



RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA DIMENSIÓN LABORAL: UNA APROXIMACIÓN DESDE LAS ORGANIZACIONES *ADVANCE* ADHERIDAS AL PACTO GLOBAL EN COLOMBIA

RESUMEN

El presente documento busca caracterizar las prácticas de responsabilidad social en la dimensión laboral de las organizaciones adheridas al Pacto Global en Colombia clasificadas en *Advance*. Es un estudio de tipo documental que se desarrolló con base en una revisión de los Comunicados de Progreso (CoP) de las siete organizaciones objeto de estudio. Se sistematizó la información relacionada con condiciones laborales en una matriz diseñada tomando como marco de referencia los tres principios del Pacto Global relacionados con el tema y asumiendo las variables de aspectos laborales que plantean Porter y Kramer (2006) y los indicadores del *Global Reporting Initiative* (GRI).

Los resultados evidencian avances en aspectos como formación, desarrollo y bienestar. Los aspectos que aún falta por incluir en la agenda corresponden a los temas de diversidad, inclusión y equidad, así como lo relacionado con prácticas que permitan la reinserción laboral de los trabajadores despedidos.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial; Dimensión laboral; Pacto Global; Colombia.

YENNI VIVIANA DUQUE OROZCO*
MARÍA CAROLINA ORTIZ RIAGA**

SOCIAL RESPONSIBILITY IN LABOR DIMENSION: AN APPROACH FROM ADVANCE ORGANIZATIONS ADHERING TO THE GLOBAL COMPACT IN COLOMBIA

ABSTRACT

This paper aims to describe social responsibility practices in the labor dimension of the member organizations of the Global Compact in Colombia classified in Advance. It is based on a review of Progress Reports (PRS, COPS in Spanish) from seven organizations under study. Information related to working conditions was systematized in a matrix designed taking as a reference the three principles Global Compact related to the subject and assuming the variables of labor issues raised by Porter and Kramer (2006) and indicators of the Global Reporting Initiative (GRI).

The results show progress in areas such as training, development and welfare. The aspects that still need to be included on the agenda are relate to issues of diversity inclusion and equity, as well as related practices for the reemployment of laid-off workers.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Labor Dimension; Global Compact; Colombia.

INTRODUCCIÓN

En el escenario actual, las personas se han configurado como uno de los activos más importantes de las empresas, dados los factores de competitividad imperantes, pues de las capacidades de los colaboradores depende el alcance de los estándares requeridos para la sostenibilidad de la organización en todo sentido. Por tal razón, las empresas exitosas han logrado integrar las preocupaciones de este grupo de interés a las operaciones y estrategias de la organización, a través de los beneficios sociales, el desarrollo profesional, la flexibilización laboral, entre otros. Sin embargo, no ha sido suficiente, y aún se encuentran temas fuera de la agenda que requieren ser incluidos, como la discriminación y la diversidad, y la equidad de género.

El presente trabajo busca caracterizar las prácticas de responsabilidad social en la dimensión laboral de las empresas colombianas

* Magíster, profesor Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Correo-e: yenni.duque@unimilitar.edu.co.

** Magíster, profesor Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Correo-e: maria.ortiz@unimilitar.edu.co.

Recibido: 15 de mayo de 2014, aceptado: 4 de septiembre de 2014.

Para citar el artículo: Duque, Y.V.; Ortiz, M.C. (2014). "Responsabilidad social en la dimensión laboral: una aproximación desde las organizaciones *advance* adheridas al Pacto Global en Colombia", en *Sotavento MBA*, n.º 24, pp. 58-70.

clasificadas en *Advance* dentro del Pacto Global liderado por la ONU. Para ello se realizó un análisis documental, centrado en el contenido de los Comunicados de Progreso (COP)¹ de las empresas que han reportado durante los últimos tres años (2012, 2011, 2010), teniendo como referencia los tres principios del Pacto Global relacionados con el tema y asumiendo las variables de aspectos laborales que plantean Porter y Kramer (2006) y los indicadores del *Global Reporting Initiative* (GRI).

