

Estudios Sociales

Revista de Alimentación Contemporánea y Desarrollo Regional

Volumen 34, Número 64. Julio – Diciembre 2024
Revista Electrónica. ISSN: 2395-9169

Artículo

Responsabilidad social empresarial en una organización
agroalimentaria productora de uva en Sonora, México

Corporate social responsibility in an agri-food organization
producing grapes in Sonora, Mexico

DOI: <https://doi.org/10.24836/es.v34i64.1559>
e241559

Isaac Shamir Rojas-Rodríguez*

<https://orcid.org/0000-0002-0798-1476>
shamir.rojas@unison.mx

Mariana Sánchez-Alvarado*

<https://orcid.org/0009-0005-0511-6410>
marianasanchezalvarado@gmail.com

Juan Carlos Martínez-Verdugo*

<https://orcid.org/0000-0003-2181-1868>
juancarlos.martinez@unison.mx

Jesús Mario Moreno-Dena*

<https://orcid.org/0000-0002-5644-305X>
mario_dena@hotmail.com

Fecha de recepción: 09 de julio de 2024.

Fecha de aceptación: 30 de julio de 2024.

*Universidad de Sonora, México.

Autor para correspondencia: Mario Moreno-Dena.
Blvd. Luis Encinas J. y Calle Rosales, Col. Centro, 8300.
Hermosillo, Sonora, México.

Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A. C.
Hermosillo, Sonora, México.



Resumen

Objetivo: realizar una valoración cualitativa del nivel de responsabilidad social empresarial de un campo agrícola productor de uva de mesa en la región Costa de Hermosillo-Pesqueira, Sonora, México. **Metodología:** se empleó un enfoque cualitativo con diseño de investigación-acción, de corte transversal y alcance descriptivo. Se aplicó el instrumento de auditoría Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), utilizando técnicas de entrevistas semiestructuradas, observación no participante e investigación documental para el levantamiento de información. **Resultados:** la organización cumple satisfactoriamente con once de los catorce criterios del instrumento SMETA. Se identificaron áreas de oportunidad en tres criterios: a) salud y seguridad; b) salarios y beneficios, y c) horas de trabajo. **Limitaciones:** El instrumento SMETA se enfoca principalmente en aspectos sociales internos, sin abordar la responsabilidad social con la comunidad. Al ser un estudio de caso, los resultados no son generalizables a otras organizaciones. **Conclusiones:** las auditorías sociales y certificaciones son herramientas efectivas para guiar a las organizaciones hacia la responsabilidad social empresarial. La certificación SMETA demuestra ser un instrumento útil para evaluar el grado de responsabilidad social en empresas agroalimentarias. Se evidencia la viabilidad de realizar autoevaluaciones previas a la certificación oficial.

Palabras clave: desarrollo regional, responsabilidad social empresarial, auditoría social, organizaciones agroalimentarias, ética, desarrollo sustentable.

Abstract

Objective: To qualitatively assess the corporate social responsibility level in a table grape-producing agricultural field in the Costa de Hermosillo-Pesqueira region, Sonora, Mexico. **Methodology:** A qualitative approach with an action-research design, cross-sectional and descriptive in scope, was employed. The Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) instrument was applied, using semi-structured interview techniques, non-participant observation, and documentary research. **Results:** The organization satisfactorily meets eleven of the fourteen criteria of the SMETA instrument. Areas of opportunity were identified in three criteria: a) health and safety, b) wages and benefits, and c) working hours. **Limitations:** The SMETA instrument primarily focuses on internal social aspects, without addressing social responsibility to the community. As a case study, the results are not generalizable to other organizations. **Conclusions:** Social audits and certifications effectively guide organizations towards corporate social responsibility. The SMETA certification is useful for evaluating the degree of social responsibility in agri-food companies—the feasibility of conducting self-assessments before official certification is evidenced.

Keywords: regional development, corporate social responsibility, social audit, agri-food organizations, ethics, sustainable development.

Introducción

La responsabilidad social empresarial es un concepto fundamental en la gestión empresarial moderna que ha generado un amplio debate y discusión entre académicos y profesionales. Diversos exponentes han realizado contribuciones significativas al desarrollo y entendimiento de este concepto. El primero de ellos fue Howard R. Bowen (1953), quien sostiene que las empresas tienen un deber moral de ayudar a que la sociedad se encuentre en un estado de bienestar. En su obra menciona que las empresas deben considerar no nada más sus intereses financieros, sino los impactos sociales y ambientales de sus acciones.

Bowen (1953) define la responsabilidad social empresarial como “las obligaciones de los empresarios de perseguir aquellas políticas, tomar aquellas decisiones o seguir aquellas líneas de acción que son deseables en términos de los objetivos y valores de nuestra sociedad”. Carroll (1991) busca proporcionar una comprensión clara y estructurada de la responsabilidad social empresarial, mediante la introducción de una pirámide que la desglosa en diferentes niveles de responsabilidades que las empresas deben cumplir:

Responsabilidad económica

Es la base de la pirámide, ya que la principal responsabilidad de las empresas es ser rentable. Para ello deben producir bienes y servicios que los consumidores necesiten y deseen, generando así ganancias que aseguren su supervivencia y crecimiento. Sin ganancias, las empresas no pueden cumplir con sus otras responsabilidades.

Responsabilidad legal

Las empresas deben cumplir con las leyes y regulaciones que rigen su operación. La conformidad legal asegura que las empresas operen dentro de los límites establecidos por la sociedad. Cumplir con la ley es fundamental para mantener la legitimidad y la confianza de los *stakeholders*.

Responsabilidad ética

Pasando el marco legal, las empresas deben adherirse a principios éticos y morales. Esto incluye hacer lo que es justo, equitativo y correcto, aunque no esté explícitamente exigido por la ley. Las expectativas éticas de la sociedad pueden evolucionar y variar, pero son cruciales para la sostenibilidad a largo plazo.

Responsabilidad filantrópica

Se encuentra en la cima de la pirámide e implica que las empresas deben ser buenos ciudadanos corporativos y contribuir a la calidad de vida de la comunidad. Esto puede incluir donaciones, apoyo a causas sociales y voluntariado. Aunque no es obligatoria, la filantropía refleja el deseo de las empresas de retribuir a la sociedad y apoyar el bienestar general.

