



Universidad  
de San Miguel

## **TRABAJO DE FINALIZACIÓN DBA**

**Las instituciones en épocas de pandemia. Activar una responsabilidad social en la gestión antisoborno. ¿Es indispensable para la credibilidad organizacional?**

Renzo Antonio Elmer Ramos García

Lima, Abril de 2021

### **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedicó a mi Padre, a quien le tengo una profunda admiración y respeto, porque fue un ejemplo de esfuerzo y honestidad. Estoy seguro de que estaría orgulloso con este logro. Te debo todo viejo. Un abrazo hasta el cielo Papá. Siempre Contigo.

## **Índice**

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| Introducción.....                | 3  |
| Justificación Investigativa..... | 9  |
| Problema.....                    | 11 |
| Hipótesis.....                   | 13 |
| Desarrollo.....                  | 14 |
| Discusión.....                   | 26 |
| Conclusión.....                  | 31 |
| Referencias.....                 | 33 |

## Introducción

La situación actual ha convertido el escenario económico en un gran enigma, lo que constituye un gran desafío para todas las organizaciones de los diversos sectores, tanto públicos como privados. Esta situación, expone a muchas instituciones al soborno, debido que se vuelve necesario realizar desembolsos para poder enfrentar esta nueva normalidad (Digitalización, Transformación, Seguridad de Información, Ciberseguridad). En este contexto, las organizaciones deben tener políticas de Gestión Antisoborno, que sean claras y sobre todo conocidas internamente por el personal. Para ello, toda entidad que cuente como parte de su identidad organizacional, con una cultura de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) podrá contribuir con una mejor posición frente a cualquier escenario adverso o de soborno, debido que la RSC contribuye al mejoramiento de diversos aspectos que puedan verse afectados y evitar: La Corrupción.

Con relación a la obligación ética, según Rojas, et al., (2020), se da cuando una firma de negocios puede y debe tener conciencia social. Los negocios deben ser socialmente responsables porque las acciones responsables son las correctas para su propio beneficio.

La Responsabilidad Social Corporativa pretende contribuir al desarrollo sostenible y el bienestar social, pero las iniciativas actuales son poco transformadoras de estructuras económicas y sociales inequitativas e insostenibles. La raíz filosófica de esta ineficacia, se encuentra la reducción de la responsabilidad social a una responsabilidad moral, que sólo promueve buenas prácticas por parte de cada organización en forma solitaria, que busca imponer nuevas reglas a las empresas. Tal como lo plantea (Vallaey Francois, 2020, p.309).

En la (RSC) generalmente se acepta un conflicto central: la convivencia entre los objetivos económicos, impactos ambientales y los sociales. Así, es factible identificar distintos planos evolutivos que le dan significado, desde concepciones precapitalistas, pasando por criterios capitalistas, la responsabilidad como concepto voluntario, y finalmente la empresa en función de la sociedad. (Simonetta Carlos, 2020, p. 25).

Cabe indicar, que el empleo de prácticas sobre RSC constituye un nuevo modelo empresarial, que aumenta de forma progresiva y que ha sido establecido en las instituciones con el objetivo de divulgar el cumplimiento de principios y objetivos éticos, de esa forma, se puede brindar transparencia corporativa a sus interesados. (Pache María, 2020, p.90).

Es preciso recordar, que proceder con ética en todas las instancias de toma de decisiones que son inherentes a la cultura de la organización, brindar escenarios de trabajo seguros y fuertes, respetar el medio ambiente, e integrar la entidad con la colectividad en la que se incluye (Enciso Alfaro Saudi, 2020, p.4).

En ese sentido, la correlación continua entre la ética y la RSC ante cualquier situación de crisis toma un mayor fondo, más que teórico, de inminente aplicabilidad, cuando los códigos de ética, las reglas de transparencia, la incorporación de nuevas tecnologías en las entidades, y la Ley de Transparencia son pilares primordiales para la cultura corporativa organizacional en la mitigación de riesgos e imagen de las entidades (Gómez Nieto Begoña, 2015, p.44).

Según (Vivar Mendoza Aldo, 2020, p. 211) señala que la corrupción en salud alcanza varias formas, se distribuye y clasifica en concordancia a los niveles burocráticos. Existe una gran, mediana y pequeña corrupción, que va desde la

“conquista” política del sector, sobornos y sustracciones, pasando por anomalías en las adquisiciones o mantenimiento de dispositivos, direccionamiento de contratos, inclusive conseguir el “pitufeo”; es decir, desembolsos subordinados por consultas o procedimientos, desviación a servicios privados, emisión de certificados de salud falsos, entre otros.

De acuerdo con (Ramírez Padrón Alejandro, 2020, p.161) señala que uno de los temas más recordados por soborno transnacional es el caso Odebrecht que impactó los gobiernos de Angola, Argentina, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Mozambique, México, Panamá, Perú y Venezuela para aseverar ventajas ilegítimas en servicios con el Estado. También, es un delito que se vale de medios electrónicos e informáticos, utilizando mercados financieros y canales de comunicación directa. Asimismo, estos medios son acompañados de intermediarios en el suceso de pago u ofrecimiento que forma parte de la red criminal y crean un enlace entre el sector privado y el sector público.

Otro propósito transnacional conocido es el papel del Vaticano y la Federación Internacional de Contadores (IFAC) a partir de un llamado contra la corrupción. Es entendible que más allá de conocer relaciones financieras y contables, toca las cuestiones sociales, la moral colectiva e individual. Del mismo modo, esto ha traído consigo la vinculación de estados para nivelar necesidades, con la colaboración de las organizaciones profesionales y socios estratégicos como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional y otros Bancos de Desarrollo. Del mismo modo, se incluyen controles y medidas efectivas para supervisar y hacer cumplir las políticas antisoborno y anticorrupción, incluyendo recomendaciones para el G-20. Todo esto apuesta a una mayor limpieza en los contratos y crecimiento inclusivo que permita

restituir la confianza en las instituciones, recalcó (Hernández Royett Javier, 2020, p. 35-36).

