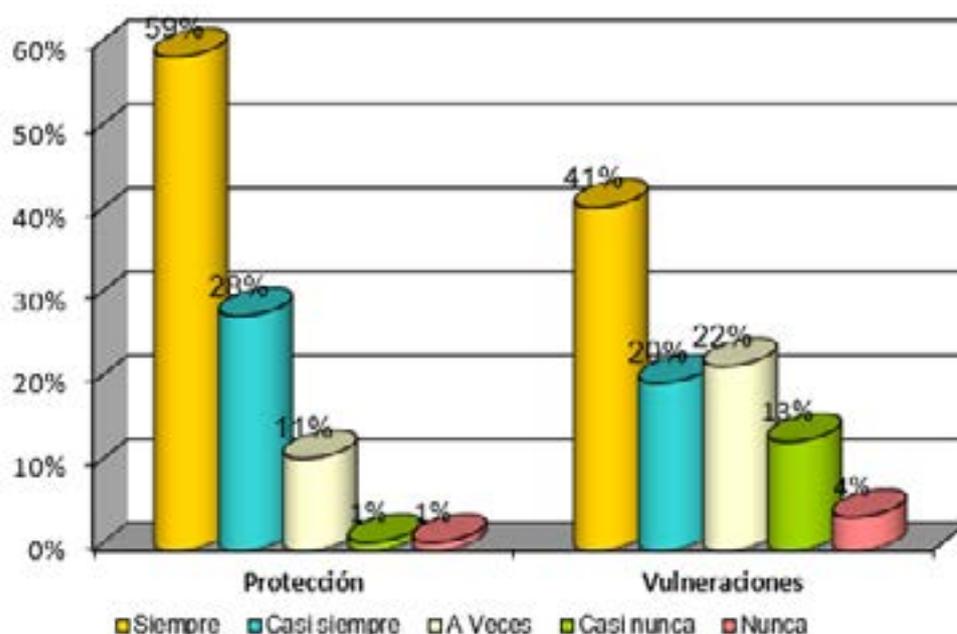
En la figura 1 es posible apreciar la manera en que se llevan a cabo los principios anteriormente mencionados en la institución educativa, relacionados con la protección y vulneraciones. Entonces se analiza lo siguiente:

Principio 1: Protección (apoyar y respetar la protección de los derechos humanos). Evidencia que la Universidad Virtual CNCI proporciona condiciones laborales en cuanto a salud y seguridad. También, ofrece acceso a la salud, educación y vivienda para los trabajadores y su familia, fomenta el establecimiento de políticas que favorecen el cumplimiento de los derechos humanos, así como su concientización. Un 59% asegura que la Universidad Virtual CNCI cumple con este principio mientras que el 1% de la población asegura que esto no sucede nunca.

Principio 2: Vulneraciones (no ser cómplice de abuso de los derechos humanos). Este principio se relaciona con la libertad de asociación, las formas de trabajo, la abolición mano de la obra infantil y la discriminación al empleo, así como a la ocupación. Los resultados reflejan que, al sumar las respuestas, al menos un 83% de los encuestados aseguran la universidad cumple con la ejecución de las leyes y se ofrece acceso a la salud, educación y vivienda para ellos y su familia, con beneficios económicos justos y equitativos, sin explotación, lo cual propicia una mejor calidad de vida de los trabajadores. No obstante, es necesario mencionar que el 17% de los encuestados respondió de manera negativa. Por esto, será importante concientizar al personal sobre los problemas en materia de derechos humanos, así como consultar a los grupos de interés dentro la institución.

Figura 1

Cumplimiento de los principios sobre derechos humanos del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la gestión de la Universidad Virtual CNCI de México



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al cumplimiento de los principios sobre el trabajo, relacionado con la libertad de asociación, formas de trabajo, abolición de la mano de obra infantil, y discriminación al empleo y la ocu-

pación, se evidencian los siguientes principios:

Principio 3: Libertad de asociación (apoyar los principios de la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva). Al menos el 90% de los encuestados opina de manera favorable sobre la libertad de asociación. Esto significa que en la Universidad Virtual CNCI se pueden discutir, libremente, los problemas de sus centros de trabajo, con la finalidad de alcanzar acuerdos entre los trabajadores y la empresa y ejercer su derecho a defender sus intereses económicos y sociales.