Carroll (1991) también define a la responsabilidad social empresarial como la obligación de las empresas de cumplir con sus responsabilidades económicas, legales, éticas y filantrópicas mientras persiguen sus objetivos y metas de negocio. Kotler y Lee (2005) matizan la definición anterior al llevar esas responsabilidades a la práctica en la adopción de políticas y prácticas éticas y socialmente responsables en todas las áreas de la empresa, incluyendo las relaciones con los empleados, clientes, proveedores, comunidades y medio ambiente. La responsabilidad social empresarial lleva implícita la ética como un componente importante. La toma de decisiones éticas en el entorno empresarial es fundamental para mantener la integridad y confianza de los consumidores, inversores y la sociedad en su conjunto. De acuerdo con Schwartz y Carroll (2003) la ética empresarial se relaciona con la adhesión a principios y prácticas comerciales éticas, lo que incluye honestidad, equidad e integridad en todas las operaciones. La responsabilidad social empresarial también incluye la promoción de la sostenibilidad ambiental. En un mundo que enfrenta desafíos como el cambio climático y la pérdida de biodiversidad, las empresas tienen la

responsabilidad de minimizar su impacto ambiental. Singh, García de los Salmones y Rodríguez (2008) afirman que la sostenibilidad se ha vuelto esencial en la responsabilidad social empresarial, y las empresas están adoptando prácticas ecoamigables, como la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la gestión responsable de los recursos naturales.

Un aspecto clave del contexto actual de la responsabilidad social empresarial es su crecimiento y aceptación generalizada. Las empresas han reconocido que ésta no sólo es un deber moral, sino que también puede proporcionar ventajas competitivas. Según un estudio de Ioannou y Serafeim (2017), las empresas que practican la responsabilidad social empresarial de manera efectiva pueden experimentar beneficios financieros significativos, como un mejor rendimiento bursátil y una mayor lealtad de los clientes. La evidencia de que la responsabilidad social empresarial está en constante evolución y adaptación a los desafíos modernos es un elemento clave de su contexto actual. Las empresas están ampliando sus enfoques de responsabilidad social empresarial para abordar problemas contemporáneos como la igualdad de género, la diversidad e inclusión y el acceso a la educación y la atención médica. Cuando es analizada estratégicamente y la visión y valores de la gerencia reconocen su importancia, lejos de considerarse un gasto, la responsabilidad social empresarial es vista como una inversión, misma que habrá de rendir frutos en un futuro (Elbanna, 2023) y que además se constituye como una estrategia competitiva de diferenciación que resulta relativamente fácil de adoptar (Beji, Yousfi, Loukil y Omri, 2021). Sin embargo, no hay que perder de vista que la visión de responsabilidad social empresarial como ventaja competitiva poco a poco se cambia por una de obligación estratégica (Berniak et al., 2023), en la cual, aquellas empresas que no aplican políticas de responsabilidad social ponen en riesgo su permanencia.

En la industria agroalimentaria, la adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial se ha vuelto vital debido a su influencia significativa en la salud humana, el uso de

recursos naturales, el impacto ambiental y la calidad de vida de las comunidades rurales (Carroll y Shabana, 2010). La cadena de suministro agroalimentaria abarca desde la producción agrícola hasta la transformación, distribución y comercialización de productos y cada una de sus etapas.

Las auditorías sociales, un instrumento de medición de la responsabilidad social empresarial

La auditoría es una verificación, una validación de información que genera la contabilidad; se considera un examen de la información presentada que se revisa por un auditor que la analiza de forma objetiva y de acuerdo con los lineamientos correspondientes. Es posible entender la auditoría como un procedimiento ordenado con el que se busca organizar y evaluar evidencias de la forma más objetiva posible; se lleva a cabo en distintos ámbitos y actividades, en organizaciones del sector público o privado por igual (Manrique, 2019).

El primer paso de una auditoría es el proceso de planificación, el cual se basa en el estudio general de la entidad, que permite conocer qué procedimientos utilizará. Después se obtienen evidencias suficientes y competentes que respaldan la información que ha recolectado el auditor quien, al finalizar, emite un informe sobre lo mostrado en los estados financieros, conocido como dictamen del auditor (Viloria, 2004). La auditoría puede considerarse como una revisión que realiza una empresa para conocer sus recursos, ya sea en el plano laboral, o bien, administrativo y contable, con el objetivo de comprobar el cumplimiento de ciertos lineamientos o requisitos establecidos por la propia auditoría; ésta puede ser interna o externa, ya sea por la misma empresa o por un proveedor. A lo largo de la historia las auditorías se han desarrollado con diferentes enfoques, no sólo el contable. Las auditorías surgieron en la sociedad desde hace siglos, ya que fueron necesarias para tener un control y evitar errores, pérdidas o robos (Grimaldo, 2014). Las auditorías pueden ser internas, cuando la misma empresa las solicita y los mismos empleados las elaboran, y externas, mismas que se dividen en dos; las de segunda y tercera parte. Las primeras son las realizadas y

evaluadas por personal técnico independiente de la empresa y las segundas son del cliente y proveedores que piden que la empresa cumpla con ciertos requisitos o certificaciones (Yáñez y Yáñez, 2012).

Entre los distintos tipos de auditoría, se encuentran las sociales, que se basan en códigos de ética para las prácticas laborales e incluyen los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con De Lima, Cosenza y Llena (2015), la auditoría social se define como un proceso de intervención desarrollado por auditores sociales, con el objetivo de lograr el control del patrimonio universal (recursos humanos, sociales, económicos, medioambientales, información y conocimiento) para así tornar ese acervo de recursos accesible y disponible para el usufructo sostenible de las comunidades locales, en simetría con la sociedad global. El concepto tiene dos aspectos esenciales: los recursos humanos y la técnica o gestión que se aplica. Derivadas de las auditorías, en especial de las externas, vienen las certificaciones, entendidas como aquellas actividades que realiza una organización independiente o externa a la parte interesada y otorgan a ésta una garantía o estándar de calidad para una empresa, sus procesos, servicios, productos, etcétera. En las certificaciones intervienen tres partes: el organismo normalizador que emite los requisitos específicos base de la certificación; el organismo certificador que emite la certificación de que se cumplen dichos requisitos, y la entidad certificada.

La producción de uva de mesa en Sonora

Sonora es un estado con amplia tradición en la producción agrícola, lo cual lo ubica actualmente entre las entidades federativas con una mayor producción primaria, detrás de Jalisco, Michoacán, Veracruz y Sinaloa. Sonora se destaca a nivel nacional como líder en distintos cultivos, entre ellos la producción de uva de mesa para consumo propio y exportación. En esta entidad la actividad agrícola de la uva surgió en las décadas de los 60 y 70, pero fue hasta los años 80 cuando la

producción y comercialización se dirigieron principalmente al mercado de Estados Unidos. De las 11 entidades federativas productoras de uva de mesa en 2022, Sonora se posicionó en el primer lugar con 326 mil 850 toneladas, equivalentes al 68.5 por ciento nacional (figura 1), lo cual indica el liderazgo de la entidad. Dentro de tal liderazgo, destacan las regiones productoras de la Costa de Hermosillo y Pesqueira, ubicadas en los municipios de Hermosillo y San Miguel de Horcasitas, respectivamente. En las últimas décadas, la producción de vid en Sonora ha experimentado un crecimiento notable. Esto se debe en parte a la adopción de prácticas agrícolas avanzadas, como el uso de sistemas de riego por goteo, la implementación de programas de control de plagas y enfermedades y la selección de variedades de uva que se adaptan mejor a las condiciones locales. Además, la cooperación entre productores y la creación de asociaciones han facilitado la transferencia de conocimientos y la adopción de innovaciones en el cultivo de la vid.