El documento contiene cuatro secciones. En la primera, se presenta el fundamento teórico relacionado con el concepto de RSE y los aspectos a considerar en la dimensión laboral. En la segunda parte se presenta la metodología y en la tercera se analizan las prácticas de RSE en la dimensión laboral de las empresas objeto de estudio. Finalmente, se exponen las conclusiones de los casos estudiados.

FUNDAMENTO TEÓRICO

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

El concepto de Responsabilidad Social Empresarial se ha venido reconociendo formalmente desde los aportes de Bowen (1953) en su texto *La responsabilidad social del hombre de negocios* y aquí, se podría decir, inicia la discusión fundamental sobre el tema en el escenario académico. A partir de allí y hasta 1975 la discusión giró en torno al conocimiento de la RSE y se lograron definir dos de sus caracterís-

ticas fundamentales: 1) su carácter voluntario y 2) su materialización a través de acciones concretas por parte de la empresa (Portales y García, 2011).

La fase posterior se ocupó de proponer el cómo se lleva a cabo la RSE, por lo cual se desarrollan diferentes esquemas (eg. Sethi, 1975), modelos y dimensiones (eg. Carroll, 1979) y principios (eg. Cochran & Wood, 1984). Hasta finales de los años ochenta, el esfuerzo se centró en el diseño de modelos que permitieran la vinculación de los conceptos de RSE y la práctica empresarial.

Para la década de los noventa, una de las preocupaciones fundamentales fue la vinculación de la RSE con las teorías administrativas (Portales & García, 2011), puesto que el concepto se había desarrollado lejos de la fundamentación teórica de la disciplina administrativa. Aportes como los de Wood (1991) y Drucker (1993) permiten vincular la RSE a la teoría de gestión estratégica y se reconoce el aporte de Freeman (1984) relacionado con la teoría de los *stakeholders*. Esta vinculación permitió identificar dos posturas estratégicas de la RSE: la primera relacionada con el desarrollo de acciones filantrópicas que tienen como único propósito mejorar la imagen de la empresa. La segunda corresponde a la integración de la RSE al negocio, que busca integrar las preocupaciones sociales y ambientales² a sus actividades, en busca del bien común.

Lo anterior permitió que los esfuerzos en torno a la RSE se expandieran hacia actores externos de la organización y al medio am-

1 Son documentos que comunican a las partes interesadas (consumidores, sindicatos, accionistas, medios de comunicación, etc.) los avances que la empresa ha realizado en los diez principios del Pacto Global, a partir del desarrollo de sus actividades empresariales. Incluyen una descripción de las medidas adoptadas y de los resultados obtenidos.

2 El tema ambiental surge como una nueva dimensión para la RSE, dados los desarrollos conceptuales de la sostenibilidad a causa de la crisis ambiental y que se configura como preocupación mundial.



biente, por lo cual la participación activa de los organismos de carácter internacional ha caracterizado esta última fase de la RSE. Uno de los ejemplos más relevantes es la iniciativa mundial del Pacto Global propuesta y liderada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Otros organismos con gran protagonismo y reconocimiento han sido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OECD), el *Global Reporting Initiative* (GRI) y la *International Organization for Standardization* (ISO), entre otras.

Ha sido tan importante la participación de estos organismos en la discusión que una de las definiciones más reconocidas es la adoptada por la Comisión Europea, que en el 2011 redefinió el concepto de RSE, a partir de una interpretación moderna:

La responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad. El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para asumir plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica, a fin de:

- maximizar la creación de valor compartido para sus propietarios/accionistas y para las demás partes interesadas y la sociedad en sentido amplio;
- identificar, prevenir y atenuar sus posibles consecuencias adversas (Comisión Europea, 2011: 8).

Así mismo, la Comisión Europea menciona que los principios y directrices reconocidos internacionalmente generan un marco global de aplicación de la RSE. Los principales son: las Líneas Directrices de la OECD para las empresas multinacionales, los diez principios de la iniciativa del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la norma de orientación ISO 26000 sobre responsabilidad social, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA DIMENSIÓN LABORAL

De acuerdo con la definición de RSE expuesta, se menciona la integración de las preocupaciones sociales de sus grupos de interés en sus operaciones y estrategias. Cortina (1997) identifica a los empleados como un grupo de interés interno, quienes de manera general tienen unos intereses, como recibir salarios justos, seguridad en el puesto de trabajo, promoción profesional y humana, y capacidad de participación. En diferentes conceptualizaciones se menciona la necesidad de que la empresa asuma conductas éticas frente a sus empleados y que redunden en el mejoramiento de su calidad de vida y calidad en el trabajo.