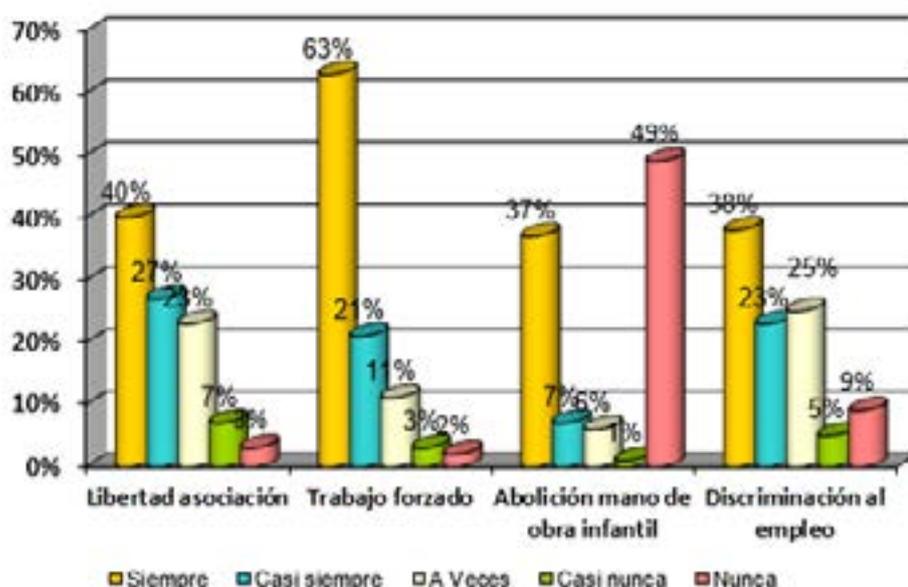
Principio 4: Formas de trabajo (eliminar el trabajo forzado y obligatorio). Al preguntar si en la institución se construyen relaciones de respeto entre la dirección y sus colaboradores para evitar la violación de los derechos humanos, los resultados demuestran que se respeta y se da cumplimiento a los derechos básicos de los trabajadores, reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con un 91% de respuestas favorables.

Principio 5: Abolición de la mano de obra infantil en las empresas. Al menos el 50% de los encuestados considera que no se contratan a menores de 18 años. De esta manera, se indica que la Universidad Virtual CNCI utiliza mecanismos adecuados y verificables, con la finalidad de no permitir la contratación de menores. De acuerdo con esto, la institución apoya la erradicación del trabajo infantil como forma de explotación que constituye una violación de los derechos humanos, reconocida y definida por organismos internacionales.

Principio 6: Discriminación al empleo y a la ocupación (eliminar la discriminación al empleo y la ocupación). Los resultados manifiestan, con un 86% a favor, que en la institución no existe discriminación con los empleados para su promoción y ocupación, igualmente se garantiza el ingreso a personas con discapacidad o enfermedad.

Figura 2

Cumplimiento de los principios sobre el trabajo, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la gestión de la Universidad Virtual CNCI México



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al cumplimiento de los principios sobre el medio ambiente en la gestión de la Universidad Virtual CNCI, los relacionados con los desafíos ambientales, responsabilidad ambiental y tecnologías respetuosas con el medio ambiente son:

Principio 7: desafíos ambientales (apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales). Se cuestionó si en la universidad se trabaja con instituciones nacionales e internacionales en programas y/o proyectos dirigidos a la preservación del medio ambiente; y un 79% opinó que sí. Esto indica la disposición por parte de la institución para enfrentar los retos medioambientales, lo que se traduce en un efecto positivo sobre su imagen dentro y fuera de esta. Es pertinente mencionar que la Universidad Virtual CNCI posee convenios con instituciones como Principles for Responsible Management Education (PRME) y Global Business Accreditation (ACBSP), que trabajan en proyectos sobre responsabilidad social universitaria, lo que permite señalar que se da cumplimiento a este principio.