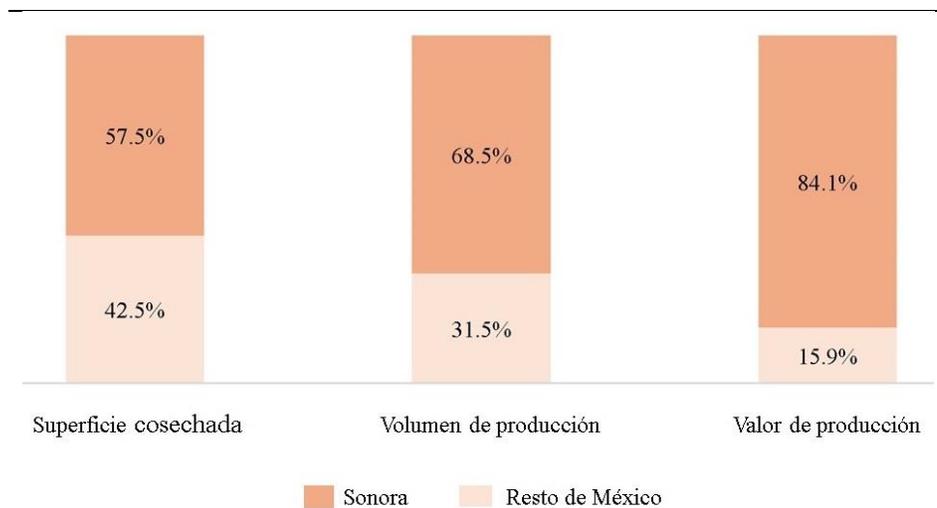


Figura 1. Participación de Sonora en la producción nacional de uva, 2022. Fuente: elaboración propia con base en el Sistema de Información Agroalimentaria (SIAP, 2024).

Si bien es cierto que su cadena de suministro ha gozado de un gran crecimiento, existe evidencia que señala que, a pesar de los beneficios económicos de la actividad, las condiciones de

trabajo para los jornaleros agrícolas no han sido las mejores, y de igual manera no se ha privilegiado el uso de recursos naturales a menos que tenga un impacto en su estructura de costos.

La uva de mesa sonorenses goza de tradición, pero también de un gran respaldo en su calidad, lo que la convierte en un producto con alta demanda en varios países. Sin embargo, los productores de uva se han encontrado, al momento de querer ingresar a otros mercados, con una serie de requerimientos y certificaciones a cumplir, tanto en el ámbito económico, como en la parte social y de equilibrio con el medio ambiente. Por tal motivo, durante las últimas dos décadas se han intensificado los esfuerzos por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y mejorado los procesos, buscando preservar su salud. Si bien es cierto que se observan mejoras en las condiciones de vida de los trabajadores, falta mucho por hacer. En los campos de Pesqueira y de la Costa de Hermosillo, en años anteriores se han encontrado irregularidades en las condiciones como operan: desde no contar con extintores ni con equipo de primeros auxilios, hasta sobrepasar el número de trabajadores por habitaciones (Gallegos, 2018). Las condiciones laborales en los campos agrícolas no siempre son las adecuadas, incluso los derechos humanos de los jornaleros pueden llegar a ser nulos (Saucedo, 2021). Una investigación de Gallegos (2018) documentó que en algunos campos agrícolas de la Costa de Hermosillo, a los jornaleros no se les brindaba nada para protegerse del sol, los dormitorios no estaban limpios, en los sanitarios no existían divisiones entre hombres y mujeres y tampoco tenían áreas higiénicas para el consumo de alimentos; por su parte, en Pesqueira no se contaba con medicamentos y los dormitorios no estaban climatizados. En este contexto cabe preguntarse ¿cuál es la situación actual que presentan en materia de responsabilidad social las organizaciones agroalimentarias productores de uva de mesa de Sonora? Responder esta pregunta sin duda requiere un gran esfuerzo y habría que iniciar por entender que cada región tiene sus particularidades; sin embargo, como una manera de comenzar, este trabajo tiene por objetivo realizar una valoración cualitativa del nivel de responsabilidad social empresarial de un campo

agrícola productor de uva de mesa en la región Costa de Hermosillo-Pesqueira. Se eligió que el campo a analizar sea de esta región debido a que es la mayor productora de uva del estado de Sonora y en general del país. Además de la presente introducción, este artículo consta de tres apartados adicionales. El primero de ellos presenta el diseño metodológico de la investigación, donde se describen a detalle los principales aspectos a considerar en esta materia. Una sección posterior muestra los resultados de esta investigación, acompañados de su respectivo análisis. Por último, se exponen las conclusiones que de este trabajo se desprenden.

Metodología

De acuerdo con los criterios aportados por Hernández et al. (2014), la estrategia metodológica que acompañó el desarrollo de este trabajo está soportada en una investigación de tipo cualitativo; se trata de un estudio de corte transversal con alcance descriptivo. El diseño de investigación con el que se decidió trabajar es el de investigación-acción, el cual facilita la comprensión y solución de problemas concretos de un grupo o comunidad relacionados con un entorno, organización, programa o grupo. Además, proporciona información útil para orientar la toma de decisiones en proyectos, procesos y cambios estructurales (Hernández et al., 2014). Para Creswell (2005) hay un diseño práctico y un diseño participativo de la investigación-acción, ambos fundamentales por igual: el primero atiende las prácticas específicas del colectivo que se estudia; requiere una búsqueda grupal o individual; se enfoca en que los sujetos tengan un correcto aprendizaje, y culmina con la implementación de planes de acción. El diseño participativo, en cambio, está centrado en asuntos de interés social importantes para una comunidad o grupo, que destaca la colaboración equitativa de sus miembros y pone énfasis en identificar cambios que lleven al colectivo a un panorama mejor al actual.

En un diseño de investigación-acción hay tres fases identificadas: primero es necesario observar y conformar el problema de investigación, para lo cual se recolectan datos e información; después, es momento de pensar, analizar e interpretar la información que se obtuvo y, con base en ésta, actuar para resolver las dificultades. Una y otra vez se hace frente a problemas, los cuales habrá que superar hasta que se origine un cambio o se avance en mejoras (Stringer, 1999).