El objetivo es plantear que los investigadores y docentes de diferentes disciplinas, gestionen y apoyen un conocimiento con la herramienta de Antisoborno para la defensa de las nuevas empresas y las establecidas, para protegerse de la penetración de la corrupción y el soborno. De acuerdo con la Norma ISO 26000, para combatir la corrupción, Astanin (2020, p. 10), asevera que una empresa debe “Identificar riesgos de corrupción, introducir e implementar prácticas para combatir la corrupción, como también ejecutar compromisos destinados a la eliminación de corrupción entre los empleados de las entidades”, manifestó (Guarín Echeverri Jairo, 2020, p.41)

El soborno y otros actos de corrupción suprimen la confianza que se les concede a los gobiernos y las empresas, perturban el orden público e imposibilitan el desarrollo y progreso de cualquier nación. Por ello, algunos Estados han adoptado varios mecanismos de naturaleza anticipada y restrictiva para afrontar de manera efectiva tales hechos ilícitos, indicó (Ortega Gómez Daniel, Garcés Valencia Santiago, 2020, p.8).

Por último, el fenómeno de la corrupción no se muestra exclusivamente del sector público y que en su mayoría es abandonado por las empresas: “aunque la gente tiende a pensar en la corrupción como una falta gubernamental, lo cierto, es que también afecta al sector privado. De hecho, los privados participan en la mayoría de los casos de corrupción gubernamental”, señaló (Losada Cabrera Estefanía, Ríos Jiménez Angie Melissa, 2020, p.48).

### **Dimensiones de la Gestión Antisoborno**

### Primera dimensión (D1): Liderazgo

Nos basamos en la norma ISO 37001 (2017, p.13) se estableció que el liderazgo debe manifestarse en el compromiso y labor de la alta dirección de las organizaciones, establecido en la conceptualización de la toma de decisión, en función de hacer cumplir los lineamientos planteados por la norma ISO, examinando para ello los recursos y el tiempo requerido para efectuar con éxito la realización de métodos de riesgo antisoborno y su gestión.

Esto manifestó el papel protagónico que tienen los trabajadores en general como responsables de la implementación de las normas y buenas prácticas antisoborno, por lo tanto, es fundamental que se señale una voluntad por revertir los efectos perjudiciales de la corrupción, siendo guías en la relación de este sistema de mejora continua.

### Segunda dimensión (D2): Planificación

De otro lado, la dimensión de planificación. Según la norma ISO 37001 (2017, p.9) se basa en dar aseguramiento respecto que el Sistema de Gestión Antisoborno, sea efectuado de acuerdo con las exigencias y/o necesidades específicas de las entidades, encaminando para ello un ambiente interno óptimo, anticipando posibles escenarios de conflicto en las áreas implicadas. Asimismo, está orientado en la enunciación y declaración de los objetivos de la norma, asentado en la formación de procesos internos, administrando una mejora importante en la disminución de riesgos sobre soborno y corrupción.

En tal sentido, la etapa de planificación es fundamental para la ejecución de los sistemas de gestión antisoborno, debido que permite tener el horizonte claro en cuanto a la disponibilidad de recursos, así como, saber quiénes realizaron las acciones.

### Tercera dimensión (D3): Operación

La presente dimensión, según la norma ISO 37001 (2017, p.27) se fundamenta en la elaboración de diferentes labores como el establecimiento de criterios para la implementación de un Sistema de Gestión Antisoborno, además, establecer controles de mitigación en los riesgos de antisoborno (procedimientos, normas y documentos controlados). Asimismo, garantizar la disponibilidad y acceso a toda información necesaria para la ejecución y sostenimiento del sistema antisoborno y definir procedimientos internos para la indagación y tratamiento del soborno, entre otros temas.

En ese sentido, elementos de comprobación técnicos y operativos como las especificaciones, admitirán aminorar acciones antisoborno, los cuales deben implementarse por los trabajadores y la alta gerencia, sustentados en el cumplimiento de lineamientos y patrones establecidos en la norma.

### Cuarta dimensión (D4): Evaluación de desempeño

Finalmente, la dimensión sobre evaluación de desempeño según la norma ISO 37001 (2017, p.33) se fundamenta en realizar un seguimiento, medición, análisis y evaluación del sistema de gestión antisoborno, precisando de forma previa; qué, cómo y cuándo medir, implicando aspectos como realización de auditorías internas y externas para certificar el cumplimiento de la Norma. De igual manera, se contempla en esta dimensión, la designación de responsables para elaborar reportes y conclusiones correspondientes a dichas medidas, permitiendo demostrar el compromiso por parte de directivos y personal en general en el cumplimiento del Sistema de Gestión Antisoborno.

En concreto, se resalta la importancia de validar la funcionalidad de los sistemas de mejora continua, a través de un monitoreo confiable. Con ello, se puede

evidenciar la eficacia y cumplimiento de las políticas antisoborno, como auditorias e indicadores, que sea de aplicación por parte de todo el personal en sus labores diarias.

Según Mejía (2020) señala que las dimensiones que sostienen la Responsabilidad Social Empresarial, establecen entre otras cosas: “Los factores legales abarcan el ámbito de leyes y normas que se deben cumplir para que una empresa sea responsable, los Factores Políticos direccionados a la satisfacción del grupo de interés o los llamados Stakeholders, los Factores Estratégicos o competitivos direccionados al valor de una empresa frente a la sociedad y como es vista por su grupo de interés y finalmente los Factores Morales enfocadas a la alta dirección en la toma de sus decisiones y compromiso frente a la sociedad”. (p.28). La Responsabilidad Social en todo tipo de organización pública o privada, carecen de una cultura de aplicación práctica, debido fundamentalmente al desconocimiento e importancia que se le pueda dar, todo ello, va más allá de una simple declaración, el compromiso debe sustentarse a través de hechos o manifestaciones concretas, de esa manera, las organizaciones en general podrán tener la aprobación de las partes interesadas y usuarios en general, de tal forma, se podrá obtener un mayor valor empresarial, cultural y reputacional. Con ello, las organizaciones conseguirán lo máspreciado. Trascender en el tiempo.