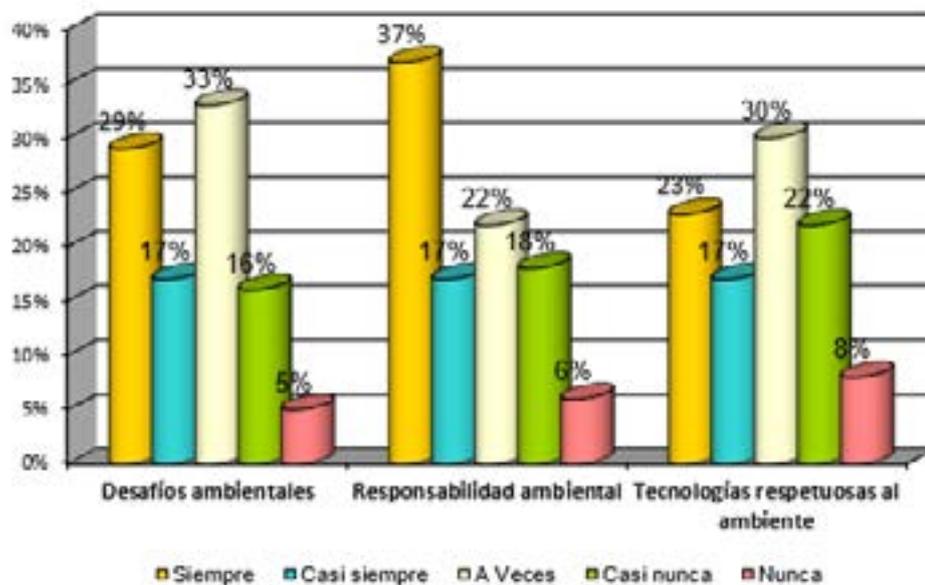
Principio 8: responsabilidad ambiental (promover mayor responsabilidad medioambiental). Los resultados indican que el 76% de los encuestados considera que dentro de la institución se promueve la responsabilidad ambiental en el marco de las medidas de higiene y seguridad en el trabajo, como uno de los beneficios para respetar el referido principio. Sin embargo, el 24% restante evidencia una debilidad en relación con la higiene y seguridad de los trabajadores. En este sentido, es pertinente mencionar que en la institución se debería revisar su cumplimiento.

Principio 9: tecnologías respetuosas con el medio ambiente (alentar el desarrollo y la difusión). Al observar los resultados se comprende que la Universidad Virtual CNCI utiliza tecnologías ambientalmente sustentables que protegen el medio ambiente, lo cual permite acceder a beneficios o servicios humanos. Un 70% está de acuerdo con esto, sin embargo, y no menos importante, un 30% afirma que no se utilizan tecnologías que respeten al medio ambiente. En consecuencia, la Universidad Virtual CNCI debería ofrecer información al personal para capacitarlo sobre el comportamiento ambiental y los beneficios de la utilización de dichas tecnologías.

Cabe mencionar que la Universidad Virtual CNCI, al usar lo más avanzado en nuevas tecnologías de información y comunicación, es respetuosa con el medio ambiente, pues no contamina, en comparación con otras empresas e industrias, además, se pueden reusar, considerándose ambientalmente sustentables que apoyan a la economía circular. Lo antes señalado se sustenta en lo expresado por Global e-Sustainability Initiative (2011): “Estas tecnologías ya se están empleando para reducir las emisiones y ayudar a los países a adaptarse a los efectos del cambio climático...” (p 4). En cuanto a los beneficios, prestan un servicio de aprendizaje de calidad académica a miles de estudiantes y a la comunidad mexicana.

Figura 3

Cumplimiento de los principios sobre el medio ambiente, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la gestión de la Universidad Virtual CNCI México



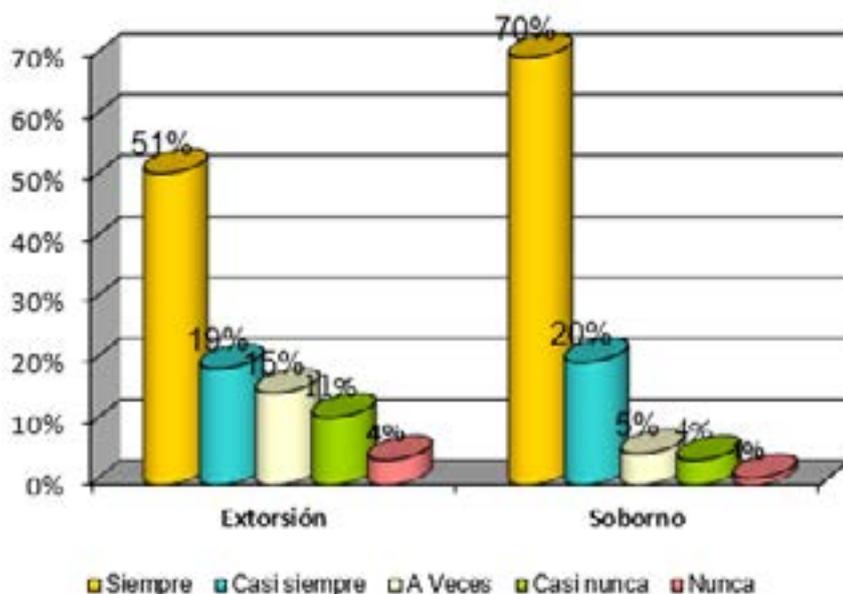
Fuente: Elaboración propia.