Como unidad de análisis se tomó una empresa agroalimentaria productora de uva de mesa, la cual se ubica en el municipio de San Miguel de Horcasitas, en específico en el poblado de Pesqueira, territorio con tradición en el cultivo de uva. Debido a un acuerdo de confidencialidad y a solicitud de la organización, no se mencionará el nombre ni otros datos que puedan dar indicios de la empresa donde se desarrolló la investigación. Como rasgos importantes es posible mencionar que su superficie de cultivo es superior a 100 hectáreas, la mayor parte de su producción se exporta a Estados Unidos y, precisamente para cumplir con requisitos de sus clientes en el extranjero, se someten a certificaciones de manera constante, entre ellas de responsabilidad social empresarial.

Para realizar este trabajo se tomó como base el instrumento de auditoría del Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX, 2024), denominado Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), el cual comprende los estándares de trabajo, salud y seguridad, así como el desempeño ambiental y ético dentro de las operaciones de la empresa o en las instalaciones de un proveedor. Está diseñada para proteger a los trabajadores de condiciones inhumanas en el lugar del empleo (instalaciones inseguras, carga laboral excesiva, discriminación, bajo salario, etc.) Consta de dos partes: una es el Sedex Members Ethical Trade Audit Report Version 6.1 (SEDEX, 2019) y la otra el SMETA Corrective Action Plan Report (CARP), que constituye la verificación de las acciones correctivas de la primera. Para esta investigación sólo se realiza la primera parte del ejercicio de auditoría. Ésta se llevó a cabo en las instalaciones de la empresa y apoyada en tres técnicas de investigación para el levantamiento de información, el cual fue desde la revisión de documentos de la empresa y

entrevistas, hasta visitas de observación en las instalaciones de la empresa. Las técnicas de levantamiento de información utilizadas se presentan a continuación. La observación no participante: es una metodología donde el investigador mantiene un rol de observador externo sin involucrarse directamente en la actividad o contexto que está siendo estudiado. Este enfoque busca minimizar la interferencia del investigador en el comportamiento natural de los sujetos observados, lo que permite una recopilación más objetiva de los datos (Jorgensen, 1989). Entrevistas semiestructuradas: son un tipo de técnica de recolección de datos cualitativos utilizada en investigación social y académica. En este tipo de entrevista, el investigador utiliza un conjunto de preguntas guía o temas para dirigir la conversación con el participante, pero permite flexibilidad para explorar ideas emergentes y profundizar en áreas de interés sin seguir un guion estricto. Esto permite que las respuestas de los participantes sean más ricas y detalladas, lo que puede llevar a una comprensión más profunda del tema en estudio. Investigación documental: es una técnica de levantamiento de información que implica el análisis y estudio de documentos escritos, electrónicos u otros materiales textuales como fuentes primarias de datos. En esta técnica, los investigadores recopilan y examinan una amplia gama de documentos relevantes para su área de estudio, como libros, artículos de revistas, informes gubernamentales, documentos históricos, sitios web y archivos digitales, entre otros (Flick, 2015). El cuestionario de Sedex Members Ethical Trade Audit Report Version 6.1 consta de 14 apartados (SEDEX, 2019) y cada uno trata de distintos puntos que debe tener la empresa auditada. Para verificar cada uno de esos apartados se tomaron lineamientos o cuestiones guía, con base en los cuales se determinaron los instrumentos utilizados para el levantamiento de información (tabla 1).

Tabla 1. *Instrumentos de levantamiento de información utilizados de acuerdo con la categoría de SMETA*

Categoría de SMETA	Entrevistas semiestructuradas		Investigación documental		Observación no participante
	Empleados	Altos mandos	Revisión de códigos	Recibos de nómina	Revisión de instalaciones
Derechos Humanos	•	•	•		•
Sistemas de gestión e implementación de códigos	•	•	•		•
Empleo de libre elección	•	•	•		
Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva	•	•	•		•
Salud y Seguridad	•	•			•
Trabajo infantil y trabajadores jóvenes	•	•	•		•
Salarios y beneficios	•	•	•	•	
Horas de trabajo	•	•	•	•	
No discriminación	•	•	•	•	•
Empleo regular		•	•		•
Subcontratación y trabajo desde casa		•	•		•
No se permite el trato inhumano o severo	•	•	•		•
Derecho al trabajo	•	•	•		•
Medio ambiente		•	•		•

Fuente: elaboración propia con base en criterios del SEDEX (2023).

Una vez obtenida la información se llevó a cabo un análisis de ésta por categoría, mediante el cual se busca saber si se cumple o no con cada uno de los requerimientos de SMETA, o bien, detectar áreas de oportunidad que la organización no esté cumpliendo, de tal forma que permita determinar cuál es la situación actual de la empresa respecto a la responsabilidad social empresarial.

Resultados y discusión

Una vez realizado el procesamiento de levantamiento, registro y análisis de la información, es posible presentar los resultados de este ejercicio de auditoría organizado en cada una de las categorías de SMETA. Se presenta una breve reseña para cada una de ellas con la información más relevante y, en caso de haber, se señalan las áreas de oportunidad detectadas gracias al instrumento de SMETA.

Derechos humanos

En derechos humanos cuentan con una persona a cargo que es la responsable de la creación de normas y políticas, así como de su implementación y actualización. Todos estos lineamientos se encuentran plasmados en el documento que entregan durante la plática de inducción y también se publica en el área de viviendas.

Las normas y políticas establecidas se alinean a los Principios Rectores de las Naciones Unidas (PRNU) sobre las Empresas y los Derechos Humanos (ONU, 2011). Las normas y políticas establecidas protegen al empleado para que comunique de forma anónima algún suceso que viole sus derechos humanos, sin temer a alguna represalia; del mismo modo, toda la información personal de los trabajadores es confidencial y sólo personas autorizadas tienen acceso a la misma.

Las políticas con las que cuentan son:

Política de contratación de trabajadores y no contratación de menores.

Política de denuncias y/o denuncias anónimas.

Política de salarios y beneficios.

Política de deducciones y descuentos.

Ninguna política de trabajo forzoso.

Política de libre asociación.

Política de no discriminación, violencia y acoso sexual.

Política antisoborno y anticorrupción.

Todas estas políticas son en apego a los derechos internacionales y a la legislación local. Para dar seguimiento a cualquier situación relacionada con una violación a derechos humanos, y en general a los trabajadores, el sitio tiene un archivero cerrado con llave con registros personales. Los empleados pueden acceder a sus registros de personal si lo solicitan. El responsable

administrativo es el único que tiene acceso. En términos generales y con base en la guía de SMETA, se determina que cumple con todos los requisitos en materia de derechos humanos.

Sistemas de gestión e implementación de códigos

En esta sección fue necesario examinar las políticas y los procedimientos escritos para comprender y registrar qué controles y procesos existen en la actualidad; registrar qué políticas existen; qué procedimientos relevantes se llevan a cabo, y quién es responsable de la gestión de este elemento del código. Para la verificación se utilizaron evidencias documentales y también verbales (en entrevistas), las cuales respaldaron el funcionamiento de los sistemas de gestión y la correcta implementación del código de ética y conducta.