Dicho lo anterior, es pertinente también mencionar lo dicho por Baltera y Díaz (2005: 107), quien afirma que la aplicación de la RSE en el ámbito interno constituye un paso adelante en el cumplimiento de la ley, y requiere un esfuerzo por “invertir en las personas, por incorporarlas a las decisiones, al menos en aquellas que las afectan directamente y, por cierto, en las definiciones de políticas y estrategias internas de responsabilidad social”.

A propósito, el Libro Verde realizado por la Comisión de las Comunidades Europeas (2001: 8) señala que “Dentro de la empresa,

las prácticas responsables en lo social afectan en primer lugar a los trabajadores y se refieren a cuestiones como la inversión en recursos humanos, la salud y la seguridad, y la gestión del cambio”.

Porter y Kramer (2006) dentro de sus propuestas de valor compartido identifican en la actividad (secundaria) de gestión humana reconocida en la cadena de valor de las empresas, los aspectos a considerar de acuerdo con los impactos que esta genera, incluyendo la educación y capacitación laboral, las condiciones de trabajo seguras, diversidad y discriminación, cuidado y seguridad de la salud, políticas de compensación y despido; las autoras de este documento incluirían las políticas de jubilación.

Como ya se mencionaba, organismos multilaterales, como la OIT, la ONU y la OCDE, han velado por el respeto y por unas condiciones de trabajo dignas, convirtiéndose en referentes para analizar si efectivamente las prácticas de RSE de las empresas obedecen a las directrices emitidas por este tipo de organizaciones. Por ejemplo, la OIT (1998) habla de cuatro principios mínimos del derecho al trabajo: 1) El respeto por la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) La eliminación del trabajo forzado u obligatorio; 3) La abolición del trabajo infantil, y 4) La eliminación de cualquier discriminación con respecto al empleo.

El *Global Reporting Initiative* (GRI) en su categoría de Prácticas Laborales y Trabajo Digno considera cinco aspectos principales: 1) Empleo; 2) Relaciones Empleo/Trabajadores; 3) Salud y Seguridad Laboral; 4) Formación y Evaluación, y 5) Diversidad e Igualdad de Oportunidades. Los indicadores de desempeño

que contempla cada aspecto se orientan por las directrices de la OIT, la OECD y la ONU.

Al respecto, la ONU incluyó dentro de los ejes del Pacto Global (PG) el relacionado con condiciones laborales en el que se encuentran cuatro principios, con los que se comprometen las organizaciones adheridas a esta iniciativa:

- Libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Apoyo a la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Apoyo a la erradicación del trabajo infantil.
- Apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Estos principios y los indicadores de medición del GRI (2008) asociados, se constituyen en el marco de trabajo del presente documento.

METODOLOGÍA

Se realizó un análisis documental, centrado en el contenido de los Comunicados de Progreso (COP)³ de las organizaciones que han reportado durante los últimos tres años (2012, 2011, 2010) con el fin de caracterizar las prácticas de responsabilidad social de acuerdo con los principios de cada eje temático y así mismo establecer sus avances en la materia. Este trabajo presenta los resultados del eje relacionado con estándares laborales. Se realizó un muestreo no probabilístico centrado en la característica de tener el nivel de diferenciación más avanzado reconocido por el PG (*Advanced*). El número

3 Son documentos que comunican a las partes interesadas (consumidores, sindicatos, accionistas, medios de comunicación, etc.) los avances que la empresa ha realizado en los diez principios del Pacto Global, a partir del desarrollo de sus actividades empresariales. Incluyen una descripción de las medidas adoptadas y de los resultados obtenidos.



total de empresas que cumplieron estas características fue de 11; posteriormente se eligieron las que tenían reportes de los últimos tres años y se redujo el número a 7 empresas (ver Tabla 1).

Para hacer el análisis de la información se elaboró una matriz que cruzara los indicadores GRI (2008) con los principios del PG y que permitiera evidenciar los avances que se presentan a continuación.