Al examinar los resultados, expuestos en la figura 4, respecto al cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre lucha contra la corrupción en la gestión de la Universidad Virtual CNCI se observó lo siguiente:

Principio 10: lucha contra la corrupción (actuar contra la extorsión y el soborno). Por un lado, en lo referido a la extorsión, al preguntarse si en dicha institución educativa existen códigos o normas de ética para promover en los trabajadores los principios morales y profesionales y el establecimiento de programas contra la corrupción, un 85% afirmó que sí. Esto indica que en la institución prevalecen códigos de ética y se fomentan principios morales y profesionales, lo cual contribuye a crear confianza en los negocios entre los inversores, clientes, empleados y el público en general. Por otro lado, en lo relacionado con el soborno, en específico con los valores establecidos en la filosofía de la organización para promover la honestidad, evitar el soborno, la extorsión y otras formas de corrupción, bajo un comportamiento ético que favorezca la reputación y el prestigio empresarial, un 90% afirmó que se cumple. Lo comentado demuestra el interés e intensificación de los esfuerzos contra la corrupción y el soborno. De este modo, crea confianza y la lealtad con su personal y altos estándares éticos en cuanto al cumplimiento de las leyes y, por ende, de los códigos y normas.

Figura 4

Cumplimiento de los principios sobre lucha contra la corrupción, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la gestión de la Universidad Virtual CNCI México



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

Con base en el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos, al examinarse el cumplimiento de los principios sobre derechos humanos y trabajo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en la gestión de la Universidad Virtual CNCI se presentan, a continuación, las siguientes conclusiones:

La institución proporciona condiciones laborales en cuanto a salud y seguridad. También, ofrece acceso a la salud, educación y vivienda para los trabajadores y su familia. Igualmente, crea conciencia sobre los problemas en materia de derechos humanos y el establecimiento de políticas que favorezcan su cumplimiento.

Es propicio destacar que existe libertad de asociación, pues se pueden discutir libremente los problemas en los centros de trabajo con el fin de alcanzar acuerdos entre los trabajadores y la institución. Igualmente, se puede ejercer el derecho a defender los intereses económicos y sociales, así como el establecimiento de políticas y procedimientos para decisiones sobre ascensos, despidos o transferencias.

En cuanto a las formas de trabajo forzado u obligatorio se construyen relaciones de respeto entre la dirección y sus colaboradores, para evitar la violación de los derechos humanos. De esta manera, se demuestra que dan cumplimiento a los derechos básicos de los trabajadores. Se evidencian la no discriminación en los empleados para su promoción y la ocupación, al igual que se garantiza el ingreso a personas con discapacidad.

La Universidad Virtual CNCI cumple con los principios sobre los desafíos ambientales, ya que trabaja con instituciones nacionales e internacionales en programas y/o proyectos dirigidos para la preservación del medio ambiente y la responsabilidad social universitaria, tales como PRME y ACBSP.

En lo relativo al principio de responsabilidad ambiental se provee al trabajador de medidas de seguridad para la prevención de riesgos en el trabajo, y se promueven iniciativas para una mayor responsabilidad ambiental.

Se considera que la Universidad Virtual CNCI es respetuosa con el medio ambiente, pues sus actividades se desarrollan utilizando tecnologías ambientalmente sustentables; las cuales permiten acceder a beneficios o servicios humanos, como es la educación de calidad.

En su lucha contra la corrupción, extorsión y soborno se caracteriza por poseer códigos o normas de ética para promover en los trabajadores principios morales y éticos que favorecen su prestigio institucional. También, promueve una cultura empresarial basada en la integridad, un valor que forma parte de la filosofía de la organización, que promueve la honestidad como una conducta honrada, con normas y compromisos.

En estas conclusiones se puede determinar que la Universidad Virtual CNCI asume su RSC, lo que se evidencia por una tendencia en el cumplimiento de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, aunque no forma parte de este. Su actividad está orientada al desarrollo y cumplimiento de los ODS y por ende a los diez principios del Pacto Mundial.