El código de ética y conducta es el conjunto de valores, acciones, políticas y normas que definen el estilo de hacer negocios del viñedo, la forma como los empleados se relacionan entre sí, la forma de relación con terceros y la sociedad en general, así como los comportamientos esperados de todos aquellos que se relacionan con él. Se publica en los paneles informativos, se confirma en el recorrido. De igual forma, el código trata sobre los lineamientos de conducta que se deben de tener en el campo para ofrecer un ambiente sano, y al mismo tiempo, que se reduzca el riesgo de trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación, acoso y abuso.

Al dar a conocer el código de conducta, la empresa realiza un curso de capacitación acerca de este tema; la inducción se lleva a cabo cada año, tanto para directivos como para empleados. La forma que utilizan para verificar su efectividad es con base en entrevistas donde se les pregunta si han tenido algún caso de abuso, maltrato o discriminación. En el caso del código de ética y conducta tienen a un responsable para la implementación y capacitación. En la producción y manejo del cultivo cuentan con el certificado GLOBALGAP 00099-FFXFL-0002, un estándar internacional

para la producción agrícola que cubre distintas áreas de responsabilidad social. De manera específica, destacan los siguientes puntos en este tema:

1. La organización no ha tenido quejas o multas de ningún tipo en los últimos 12 meses.
2. En las entrevistas realizadas a empleados no se encontraron casos de abuso, maltrato o discriminación.
3. Existe un departamento de recursos humanos y cuentan con una encargada de responsabilidad social.
4. Hay una política para garantizar que la información de los trabajadores sea confidencial.
5. Se cuenta con un convenio firmado por trabajador y empresa que ampara dicha confidencialidad.
6. Se realizan evaluaciones de riesgo para evaluar la efectividad de las políticas que implementa la organización y se llevan a cabo reuniones de manera recurrente para encontrar los riesgos y proponer medidas correctivas.
7. En el código de ética y conducta se detalla que los proveedores son importantes para el cumplimiento del código y, por lo tanto, deben conducirse con la misma probidad que la empresa maneja hacia su interior.

Empleo de libre elección

En este rubro, como parte del proceso de auditoría, se pudo constatar que los trabajadores tienen la libertad total de dejar el empleo cuando lo decidan y no se les retiene ningún documento original ni salarios o préstamos. Al terminar su horario laboral no hay ninguna restricción y pueden realizar las actividades que deseen en su tiempo libre. En el viñedo queda estrictamente prohibido el trabajo forzoso o cualquier actividad que pueda poner en riesgo la integridad física de cualquier colaborador. Si la persona que se encuentra laborando dentro de la empresa es amenazada con

despido, retención de salario o cualquier otro acto, deberá interponer su denuncia en el buzón o comunicarla de inmediato al administrador de la empresa o a alguien de alta jerarquía en la organización, quien puede dar seguimiento al asunto y corregir esa mala práctica laboral. Es así como en este rubro no se detectaron irregularidades.

Libertad de asociación y derecho de negociación colectiva

La empresa reconoce y respeta el derecho de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva, razón por la cual en ningún momento actuará contra los empleados que deseen participar o no en una asociación, organización de trabajadores o negociación colectiva.

Los trabajadores están agremiados en el Sindicato Estatal de Trabajadores de las Ramas Agrícolas, Ganadera, Industrial, Acuícola, Agroindustrial y de Servicios de Sonora Salvador Alvarado C. N. C., misma que se encuentra fuera del campo, ya que es una organización integrada también por trabajadores de otras empresas; los miembros conocen a sus delegados y los temas que pueden tratar con ellos. Si el trabajador no forma parte del sindicato, de igual manera puede expresar sus inquietudes con el director de recursos humanos o usar el buzón (anónimo y confidencial); el 80% de los trabajadores están cubiertos por un Contrato Colectivo de Trabajo (CCT). Se verifica que no exista ningún tipo de pago de los trabajadores al sindicato, el pago lo realiza la empresa. Entre los logros sindicales destacan a) aumentos salariales; b) mejores condiciones del empleo, y c) reconocimiento de antigüedad. Los delegados sindicales son elegidos libremente sin que la empresa intervenga en el proceso. Es así como se determina que en materia de libertad de asociación la empresa cumple de manera satisfactoria los requisitos solicitados.

Salud y seguridad

En materia de salud y seguridad, el viñedo sigue una serie de normas oficiales mexicanas (figura 2). También se tienen certificaciones y lineamientos necesarios como acta constitutiva de la comisión mixta de seguridad; ruta de la comisión mixta; un estudio ordinario de grados de incendios; opinión favorable de TRES-002-UEPC-2009, y acta constitutiva de la unidad interna de protección civil. En las instalaciones se toman medidas de seguridad para la protección de los trabajadores: revisión y mantenimiento de extintores; acta de integración de brigadas; identificación y análisis de riesgos a los que están expuestos los trabajadores; estudio de contaminantes químicos en el ambiente laboral, cumplimiento en el uso de los productos químicos; investigación del récord de las causas de accidentes y enfermedades en el trabajo, así como programas de mantenimiento de maquinarias de trabajo (tractores, montacargas, etc.).

NOM-019-STPS	Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene en los centros de trabajo.
NOM-002-STPS	Condiciones de seguridad - Prevención y protección contra incendios en los centros de trabajo.
NOM-017-STPS	Equipo de protección personal - Selección, uso y manejo en los centros de trabajo.
NOM-015-STPS	Condiciones térmicas elevadas o abatidas - Condiciones de seguridad e higiene.
NOM-022-STPS	Electricidad estática en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad
NOM-004-STPS	Sistema de prevención y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utiliza en los centros de trabajo.
NOM-006-STPS	Sistema de prevención y dispositivos de seguridad en la maquinaria y equipo que se utiliza en los centros de trabajo.

Figura 2. Normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud a las cuales da cumplimiento la organización.
Fuente: elaboración propia con base en información proporcionada.

Los trabajadores tienen a su disposición manuales, estudios y procedimientos de seguridad de las áreas de trabajo. De igual forma, los visitantes cuentan con un registro y folleto sobre los riesgos del sitio, equipo de protección y las medidas de seguridad que se recomiendan. En el área de trabajo, durante una parte del año (temporada baja), no se cuenta con una sala o centro médico ni médico ni enfermera, pero se les ofrece seguridad social; esto es debido a que en esos meses laboran en el campo menos de 100 empleados.

En la Ley Federal del Trabajo, título IX, artículo 504, se especifica que los patrones tienen las siguientes obligaciones: II. Cuando tengan a su cargo más de 100 empleados, establecer un

puesto de enfermería equipado con los medicamentos y materiales de tratamiento necesarios para la atención médica y quirúrgica de emergencia. En el momento de temporada alta, el campo cuenta con 167 empleados, por lo que se implementa de manera provisional un consultorio médico donde atiende un médico o una enfermera. En esta sección de la auditoría se detectaron las siguientes áreas de oportunidad:

A) Durante el recorrido por las instalaciones se observó que los dormitorios no cuentan con las condiciones de higiene: falta de fumigación (brote de chinches); carencia de ventilación artificial (clima extremo: calor y frío en la zona), no hay casilleros y la limpieza del baño de los dormitorios es deficiente.