### **Justificación investigativa**

El presente ensayo se realizó con la finalidad de conocer el nivel o grado de cumplimiento y relación existente entre la Gestión Antisoborno y la Responsabilidad Social Corporativa en organizaciones públicas y privadas, Marzo 2021. Con la presente investigación se podrá beneficiar a aquellas organizaciones públicas y privadas que realicen estudios sobre aspectos que midan los niveles de

profesionalización relacionadas a ambas variables sujetas de estudio.

El presente ensayo se convertirá en un antecedente o método de consulta para aquellas personas que investiguen sobre la Gestión Antisoborno en las organizaciones públicas y también privadas, asimismo, este estudio beneficiara a los usuarios, quienes podrán hacer uso histórico de la información proporcionada, los resultados podrán ayudar, como fuente de información al poder visualizar y resaltar aquellos aspectos que las diversas organizaciones expuestas en el presente trabajo, vienen ejecutando. El nivel de madurez en la implementación de las variables objeto de estudio en organizaciones, tanto públicas como privadas, así como, por su tamaño: MYPE, Mediana y Grande.

La idea es encontrar a través del análisis del estudio, aquellos aspectos que ayuden en la colaboración y en el desarrollo permanente de la organización, y así, mejorar e interiorizar la importancia de la Responsabilidad Social Corporativa.

En consecuencia, el nivel de Gestión de un Sistema Antisoborno se convierte en un tema de suma importancia para las organizaciones en general, quienes mediante esta investigación realizada, se puede observar los resultados de un Sistema de Gestión Antisoborno como de la Responsabilidad Social Corporativa en las organizaciones públicas y privadas sujetas de estudio.

Está demostrado, que teniendo una adecuada aplicabilidad e interiorización organizacional de una adecuada Responsabilidad Social, puede ayudar y complementar el cumplimiento de los objetivos organizacionales soportándose en un buen sistema de Gestión Antisoborno. Ello genera confianza para los usuarios, partes interesadas e inversionistas externos de las organizaciones en general.

En el presente ensayo, se pudo recopilar un sin número de conceptos y teorías que nos ayudó a comprender la importancia de la Gestión Antisoborno en toda

organización; y su integración con una Responsabilidad Social Corporativa, en los últimos años, las organizaciones en general han otorgado una mayor importancia a las teorías y buenas prácticas que se manejan en el mercado. De esta manera, podemos cumplir con los objetivos organizacionales, tomando en cuentas dichos aspectos.

Cabe señalar, que las organizaciones públicas y privadas materia de estudio, han percibido que la Gestión Antisoborno es un aspecto que la mayoría de las organizaciones conocen, sin embargo, falta profesionalizar e implementar mecanismos que se pueda plasmar objetivamente en la práctica, de acuerdo, a lo esperado por toda entidad. Una inadecuada gestión aumenta el costo al hacer negocios, disminuye la calidad de los productos y servicios, lo que puede conducir a la pérdida de vidas y bienes, destruye la confianza en las instituciones e interfiere con el correcto y eficiente funcionamiento de los mercados.

La Responsabilidad Social Corporativa aún no es muy interiorizado en diversos aspectos que lo conforman, y que son materia de estudio, asimismo, notamos que la mayoría de las organizaciones no perciben un adecuado manejo de los Factores Morales en materia de Responsabilidad Social, en la gran mayoría de organizaciones. Ello, es un aspecto que demuestra muy poco compromiso y mucho menos, son capaces de poder intentar resolverlo, por la falta de intención, conocimiento e importancia del tema; que permita desarrollar a los colaboradores de las organizaciones y que tengan injerencia directa en la normalización de dicho aspecto, a nivel organizacional tanto del sector público y privado

### **Problema**

La Gestión Antisoborno en organizaciones públicas y privadas, se convierte en uno de los factores principales de búsqueda de éxito de las instituciones, que buscan un

reconocimiento de sus usuarios y partes interesadas, sobre todo, en tiempos en los cuales la corrupción, es una plaga que invade a todo nivel y desprestigia empresas, y puede hacer colapsar internamente cualquier organización. Una adecuada gestión conlleva a cumplir con los objetivos, sin embargo, muchas empresas no le toman la debida importancia y no logran comprometer al personal con los lineamientos y políticas establecidas por la alta dirección para el logro de los objetivos en materia de antisoborno. Por el contrario, el personal de las diversas entidades suele rehusarse en cumplir diligentemente, con las actividades de Gestión del Riesgo Antisoborno. Ello puede deberse a muchos factores, uno de ellos puede estar relacionado a que un trabajador, desconozca la importancia de contar con una Responsabilidad Social Corporativa y, sobre todo, que exista un desconocimiento de la importancia y de la relación que pueda existir en el desempeño de la entidad, sea pública o privada.

Para la presente investigación, se ha tomado en cuenta la Gestión Antisoborno que actualmente aplicarían las entidades sujetas de estudio, y se aborda la problemática relacionada a la integración que puede existir entre el cumplimiento de objetivos en la Gestión Antisoborno; y la posible integración entre gestionar de forma diligente la Responsabilidad Social de las entidades sujetas de estudio. De tal forma, que se busca encontrar una posible causa en activar una adecuada Gestión Antisoborno y su relación con la Responsabilidad Social.

Como parte del estudio realizado, se ha tomado en consideración las dimensiones de las variables sujetas de estudio y estos se han relacionado. De esta manera, se busca una conclusión para la solución de los problemas que se puedan presentar como parte de la correlación identificada.

### **Problema general**

¿Puede existir una relación entre una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas?

### **Problemas específicos**

¿Puede existir una relación entre una adecuada Gestión de Liderazgo y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas?

¿Puede existir una relación entre una adecuada Gestión de la Planificación y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas?

¿Puede existir una relación entre una adecuada Gestión de Operación y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas?

¿Puede existir una relación entre una adecuada Gestión de la Evaluación de Desempeño y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas?

### **Hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Existe una relación entre una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas.

#### **Hipótesis específicas**

Existe una relación entre una adecuada Gestión de Liderazgo y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas.