Tabla 1. Empresas estudiadas

Organización	Sector	Nº Empleados
Carbones del Cerrejón Limited	Explotación de minas y canteras	4.200
Alpina	Industrias manufactureras	6.343
Empresa de Energía de Bogotá	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	130
Endesa Colombia	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	867
ISAGEN S.A. E.S.P.	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	580
Telefónica Colombia	Información y comunicaciones	6.472
Grupo de Inversiones Suramericana	Actividades financieras y de seguros	42

Fuente: Elaboración propia.

Los COP de las organizaciones analizadas son los informes de sostenibilidad que elaboran anualmente y que describen sus actividades en lo referente a las dimensiones económicas, sociales y medioambientales. Los denominan de la siguiente manera:

- Informe de gestión 2012 Isagen.
- Informe de sostenibilidad Cerrejón.
- Informe anual de responsabilidad corporativa y sostenibilidad Telefónica Colombia.
- Informe anual de sostenibilidad Alpina.
- Informe de sostenibilidad Endesa.
- Reporte anual Grupo Sura.

- Informe de gestión sostenible Empresa de Energía de Bogotá.

Para analizar lo relacionado con estándares laborales, se revisó el capítulo dedicado en cada uno de los informes a la gestión del capital humano. Tomando los referentes conceptuales mencionados, se encontró que hay coincidencia en las variables, excepto en lo que tiene que ver con la relación empleo – trabajadores, planteada por el GRI y asociada con el tercer principio del Pacto Global que aboga por la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo al derecho a la negociación colectiva. En la Tabla 2 se encuentran las variables analizadas:

Tabla 2. Variables de análisis de condiciones laborales

Global Reporting Initiative (GRI)	Porter y Kramer (2006)
– Empleo	– Políticas de compensación – Políticas de despido
– Relaciones empleo – trabajadores	
– Salud y seguridad laboral	– Condiciones de trabajo seguras – Cuidado de la salud y otros beneficios
– Formación y evaluación	– Educación y capacitación laboral
– Diversidad e igualdad de oportunidades	– Diversidad y discriminación

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

Se analizaron los últimos tres informes de sostenibilidad de cada una de las empresas objeto de estudio en el asunto de condiciones laborales. A continuación se presentan las prácticas encontradas, desde una perspectiva de responsabilidad social, en los elementos clave de la gestión del personal, tales como el manejo de la diversidad e igualdad de oportunidades, seguridad y salud ocupacional, formación y evaluación, remuneración y beneficios, y relaciones laborales.

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Los lineamientos y directrices internacionales emitidos por los organismos como la OIT en este elemento, incluyen el tema de la diversidad y la no discriminación. El principio 6 del Pacto Global establece que “las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación”.

El Convenio 111 de la OIT (1958: 1) define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión pública política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La revisión y análisis de la información reportada por las empresas evidencian una baja participación femenina en la fuerza laboral: seis de las siete empresas analizadas tienen brechas que superan el 50%, y la situación se agrava en el nivel directivo. Solo el grupo perteneciente al sector financiero presenta cifras en las que el empleo femenino es superior al masculino, pero no se evidencian las proporciones por niveles, y aunque los informes no muestran explícitamente la cuota femenina en la alta dirección, la consulta adicional en datos oficiales arroja nula participación de las mujeres en esta⁴.

En las juntas directivas la presencia femenina de las organizaciones que reportan es así:

- Isagen: 1 de 7 miembros.
- Empresa de Energía de Bogotá (EEB): 6 de 18 miembros.

La relación salarial entre hombres y mujeres solo se plasma en los informes de la empresa del sector minero en donde se evidencia que existe –aunque pequeño– un desequilibrio a favor de los hombres; y en la EEB, que muestra indicadores de igualdad en los salarios de hombres y mujeres en todos los cargos.

En los informes no hay datos de composición de la fuerza laboral que permitan identificar discriminación por raza, religión u orientación sexual. En cambio, sí reportan la edad de sus empleados, por rangos de edad, para demostrar que hay una composición equitativa en lo que a este factor se refiere.