B) También se constató que el agua potable para beber, debido a las condiciones climáticas, está demasiado caliente y resulta poco potable; tampoco cuentan con bebidas hidratantes (por el riesgo de deshidratación en la zona).

C) Se detectó también que no se dispone de papel higiénico, jabón y gel antibacterial en los baños, y algunas perillas de los sanitarios no funcionan; en general, resalta la falta de limpieza en los baños del campo.

Acción correctiva sugerida: Se deberá proporcionar acceso a instalaciones sanitarias limpias y a agua potable y, si procede, a instalaciones sanitarias para el almacenamiento de alimentos.

D) De acuerdo con las entrevistas con la gerencia y empleados, las instalaciones no cuentan con parrillas para cocinar ni refrigeración para conservar alimentos, la única opción es comprar en el comedor.

Trabajo infantil y empleados jóvenes

La contratación que se da en el campo sigue los lineamientos de la Ley Federal del Trabajo Reforma 26, DOF 12-06-2015, la cual señala que pueden contratarse personas mayores de 15 años, pero con restricciones y por el tipo de actividades que se realizan en el campo, sólo contratan de 18 años en adelante y no tienen a trabajadores menores de esa edad asignados a alguna actividad. En las instalaciones se encuentran menores de edad que se dedican a estudiar y tienen prohibida la entrada a las áreas de trabajo por su seguridad.

La forma de evitar contratar a menores es a través de lineamientos internos donde les piden una serie de documentos que comprueben su edad. Durante la auditoría no se detectaron anomalías que indicaran que la empresa incumple esta sección.

Salarios y beneficios

El área administrativa cuenta con los registros de nóminas y asistencia de los empleados; en el recibo de nómina se refleja el pago y el desglose del mismo y sus beneficios. En el recibo de nómina, los empleados pueden ver su salario diario; el total de días trabajados; salario semanal; horas extras, y prestaciones. Los trabajadores tienen el derecho y la obligación de realizar los cálculos pertinentes y en el mismo recibo deben firmar la nómina. Esto lo hacen los sábados, después de la jornada laboral; el recibo original se guarda y el trabajador se quedan con la copia.

En el pasado, a los empleados temporales se les descontaba una cantidad por darles un colchón para dormir. En la actualidad se proporcionan colchonetas gratuitas a los empleados temporales y en temporada alta. El domingo es el día de descanso semanal, pero si se labora, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, corresponde un pago adicional del 25% por concepto de prima dominical; esto sin contar el pago de horas extra en caso de exceder las 48 horas semanales.

Por último, todos aquellos que realizan horas extras autorizadas por el ingeniero a cargo del campo son reenumerados de forma correcta.

Horas de trabajo

Los registros de asistencia se realizan a través de un listado manual de entradas y salidas de los trabajadores permanentes. Éstos arrojaron que se tiene un horario de trabajo estándar de 8 horas por día, de lunes a viernes; el turno se desarrolla entre las 7:00 y 16:00 horas, con 60 minutos de descanso para el almuerzo. En los contratos que se manejan en el viñedo vienen definidas las horas de trabajo estándar; éste es de 48 horas máximo por semana y ningún contrato excede ese número de horas. Los contratos señalan que el trabajador tiene derecho a gozar de al menos un día libre de los siete que consta la semana.

Los trabajadores temporales pueden trabajar horas extras de manera voluntaria. Esto quiere decir que ellos deciden si trabajar o no, y si no, no hay penalización. El porcentaje de trabajadores temporales que laboran horas extras es del 60%. No utilizan las jornadas laborales con horas extras durante un periodo prolongado, aunque se tenga escasez en mano de obra o en temporada, sino que el viñedo utiliza otros acuerdos sobre el tiempo para que el trabajador no exceda las 60 horas extras, sin excepción. En esta categoría es necesario comentar que, como área de oportunidad, se encontró que, de acuerdo con los registros de asistencia y recibos de pago, en el caso de las horas extras trabajadas en tres semanas elegidas de manera aleatoria, 26 empleados laboraron de 6 a 8 horas extras semanales y no se les pagó conforme a la Ley (pago por debajo de lo que les corresponde).

No discriminación

En el viñedo no se permite la discriminación por ningún motivo: raza, etnia, apariencia, color de piel, sexo, preferencias sexuales, peso, religión, etc. y todo su personal es libre de expresar desde una opinión, hasta quejas; de igual forma, toda promoción, formación y/o remuneración están

basadas en criterios objetivos y transparentes. En la empresa no hay discriminación de género: si bien es cierto que los puestos de gerencia y supervisores son ocupados en un 80% por hombres, esto se debe a que, en la estructura organizacional, a lo largo de la historia no hay muchas mujeres que se hayan desempeñado en dichos puestos. En la actualidad no hay ninguna mujer que realice funciones técnicas o especializadas para considerarla como candidata a ocupar puestos más altos. Todos los empleados cuentan con formación y desarrollo disponibles, con capacitaciones relacionadas con seguridad, protección y ética. En términos generales, el viñedo cumple adecuadamente con este criterio de la auditoría y no se hicieron observaciones ni se identificaron áreas de oportunidad.

Empleo regular

La empresa maneja contrato directo con el trabajador, esto significa que no utilizan contratistas o agencias laborales para la contratación de personal. Los trabajadores no deben cobrar por honorarios, o pagar impuestos despóticos con fines de contratación. De esta forma el viñedo realiza un reclutamiento y contratación responsable que integra los principios de su código de ética. La relación laboral establecida se lleva a cabo a través de los contratos colectivos de trabajo y siempre en los términos que la ley establece. Como parte del ejercicio de auditoría fue posible revisar algunos documentos para dar fe de los procesos de contratación, como los siguientes:

Recibos de nómina.

Registro de tiempos.

Archivos de empleados.

Número de seguridad social patronal E64-66194-132 (éste fue emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social).

Prima de riesgo laboral.

Contrato colectivo de trabajo.

Reglamento interno de la empresa.

Acuerdos con el sindicato.

De esta forma se constató el cumplimiento por parte de la organización mediante el criterio de la auditoría SMETA y no fueron detectadas áreas de oportunidad. Es deseable que la empresa se siga conduciendo de la misma manera hacia sus empleados al momento de las contrataciones.

Subcontratación y trabajo desde casa

La subcontratación sólo se da cuando existe un acuerdo previo con el cliente principal. También deben existir sistemas y procesos para la subcontratación. Se corrobora que no existe la modalidad de trabajo desde casa, debido principalmente a la naturaleza de las actividades, las cuales demandan, en su mayoría, la presencia del trabajador en las instalaciones. En resumen, no existen áreas de mejora o no se detectaron problemas por resolver en este criterio de la auditoría.