Existe una relación entre una adecuada Gestión de Planificación y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas.

Existe una relación entre una adecuada Gestión de Operación y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas.

Existe una relación entre una adecuada Gestión de la Evaluación de Desempeño y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas.

## **Desarrollo**

La población de estudio correspondiente a la presente investigación está conformada por 181 organizaciones, tanto del sector público y privado, asimismo, está compuesto por instituciones: Pymes, Medianas y Grandes.

La muestra de estudio es del tipo no probabilístico y estuvo compuesto por 164 entidades de ambos sectores (públicos y privados), así como, de diversos tamaños.

Para recoger los datos de la variable (X) Gestión Antisoborno y de la variable (Y) Responsabilidad Social Corporativa, se utilizó la técnica del cuestionario de preguntas, de esa forma, se recopiló los datos de las diversas organizaciones.

El instrumento utilizado para recoger datos de la variable (X): Gestión Antisoborno y de la variable (Y) Responsabilidad Social Corporativa, fue un cuestionario de preguntas para recoger los datos de ambas variables.

Instrumento - Variable (X): Gestión Antisoborno.

- Nombre : Cuestionario de Gestión Antisoborno.
- Autor : Estrada, María del Carmen (2020). Gestión Antisoborno y conducta ética en la gestión de una organización, (100/102), 166.
- Objetivo : Evaluar el nivel de la Gestión Antisoborno en organizaciones públicas y privadas.
- Lugar : Vía On Line. Lima, Marzo 2021.
- Forma : Directa
- Duración : 20 minutos
- Descripción : El instrumento es un cuestionario de preguntas de aplicación individual que consta de 23 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.
- Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo con su propia percepción, según lo establece el siguiente cuadro:

*Escala de medición y rangos: Variable (X) Gestión Antisoborno.*

| <b>Índices</b>  | <b>Puntaje</b> |
|-----------------|----------------|
| a) Siempre      | 5              |
| b) Casi Siempre | 4              |
| c) A veces      | 3              |
| d) Casi Nunca   | 2              |
| e) Nunca        | 1              |

## Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable (X) Gestión Antisoborno que consta de 23 ítems.

$$\text{Máximo puntaje} = (\text{valor de la escala} \times \text{total de ítems})$$

$$\text{Máximo puntaje} = (5 \times 23) = 115$$

$$\text{Mínimo puntaje} = (\text{valor de la escala} \times \text{total de ítems})$$

$$\text{Mínimo puntaje} = (1 \times 23) = 23$$

$$\text{Rango } R = 115 - 23 = 92$$

$$\text{Amplitud } A = (92 / 3) = 31$$

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

$$\text{Primer Intervalo} \quad [23; 53 >$$

$$\text{Segundo Intervalo} \quad [54; 84 >$$

$$\text{Tercer intervalo} \quad [85; 115 >$$

### *Niveles de Estilos Parentales*

| <b>Nivel</b>  | <b>Rango</b> |
|---------------|--------------|
| a) EFICIENTE  | [85 ; 115]   |
| b) REGULAR    | [54 ; 84>    |
| c) DEFICIENTE | [23 ; 53>    |

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable (X) Gestión Antisoborno.

Instrumento - Variable (Y): Responsabilidad Social Corporativa.

- Nombre : Cuestionario de Responsabilidad Social Corporativa.
- Autor : Mejía, Julissa (2020). Ética en las relaciones empresariales y responsabilidad social empresarial, (75/76), 99.
- Objetivo : Evaluar e identificar el grado de implementación de Responsabilidad Social Corporativa.
- Lugar : Vía On Line. Lima, Marzo 2021.
- Forma : Directa
- Duración : 20 minutos
- Descripción : El instrumento es un cuestionario de preguntas de aplicación individual que consta de 9 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert.

Escala de Medición: El encuestado le asignará el puntaje a cada ítem de acuerdo con su propia percepción, según lo establece el siguiente cuadro:

*Escala de medición y rangos: Variable (Y) Responsabilidad Social Corporativa*

| <b>Índices</b>  | <b>Puntaje</b> |
|-----------------|----------------|
| a) Siempre      | 5              |
| b) Casi Siempre | 4              |
| c) A veces      | 3              |
| d) Casi Nunca   | 2              |
| e) Nunca        | 1              |

## Proceso de Baremación

Se realiza el proceso de baremación referente a la variable (Y) Responsabilidad Social Corporativa que consta de 9 ítems.

Máximo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Máximo puntaje =  $(5 \times 9) = 45$

Mínimo puntaje = (valor de la escala x total de ítems)

Mínimo puntaje =  $(1 \times 9) = 9$

Rango R =  $45 - 9 = 36$

Amplitud A =  $(36 / 3) = 12$

Primer Intervalo [Mínimo puntaje; Mínimo puntaje + Amplitud>

Primer Intervalo [9; 20 >

Segundo Intervalo [21; 32>

Tercer intervalo [33; 45]