Finalmente, es importante señalar algunas directrices sobre los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas para su fortalecimiento en la Universidad Virtual CNCI:

Revisar el cumplimiento de la seguridad para la prevención de riesgos en el lugar de trabajo, en los campus distribuidos en todo el país. También, estudiar la posibilidad de formar parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en México, con la finalidad de insertarse en los programas y proyectos de sostenibilidad corporativa que se realizan internacionalmente. Asimismo, se sugiere considerar la posible inclusión de esta temática en las mallas curriculares de la institución, con el fin de fortalecer en los futuros profesionistas una cultura sobre los principios del Pacto Mundial. También, se recomienda ofrecer información al personal para formarlos sobre el comportamiento ambiental y los beneficios de la utilización de dichas tecnologías en esta organización; así como fortalecer los convenios con las organizaciones PRME, ACBSP y otras con los mismos objetivos.

Referencias

Acosta, M., Lovato, S. y Buñay, J. (julio-diciembre de 2018). La responsabilidad social corporativa y su rol en las empresas ecuatorianas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), pp. 105-117. Corporación Universitaria Lasallista. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559233009/>

Aguilar, S. (enero-agosto de 2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de

salud. *Salud en Tabasco*, 11 (1-2), pp. 333-338. <https://www.redalyc.org/pdf/487/48711206.pdf>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Patria.

Barrio, E. (2019). *Responsabilidad social corporativa: de la noción a la gestión*. Editorial UOC.

Carneiro, M. (2004). *La responsabilidad social corporativa interna: la nueva frontera de los Recursos Humanos*. Editorial ESIC https://books.google.com.mx/books?id=FpPDPz5_Q4gC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Casique, J. (2017). El club de Roma, aportes para el desarrollo. Una historiografía de su obra publicada. *En Trienal de Investigación FAU UCV 2017*, Caracas, Venezuela. https://trienal.fau.ucv.ve/2017/publicacion/articulos/AS/extenso/TIFAU2017_Extenso_AS-02_JCasique.pdf

Castaño, A., y Arias, S. (febrero de 2021). Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40). <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/8859>

Diario del Explorador (2022). *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales*. <https://www.diariodelexportador.com/2022/02/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-busqueda.html>

García, J. (agosto de 2018). El Pacto Mundial, punto de convergencia en la línea del tiempo del desarrollo sostenible y la Responsabilidad Social Empresarial y su influencia en las empresas. *Dic-tamen Libre*, pp.51-59. <https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.23.5146>

García, M. (2019). *La responsabilidad social empresarial ¿Una puerta de entrada a la ética empresarial? Estudio de caso cualitativo sobre el Pacto Mundial de Naciones Unidas en España*. [Tesis doctoral]. Universidad de Extremadura. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=229042>

Global e-Sustainability Initiative. (febrero de 2011). *Uso de las TIC para hacer frente al cambio climático*. https://www.itu.int/dms_pub/itu-t/oth/0B/11/T0B1100000A3301PDFS.pdf

Iglesias, M. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Macmillan Iberia. S.A.

Moreno Prieto, R. (2015). *Capítulo 13 Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa*. En *El Gobierno Corporativo en Iberoamérica*. (477-564) <https://www.iimv.org/estudios/estudio-sobre-gobierno-corporativo-en-iberoamerica/>

Moreno, R. (2015). *Los Stakeholders y la Responsabilidad Social Corporativa*. <https://www.iimv.org/iimv-wp-1-0/resources/uploads/2015/03/Capitulo-13-.pdf>

Naciones Unidas. (s.f.). *El Pacto Mundial de la ONU: La Búsqueda de Soluciones para Retos Globales*. <https://www.un.org/es/crónica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-búsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.

Pacto Global Red México. (2020). *¿Qué es el pacto mundial?* <https://www.pactomundial.org.mx/que-es-el-pacto-mundial>

Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas (2010). *5 años de experiencia en materia de RSE*. <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/5anosdeexperiencia.pdf>

Valenzuela, C., Carrera, P. y Márquez, W. (julio-diciembre de 2019). La responsabilidad social en el campo educativo universitario. *Delectus*, 2(2), 55-70. <https://doi.org/10.36996/delectus.v2i2.24>



Todos los contenidos de la Revista CNCI se publican bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional, y pueden ser usados gratuitamente para fines no comerciales, dando los créditos a los autores y a la revista, como lo establece la licencia.