No se permite el trato inhumano o severo

Durante los recorridos y en entrevistas realizadas a empleados, se pudo corroborar que el viñedo cuenta con buzones de quejas para denunciar violaciones a las normas laborales, de salud y seguridad, así como cualquier otra queja de terceros. Este mecanismo es accesible y confidencial para todos los trabajadores ya que los buzones están distribuidos en diferentes áreas que cubren la totalidad de las instalaciones. La empresa cuenta con procedimientos disciplinarios, los cuales son transparentes y los trabajadores los conocen; no se permite que los procedimientos disciplinarios incluyan deducciones de los salarios (multas) con estos fines. La organización también anima a sus proveedores a brindar a sus empleados el oportuno acceso a mecanismos de denuncia y reclamaciones efectivos (por ejemplo, líneas telefónicas de ayuda, buzones de sugerencia

anónimos, etc.). Durante las entrevistas se confirma que no existe ningún tipo de violencia contra los trabajadores, por lo que se determina que no hay observaciones por atender.

Derecho al trabajo

La empresa sólo contrata a trabajadores con derecho legal a trabajar y con 18 años cumplidos; deben de contar con todos los documentos originales necesarios para validar la información. Los trabajadores temporales (temporada alta) provienen de otros estados de México, entre ellos Guerrero, Puebla, Tlaxcala y Chiapas. Para verificar el cumplimiento en este rubro se revisó la siguiente información: procedimiento de contratación, expedientes del personal, normas internas, políticas y procedimientos de la empresa basados en su código de ética y contratos laborales. Al final fue posible corroborar que la empresa se desempeña correctamente en este rubro.

Medio ambiente

La responsabilidad social del viñedo no es sólo hacia el interior, ya que, a su vez, verifica que sus proveedores cuenten con los requisitos de las leyes, regulaciones y permisos necesarios para cumplir con las normativas ambientales que son impuestas por su cliente final. En materia ambiental, se destaca que en la actualidad el viñedo cuenta con:

Generador de residuos: la organización cuenta con el registro de generador de residuos peligrosos, pequeño generador, 26/EV-0131/01/20.

Informe de resultados NOM-210-SSA1-2014.

Título de concesión de agua (Resultados de informes AL082-7/2022, área de análisis, recepción de muestra 082-7, resultado: no detectados coliformes totales, coliformes fecales, E. Coli, Salmonella SPP).

Política de medio ambiente (título de concesión 02SON122302/09IMOC08, con fecha de 22 de enero de 2008. Plan de Manejo y Acopio de Envases Vacíos de Plaguicidas con número de registro 26-PMR-x-0027-2010.

Documento fitosanitario (cuenta con carta fitosanitaria número 36/22, emitida en enero de 2022 y sellada por la Junta Local de Sanidad Vegetal, de Hermosillo, Sonora).

El campo cuenta con los permisos necesarios que emiten las instituciones gubernamentales para el uso y aprovechamiento de los recursos; además, presenta programas de buenas prácticas agrícolas que reducen el impacto de la contaminación, al realizar actividades como riego por goteo. También tiene un área temporal de contenedores vacíos, que después son llevados a centros de acopio autorizados, se procura la correcta aplicación de productos químicos con el fin de minimizar el impacto ambiental sobre las fuentes de agua y los animales de la zona.

Discusión de resultados

Los resultados permiten corroborar que la organización presenta la mayoría de los requerimientos de la certificación SMETA, por lo cual, de entrada, es posible considerarla como socialmente responsable. Si bien es cierto que se detectaron áreas por mejorar, éstas son mínimas y no sobrepasan ni el cinco por ciento del total de criterios analizados. Es importante destacar que, aun cuando hay trabajos que señalan malas condiciones sociales para los jornaleros agrícolas en estas regiones (Gallegos, 2018 y Saucedo, 2021), es innegable que cada vez más organizaciones agroalimentarias se comprometen con sus trabajadores y la responsabilidad social, en especial aquellas ligadas a mercados de exportación.

La organización analizada se muestra comprometida con la responsabilidad social empresarial y se preocupa por cumplir con las certificaciones en materia social y ambiental. Esto le ha permitido expandirse y llevar su producto a mercados internacionales con estándares de

calidad y exigencias más altas hacia los proveedores de su cadena de suministro. A su vez, puede gozar de mayores beneficios financieros, tal y como lo mencionan Ioannou y Serafeim (2017). Algo que se pudo observar, es que la organización está en constante evolución en materia de políticas de responsabilidad social empresarial; con una visión a futuro que viene desde la gerencia y se transmite a los altos mandos y empleados. Hay una planeación estratégica con conciencia de que seguir en este camino traerá mayores beneficios económicos a futuro, compartiendo así la visión de Elbanna (2023). Asimismo, entienden que para participar en mercados de otros países es imperativo ser socialmente responsables, y el no hacerlo les podría significar perder cuota de mercado, como lo argumentan Berniak et al., (2023).

Conclusiones

Sonora presenta un liderazgo nacional en la producción de uva de mesa, el cual se sostiene en su historia y tradición, pero también en los altos estándares de calidad, lo cual permite que el producto sea demandado por múltiples mercados alrededor del mundo. Esto ha contribuido a que las empresas busquen cumplir con requisitos para expandir sus mercados y llevar la uva de mesa sonoreña a más lugares.

Las auditorías sociales y certificaciones son una buena manera de ayudar a las organizaciones a ser socialmente responsables, ya que se convierten en guías que marcan la pauta a seguir para mejorar. En muchos casos, las empresas ni siquiera son conscientes de que incumplen criterios de responsabilidad social empresarial hasta que realizan autoevaluaciones basadas en este tipo de auditorías o certificaciones. Es importante difundir su existencia y promover el que todas las empresas, en sus distintas ramas, busquen cumplir con una o más certificaciones.

La situación social al interior de los campos agrícolas productores de uva en la Costa de Hermosillo y Pesqueira ha cambiado poco a poco para mejorar. Si bien este trabajo se centró en

una sola empresa, la literatura demuestra que en los años recientes se ha trabajado en conjunto para resarcir errores y poner el bienestar de los trabajadores como uno de los objetivos centrales de este tipo de organizaciones. Las razones para ser socialmente responsable ya no son sólo por requerimientos de los mercados y para cumplir normativas de autoridades, sino que es cada vez mayor la convicción y empatía de procurar mejores condiciones de vida y seguridad para los empleados al momento de realizar sus labores.