### *Niveles de Estilos Parentales*

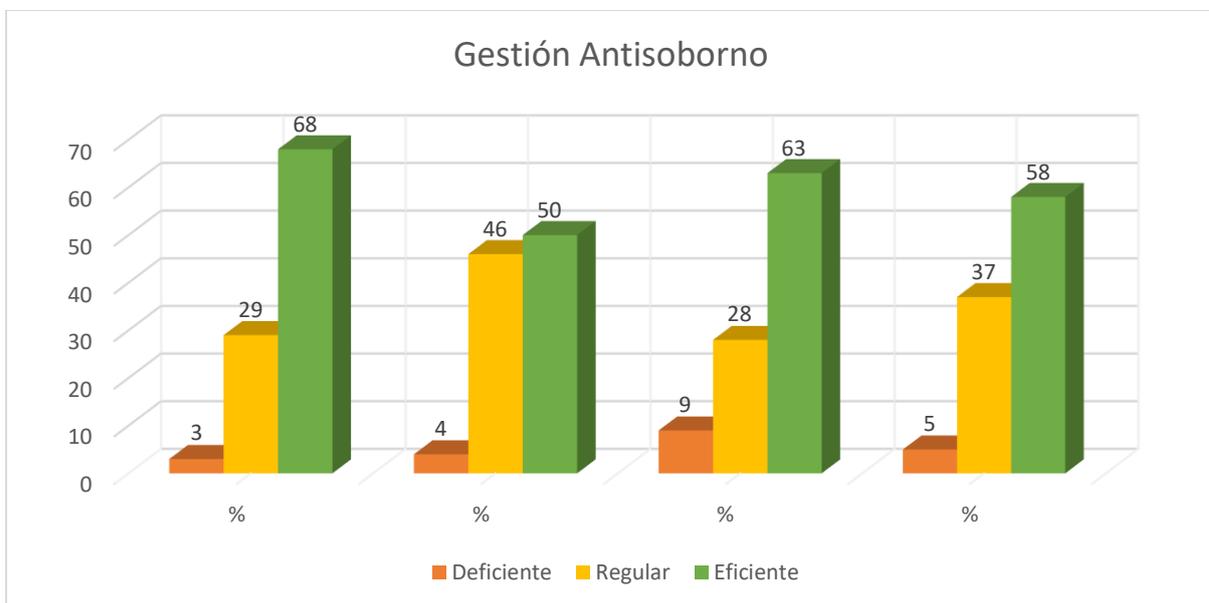
| <b>Nivel</b>  | <b>Rango</b> |
|---------------|--------------|
| a) EFICIENTE  | [33 ; 45]    |
| b) REGULAR    | [21 ; 32>    |
| c) DEFICIENTE | [9 ; 20>     |

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable (Y) Responsabilidad Social Corporativa.

*Descripción de los niveles de la Gestión Antisoborno dimensiones agrupadas.*

| Niveles            | Liderazgo |     | Planificación |     | Operación |     | Evaluación de Desempeño |     |
|--------------------|-----------|-----|---------------|-----|-----------|-----|-------------------------|-----|
|                    | F         | %   | F             | %   | F         | %   | F                       | %   |
| Deficiente (23-53) | 4         | 3   | 6             | 4   | 14        | 9   | 8                       | 5   |
| Regular (54-84)    | 48        | 29  | 76            | 46  | 46        | 28  | 60                      | 37  |
| Eficiente (85-115) | 112       | 68  | 82            | 50  | 104       | 63  | 96                      | 58  |
| Total              | 164       | 100 | 164           | 100 | 164       | 100 | 164                     | 100 |

Fuente: Elaborado por el investigador

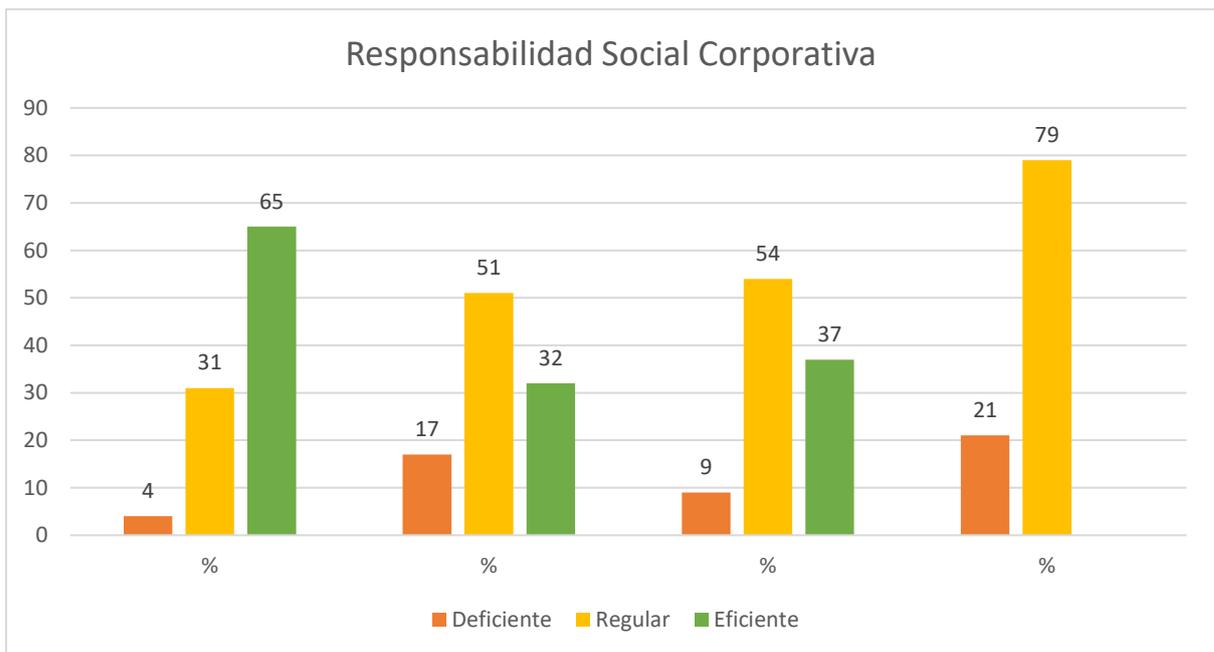


El análisis de los datos relacionados con los niveles de Gestión Antisoborno se observa que en la dimensión “Liderazgo” la gran mayoría de las respuestas (112) de ellos, representa un nivel “Eficiente” (68%). En las dimensiones sobre “Planificación” (83) de ellos, representa un nivel “Eficiente” (50%). En la dimensión de “Operación” (104) de ellos, representa un nivel “Eficiente” (63%). Con relación a la dimensión sobre “Evaluación de Desempeño” se tiene que la gran mayoría de organizaciones (96) representan un nivel “Eficiente” (58%). Como parte del indicador sobre la “Gestión Antisoborno”, lo que predomina de la muestra son los niveles de “Eficiente” en todas las dimensiones evaluadas.

*Descripción de los niveles de la Responsabilidad Social Corporativa dimensiones agrupadas.*

| Niveles           | Factores Legales |     | Factores Políticos |     | Factores Estratégicos |     | Factores Morales |     |
|-------------------|------------------|-----|--------------------|-----|-----------------------|-----|------------------|-----|
|                   | F                | %   | F                  | %   | F                     | %   | F                | %   |
| Deficiente (9-20) | 6                | 4   | 28                 | 17  | 14                    | 9   | 34               | 21  |
| Regular (21-32)   | 50               | 31  | 84                 | 51  | 88                    | 54  | 130              | 79  |
| Eficiente (33-45) | 108              | 65  | 52                 | 32  | 62                    | 37  |                  |     |
| Total             | 164              | 100 | 164                | 100 | 164                   | 100 | 164              | 100 |

Fuente: Elaborada por el investigador



El análisis de los datos relacionados con los niveles de Responsabilidad Social Corporativa se observa que en la dimensión “Factores Legales” la gran mayoría de las respuestas (108) de ellos, representa un nivel “Eficiente” (65%). En las dimensiones sobre “Factores Políticos” (84) de ellos, representa un nivel “Regular” (51%). En los “Factores Estratégicos” (88) de ellos, representa un nivel “Regular”

(54%). Con relación a la dimensión sobre “Factores Morales” se tiene que la gran mayoría de organizaciones (130) representan un nivel “Regular” (79%). Estas mediciones como parte del análisis de la “Responsabilidad Social Corporativa”, lo que predomina de la muestra, son los niveles de “Regular” en casi todas las dimensiones.

### **Confiabilidad de los datos de los Instrumentos**

La consistencia interna de los datos del cuestionario aplicado para medir la variable (X): Gestión Antisoborno; fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach” para cada uno de sus estilos, siendo el valor de 0.870 para los 7 ítems relacionados con la Evaluación de desempeño; 0.850 para los 7 ítems relacionados con Operación, 0.744 para los 4 ítems correspondientes a la Planificación, 0.742 para los 5 ítems relacionados con el Liderazgo, lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la siguiente data:

*Alfa de Cronbach: Variable (X) Gestión Antisoborno.*

| Dimensiones             | Alfa de Cronbach | Número de ítems |
|-------------------------|------------------|-----------------|
| Liderazgo               | 0.742            | 5               |
| Planificación           | 0.744            | 4               |
| Operación               | 0.850            | 7               |
| Evaluación de Desempeño | 0.870            | 7               |

*Fuente:* Cuestionario aplicado a la muestra de entidades pública y privadas.

Asimismo, la consistencia interna de los datos del cuestionario de preguntas aplicada para medir la variable (Y): Responsabilidad Social Corporativa, fue estimado mediante el estadístico de fiabilidad “Alfa de Cronbach”, cuyo valor es de 0.901, lo cual representa una confiabilidad alta, según muestra la tabla:

*Alfa de Cronbach: Variable (Y) Responsabilidad Social Corporativa*

| <b>Alfa de Cronbach</b> | <b>Número de ítems</b> |
|-------------------------|------------------------|
| 0.901                   | 9                      |

*Fuente:* Elaboración propia del investigador

*Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Gestión Antisoborno y Responsabilidad Social Corporativa.*

|                 |                            | <i>Responsabilidad Social Corporativa</i> |       |
|-----------------|----------------------------|---|-------|
| Rho de Spearman | <i>Gestión Antisoborno</i> | Coeficiente de correlación                | 0,631 |
|                 |                            | Sig. (bilateral)                          | ,000  |
|                 |                            | N   | 164   |

*Fuente:* Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

La tabla anterior señala un Coeficiente de Correlación de Spearman de característica positiva entre las dos variables Gestión Antisoborno y la Responsabilidad Social Corporativa, estadísticamente significativa (Rho= 0,631); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0,05$ ; se confirma que existe relación significativa entre la Gestión Antisoborno y la Responsabilidad Social Corporativa para la población de estudio (entidades públicas y privadas). Es decir, la relación es directa, y se afirma: A mayor grado de cumplimiento de una adecuada Gestión Antisoborno tiene una relación de integración con el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa de una entidad.

*Coeficiente de correlación de Spearman entre Liderazgo y la Responsabilidad Social Corporativa.*

|                 |           | <i>Responsabilidad Social Corporativa</i> |      |
|-----------------|-----------|---|------|
| Rho de Spearman | Liderazgo | Coeficiente de correlación                | ,501 |
|                 |           | Sig. (bilateral)                          | ,000 |
|                 |           | N   | 164  |

*Fuente:* Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

## Interpretación

El resultado del Coeficiente de Correlación de Spearman moderadamente buena entre la dimensión de Liderazgo y la Responsabilidad Social Corporativa estadísticamente significativa ( $Rho = 0,501$ ); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; Existe relación significativa entre el Liderazgo y la Responsabilidad Social Corporativa. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: a mayor cumplimiento del Liderazgo, será mayor la integración y desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa.

*Coeficiente de correlación de Spearman entre la Planificación y la Responsabilidad Social Corporativa.*

|                 |               | <i>Responsabilidad Social Corporativa</i> |      |
|-----------------|---------------|---|------|
| Rho de Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación                | ,545 |
|                 |               | Sig. (bilateral)                          | ,000 |
|                 |               | N   | 164  |

*Fuente:* Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

## Interpretación

El resultado sobre el Coeficiente de Correlación de Spearman moderadamente buena entre la dimensión de Planificación y la Responsabilidad Social Corporativa estadísticamente significativa ( $Rho = 0,545$ ); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ . Existe relación significativa entre la Planificación y la Responsabilidad Social Corporativa. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: A mayor cumplimiento de una adecuada Planificación, será mayor la integración y desarrollo con la Responsabilidad Social Corporativa.

*Coeficiente de correlación de Spearman entre la Operación y la Responsabilidad Social Corporativa.*

|                 |           | <i>Responsabilidad Social Corporativa</i> |      |
|-----------------|-----------|---|------|
| Rho de Spearman | Operación | Coeficiente de correlación                | ,456 |
|                 |           | Sig. (bilateral)                          | ,000 |
|                 |           | N   | 164  |

*Fuente:* Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

**Interpretación**

En este caso, el Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión de Operación y la Responsabilidad Social Corporativa, es estadísticamente significativa (Rho = 0,456); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; en tal sentido, existe relación significativa entre la dimensión de Operación y la Responsabilidad Social Corporativa. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: A mayor cumplimiento de la dimensión de Operación, será mayor la integración y desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa.