Limitaciones del SMETA

La certificación SMETA demuestra ser un instrumento útil para conocer el grado de responsabilidad social de las empresas agroalimentarias. También queda demostrado que es posible realizar autoevaluaciones previas a acudir a una certificación oficial; sin embargo, como limitación de esta guía, es importante mencionar que se orienta más a cuestiones sociales de carácter interno y deja de lado la responsabilidad social hacia la comunidad. También debe mencionarse que, al tratarse de un caso de estudio, los resultados obtenidos no pueden generalizarse hacia otras organizaciones.

En un mundo empresarial donde la responsabilidad social empresarial ha pasado de ser una ventaja competitiva a una obligación (Berniak et al., (2023), es necesaria una visión holística de la sostenibilidad empresarial; por lo tanto, es importante que las organizaciones agroalimentarias no pierdan de vista, que si bien cumplir con SMETA es algo importante y un indicio de ser socialmente responsable, de igual forma deben preocuparse por llevar ese compromiso de responsabilidad social empresarial a la comunidad donde se encuentren. Esto implica poner mayor atención en el uso y cuidado de los recursos naturales y buscar siempre el equilibrio con el medio ambiente. Además, en el contexto actual, las empresas deben procurar que sus proveedores también lleven a cabo prácticas de responsabilidad social empresarial.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa mantener actualizados sus manuales y documentos de códigos de ética. De igual manera, crear mecanismos de control para que sea más fácil mantener en orden todo en las instalaciones donde habitan los jornales (cuartos, comedor, baños, áreas comunes). Las bitácoras pueden ser una herramienta útil para esto. Una recomendación general para este tipo de empresas, y que la organización analizada cumple, es estar al día en normativas de protección civil y sanidad. También, mantenerse en constante actualización respecto a todas las normativas, nacionales e internacionales, relacionadas a su actividad.

De manera general, se recomienda diseñar un instrumento más completo para analizar el grado de responsabilidad social empresarial en organizaciones agroalimentarias. Este instrumento debe contemplar dimensiones importantes como: a) salud y seguridad; b) derechos laborales; c) medio ambiente; d) ética y gobernanza; e) relación con la comunidad, y f) responsabilidad social empresarial en la cadena de suministro (proveedores).

Referencias bibliográficas

- Beji, R., Yousfi, O., Loukil, N. y Omri, A. (2021). Board diversity and corporate social responsibility: Empirical evidence from France. *Journal of Business Ethics*, 173(1), 133–155, doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04522-4>
- Berniak, J., Kwasek, A., Gąsiński, H., Maciaszczyk, M. y Kocot, M. (2023). Business case for corporate social responsibility in small and medium enterprises. *Employees' perspective sustainability* 15(2). 1660, doi: <https://doi.org/10.3390/su15021660>
- Bowen, H. (1953). *Social responsibilities of the businessman*. Estados Unidos: Harper & Row.
- Carroll, A. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34(4), 39-48. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/000768139190005G>
- Carroll, A. y Shabana, K. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International journal of management reviews*, 12(1), 85-105, doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>
- Creswell, J. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (segunda edición). Upper Saddle River, Estados Unidos: Pearson.
- De Lima, M, Cosenza, J. y Llana, F. (2015). La auditoría social como mecanismo de control de la responsabilidad social de las empresas: la metodología de Theodore J. Kreps. *Contabilidad y negocios* 10(19), 85-100, doi: <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201501.005>

- Elbanna, F. (2023). Corporate social responsibility (CSR) implementation: A review and a research agenda towards an integrative framework. *Journal of business ethics* 183, 105-121, doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05047-8>
- Flick, U. (2015). *El diseño de investigación cualitativa*. España: Ediciones Morata.
- Gallegos, Z. (2018). El cacicazgo en el campo: la tierra y el agua en pocas manos. *Diario El País México*. Recuperado de <https://elpais.com/especiales/2018/campo-mexicano/sonora/tierra-y-agua.html>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M., Méndez, S. y Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación, sexta edición*. México: McGraw Hill Education-Interamericana Editores S. A. de C. V. Recuperado de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Ioannou, I. y Serafeim, G. (2017). The impact of corporate social responsibility on investment recommendations: Analysts' perceptions and shifting institutional logics. *Strategic management journal*, 33(7), 1053-1081, doi: <https://doi.org/10.1002/smj.2268>
- Jorgensen, D. (1989). *Participant observation: A methodology for human studies*. Estados Unidos: SAGE Publications. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=wi3ir38PFL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Kotler, P. y Lee, N. (2005). *Corporate social responsibility: Doing the most good for your company and your cause*. Estados Unidos: Wiley.
- Lozano, G. y Carina, L. (2014). *La importancia de las auditorías internas y externas dentro de las organizaciones*. Tesis de pregrado. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13537>
- Grimaldo, L. (2014). *La importancia de las auditorías internas y externas dentro de las organizaciones (Tesis de pregrado)*. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/items/14e8e601-83c6-4331-bc68-92e025c962fe>
- Manrique, J. (2019). *Introducción a la auditoría*. Perú: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2011). *Principios rectores sobre las empresas y derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para "proteger, respetar y remediar"*. Estados Unidos y Suiza: Naciones Unidas. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
- Saucedo, G. (2021). Continúa violación de derechos laborales en campos agrícolas de Sonora. *El Sol de Hermosillo*. Recuperado de <https://www.elsoldehermosillo.com.mx/local/en-sonora-continua-violacion-de-derechos-laborales-en-campos-agricolas-jornaleros-6880424.html>
- Schwartz, M. y Carroll, A. (2003). Corporate social responsibility: A three-domain approach. *Business Ethics Quarterly*, 13(4), 503-530, doi: <https://doi.org/10.5840/beq200313435>
- Supplier Ethical Data Exchange (SEDEX, 2019). Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA), Measurement Criteria. Recuperado de <https://www.vwa.co.uk/PDF/ethical-resources/SMETA-6.1-Measurement-Criteria.pdf>
- SEDEX (2024). Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA). Solutions. Recuperado de <https://www.sedex.com/solutions/smeta-audit/>
- Sistema de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP, 2024). *Producción anual agrícola*. México: SIAP. Recuperado de <https://www.gob.mx/siap/acciones-y-programas/produccion-agricola-33119>
- Singh, J., García de los Salmones, M. y Rodríguez I. (2008). Understanding corporate social responsibility and product perceptions in consumer markets: A cross-cultural evaluation. *Journal of business ethics*, 80(3), 597-611. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9457-6>
- Stringer, E. (1999). *Action research*. Estados Unidos: SAGE Publications, Inc.
- Viloria, N. (2004). Una aproximación a un enfoque holístico en auditoría. *Actualidad contable FACES*, 7(9), 85-94. Venezuela: Universidad de Los Andes. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25700909>
- Yáñez, J. y Yáñez, R. (2012). Auditorías, mejora continua y normas ISO: factores clave para la evolución de las organizaciones. *Ingeniería industrial, actualidad y nuevas tendencias*, 3(9), 83-92. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215026158006.pdf>