*Coeficiente de correlación de Spearman entre la Evaluación de Desempeño y la Responsabilidad Social Corporativa.*

|                 |                         | <i>Responsabilidad Social Corporativa</i> |      |
|-----------------|-------------------------|---|------|
| Rho de Spearman | Evaluación de Desempeño | Coeficiente de correlación                | ,643 |
|                 |                         | Sig. (bilateral)                          | ,000 |
|                 |                         | N   | 164  |

*Fuente:* Resultado SPSS / Elaborado por el Investigador

## Interpretación

En este caso, el Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la dimensión de Evaluación de Desempeño y la Responsabilidad Social Corporativa, es estadísticamente significativa ( $Rho = 0,643$ ); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ . Existe relación significativa entre la Evaluación de Desempeño y la Responsabilidad Social Corporativa. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: A mayor cumplimiento de la Evaluación de Desempeño, será mayor la integración y desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa.

## Discusión

Después del análisis cuantitativo, en lo que respecta a la variable relacionada a la Gestión Antisoborno, que involucra las dimensiones sobre: Liderazgo, Planificación, Operación y la Evaluación de Desempeño se presentan los siguientes resultados: sobre la interiorización de la Gestión Antisoborno percibido solo 6 (4%) de las instituciones públicas y privadas tienen un nivel *“Deficiente”*, asimismo, 46 Instituciones (28%) del total de encuestados perciben un nivel *“Regular”*, y por último, 112 entidades (68%) perciben un nivel *“Eficiente”* de la Gestión Antisoborno.

Con relación al Liderazgo se observa que 4 (3%) de las instituciones encuestadas perciben un nivel *“Deficiente”*, asimismo, 48 instituciones (29%) del total, perciben un nivel *“Regular”* y 112 instituciones (68%) del total de encuestadas, perciben un nivel como *“Eficiente”* de la Gestión Antisoborno.

Con relación a la Planificación se observa que, del total de encuestados, 6 entidades (4%) del total, perciben un nivel *“Deficiente”*, asimismo, 76 instituciones (46%) perciben un nivel como *“Regular”*, y 82 entidades (50%) perciben un nivel como *“Eficiente”* de la Gestión Antisoborno.

Las actividades de Operación arrojaron que, del total de encuestados, 14 instituciones (9%) del Total, perciben un nivel *“Deficiente”*, *asimismo, 46 entidades (28%) perciben un nivel como “Regular”, y 104 instituciones (63%) perciben un nivel como “Eficiente”* de la Gestión Antisoborno.

Con relación a la Evaluación de Desempeño arroja que, del total de encuestados, 8 instituciones (5%) del Total, perciben un nivel *“Deficiente”*, *asimismo, 60 instituciones (37%) perciben un nivel como “Regular”, y 96 entidades encuestadas (58%) perciben un nivel como “Eficiente”* de la Gestión Antisoborno.

Los resultados hacen notar que la Gestión Antisoborno percibido en las instituciones sujetos de nuestra muestra, el nivel que predomina es el resultado correspondiente a *“Regular”* y seguido del *“Eficiente”* por parte de los encuestados en general.

En lo que respecta a los resultados de la Responsabilidad Social Corporativa: de las 164 instituciones encuestadas, se puede apreciar que 48 (29.0%) presentan un nivel *“Regular”* en Responsabilidad Social Corporativa; *asimismo, 114 (70.0%) presentan un nivel como “Eficiente”, y 2 (1%), arrojo el nivel como “Deficiente”,* estos resultados concluyen una valoración como *“Eficiente”*.

Con respecto a la correlación, a través del Coeficiente de Correlación de Spearman es buena entre las dimensiones de Liderazgo, Planificación, Operación, y Evaluación de Desempeño y estadísticamente significativa ( $Rho = 0.631$ ); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe una relación entre una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas. Es decir, la relación es directa. Podemos afirmar lo siguiente: A mayor grado de una

adecuada Gestión Antisoborno en las instituciones, todo ello, conlleva a la existencia de una integración con la Responsabilidad Social Corporativa.

Esto coincide con la investigación de la OLACEFS (2015), mediante la cual concluyen que los estados demócratas tienen la obligatoriedad de ser transparentes en la toda su gestión, ello mediante un sistema eficiente de una gestión de control interno, así como, una oportuna rendición de cuentas.

En ese sentido, concluye que la viabilidad del desarrollo de un sistema de gestión de control interno es de suma importancia para que contribuya con la transparencia en las organizaciones, asimismo, favorezca la rendición de cuentas. Igualmente, una buena herramienta de gestión debe ser promovida hacia los usuarios externos, y tomar en consideración las leyes y reglamentaciones.

Cabe señalar, que toda institución fundamenta su gestión interna en el control interno, es así, para poder cumplir con los diversos objetivos organizacionales y para el presente caso, es preciso indicar que a medida que exista un desarrollo interno en toda institución, la Gestión Antisoborno se verá fortalecida, debido que los altos funcionarios son los responsables de la adecuada marcha interna de toda entidad pública o privada.

Como se puede apreciar, los resultados de la presente investigación nos indica que existe una relación entre una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas, es decir, se observa la existencia de una correlación de forma positiva.

Con respecto a la relación, entre la dimensión de una adecuada Gestión de Liderazgo y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas, estadísticamente significativa ( $Rho = 0,501$ ); y

siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre el Liderazgo que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

En tanto, a la relación entre la Planificación para una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa, que arrojó una correlación estadísticamente significativa ( $Rho = 0,545$ ); y siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre una adecuada Planificación de una Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre la Planificación que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

Esto coincide con la investigación realizada por la OLACEFS (2015) mediante la cual concluye que en la identificación y análisis de los riesgos en una institución, se deben incluir aquellos factores internos y externos, así como, determinar una respuesta adecuada a los riesgos identificados, asimismo, en la evaluación del potencial de riesgos fraudulento, se debe evaluar el entorno de presiones y posibles incentivos al personal, las posibilidades en la oportunidad, y la consideración del análisis de varios tipos de fraude.

Con respecto al Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la Operatividad para una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa es estadísticamente significativa ( $Rho = 0,456$ ); siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; se confirma la hipótesis en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre una adecuada Operatividad de una Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre el grado de Operatividad que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

Con respecto al Coeficiente de Correlación de Spearman positiva moderada entre la Evaluación de Desempeño para una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa es estadísticamente significativa ( $Rho = 0,643$ ); siendo el valor de  $p = 0,000 > 0.05$ ; se confirma la hipótesis en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre una adecuada Evaluación de Desempeño de una Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre la Evaluación de Desempeño que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

Esto coincide con la investigación realizada por Transparency International “Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno” el cual señala que la cultura empresarial permite luchar contra el soborno, pero debe establecerse desde los niveles más altos de jerarquía de la organización. La decisión de adoptar un

programa para contrarrestar el soborno debe ser consignada por escrito. La importancia de los registros es que muestran las intenciones de lo que quería hacer y por qué. De ser el caso, se dispone de los medios que le permitirán proteger a su empresa contra acusaciones por supuestos actos de soborno.

## **Conclusión**

**Primera:** Se ha demostrado un Rho de 0.631 que determino y se confirmó la hipótesis en el sentido siguiente: Existe una relación entre una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas. Es decir, la relación es directa. Podemos afirmar lo siguiente: A mayor grado de una adecuada Gestión Antisoborno en las instituciones, todo ello, conlleva a la existencia de una integración con la Responsabilidad Social Corporativa.

**Segunda:** Se ha demostrado un Rho de 0,501 con respecto a la relación entre la adecuada Gestión de Liderazgo y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas, se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre el Liderazgo en una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre el Liderazgo que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

**Tercera:** Se ha demostrado un Rho de 0,545 con respecto a la relación entre la Planificación para una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las instituciones públicas y privadas. Se confirma la hipótesis alterna en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre una adecuada Planificación de una Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre la Planificación que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de integración en la Responsabilidad Social Corporativa.

**Cuarta:** Se ha demostrado un Rho de 0,456 entre la Operatividad para una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa es estadísticamente significativa; se confirma la hipótesis en el sentido siguiente: Existe relación significativa entre una adecuada Operatividad de una Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa para las entidades públicas y privadas. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre la Operatividad que debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

**Quinta:** Se ha demostrado un Rho de 0,643 con respecto a la relación entre la Evaluación de Desempeño para una adecuada Gestión Antisoborno y su integración con la Responsabilidad Social Corporativa es estadísticamente significativa. Es decir, la relación es moderada, y se afirma: Existe una integración entre la Evaluación de Desempeño que

debe existir en la implementación y marcha de una adecuada Gestión Antisoborno y la consideración de una adecuada Responsabilidad Social Corporativa.

## Referencia

Enciso, S., Ruiz, L. y Camargo, D. (2020). Responsabilidad social empresarial como determinante de la intención de compra del consumidor: un análisis mediante modelamiento con ecuaciones estructurales. *Tendencias*, 21(2), 1-18.

<https://doi.org/10.22267/rtend.202102>.

Gomez Nieto, B., & Martinez Dominguez, R. (2016). Los valores éticos en la responsabilidad social corporativa. *Anagramas volumen 14, N°28*, 33-50.

Hernández Royett, J., Franco Campo, D., Galindo Cárdenas, S., & Bernal Payares, O. (2020). La dimensión ética del contador público en el caso Odebrecht. *Revista Espacios Volumen N°41*, 27 - 41.

Ivaret Rodríguez, M. (2020). *Ciudadanía organizacional eticamente responsable*. Colombia: Corporación universitaria adventista.

Losada Cabrera, E., & Ríos Jiménez, A. (2020). Programa de Ética empresarial: Una estrategia de gobierno corporativo para la lucha contra el soborno transnacional. *Tesis*. Bogotá, Colombia.

Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS) - El control interno desde la perspectiva del enfoque COSO –su aplicación y evaluación en el sector público (2015).

Ortega Gómez, D., & Garcés Valencia, S. (2020). Soborno transnacional. Beneficios por colaboración y principio de oportunidad. La necesidad de coordinación

entre la sanción penal y las sanciones administrativas. *Tesis*. Medellín, Colombia: Universidad EAFIT.

Pache-Durán, M., & Nevado-Gil, M. (2020). Responsabilidad social empresarial: información divulgada por las empresas del IBEX35. *Investigación Bibliotecológica (Volumen 34) N°85*, 90.

Ramirez Padrón, A. (2020). El delito de soborno transnacional en la era del FCPA y el compliance. *Revista de la facultad de derecho N°73*, 158 - 183.

Ramos, R. ((2020)). Gestión Antisoborno. *SCOPUS*, 17.

Rojas, C., Niebles, W., Pacheco, C., & Hernandez, H. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. *Información Tecnológica - Vol. 31 N°4* , 226.

Simonetta, C. D. (2020). Responsabilidad Social Empresaria y construcción de su significado. Estudio de caso. *Ciencias administrativas (Año 8) N°15 - Revista Digital FCE - UNLP*, 25.

Transparency International: Principios Empresariales para Contrarrestar el Soborno. (Setiembre, 2016). Recuperado de <https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2016/09/Principios-Empresariales-para-Contrarrestar-el-Soborno-de-Transparencia-Internacional-para-PYME.pdf>

Vallaey, F. (2020). ¿Porqué la responsabilidad social empresarial no es todavía transformadora? Una aclaración filosófica. *Andamios - Volumen 17, número 42.*, 309.

Vivar-Mendoza A. La eterna tensión entre lo individual y lo colectivo: el caso de la corrupción en el Perú. Acta Med Peru. 2020;37(2):209-14. doi: <https://doi.org/10.35663/amp.2020.372.103>.