Respecto a la contratación de personas discapacitadas, el grupo Endesa menciona la vinculación de tres personas en situación de discapacidad y los talleres de sensibilización a las áreas en donde estas personas entraron a laborar, y Telefónica con dos empleados. Por otro lado, Isagen cuenta con un plan de trabajo sobre diversidad e inclusión, Cerrejón con una política de igualdad de oportunidades, que administra sus programas y prácticas de personal, y Alpina con una política de diversidad e inclusión.

En esta instancia se evidencian tres prácticas relacionadas con la diversidad e igualdad de oportunidades, principalmente en lo relativo al establecimiento de políticas, es decir a la fase de planeación; sin embargo, no es clara la ejecución y sus resultados. Es necesario mejorar la comunicación y/o rendición de cuentas que permita evidenciar de forma clara las acciones adelantadas en esta materia.

4 Los datos de los directivos Grupo Sura fueron consultados en página web oficial: <http://www.gruposuramericana.com/Paginas/Corporativo/Directivos.aspx> (consultado el 26 de octubre de 2013).



SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Directrices como el Pacto Mundial, el Libro Verde de la RSE, el GRI, la ISO 26000, la normas certificables SA 8000 y SGE 21, entre otras, mencionan que el trabajador tiene derecho a estar en un ambiente adecuado y condiciones justas para el desarrollo de sus labores y el mejoramiento de sus condiciones de salud y seguridad. Aunque este elemento pareciera una condición mínima y de cumplimiento legal para el desempeño laboral, en países en vías de desarrollo se convierte en un compromiso imperante. Lo siguiente lo demuestra:

Las estadísticas muestran que la tasa de accidentalidad en el Sistema de Riesgos Profesionales en Colombia ha aumentado pasando de 3,8% en 1994 a 6,4% en 2010 mientras que en el contexto mundial y según las cifras de la OIT la tasa mundial de accidentalidad laboral oscila entre el 8% y el 12%, siendo más baja la de los países desarrollados (3,2%)” (Concha y Velandia, 2011).

Las siete organizaciones presentan acciones que demuestran su preocupación por evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. Hay una medición y una comparación año a año de las lesiones incapacitantes y de las enfermedades generales, y quienes lo reportan no muestran tendencias claras, dado que registran aumentos y disminuciones de un año a otro, siendo más sensibles las empresas relacionadas con los sectores industrial y minero.

Con base en estos indicadores se identificaron diferentes programas que incluyen:

- Sistemas de vigilancia epidemiológica.
- Formación y sensibilización en diferentes tipos de enfermedades.
- Planes estratégicos de bienestar corporativo que pretenden abarcar la dimensión

física, emocional, familiar y social de las personas.

- Programas de pausas activas.
- Mediciones y desarrollo de estrategias para el trabajo seguro, conveniente e higiénico.

FORMACIÓN, DESARROLLO Y BIENESTAR

En lo relativo a la formación y desarrollo del personal, el objetivo es mejorar el desempeño de los trabajadores a la vez que se mejora su calidad de vida. Algunas de las prácticas encontradas son:

Formación y desarrollo

Se han creado escuelas de formación dentro de las empresas para el desarrollo de competencias específicas que cualifican al empleado para su labor, transversales (liderazgo, *coaching*, *mentoring*, innovación, TIC, ética, entre otras), y ciudadanas. Otra escuela de formación interesante es la de formación familiar que ya no solo incluye al trabajador sino al núcleo inmediato con el que se relaciona fuera del espacio laboral, práctica que permite la construcción o reconstrucción de tejido social. La mayoría de estas escuelas y planes de formación se realizan en alianza con el SENA. Las empresas que reportan las inversiones en educación de su personal, la mayoría de los recursos se invierten en capacitación no formal, seguido de la capacitación formal en educación superior y una mínima parte en tecnológica.

Se encontraron programas de formación para el relevo generacional en tres de las siete empresas estudiadas. Consisten en programas de formación a jóvenes profesionales, con el propósito de responder a las necesidades de la empresa, sobre todo en aquellos cargos críticos (de alta responsabilidad y experticia) a la vez que se permite el desarrollo y crecimiento laboral del personal interno, sin acudir a proce-

sos de selección externa para cubrir las plazas de alto nivel. Por otro lado, se encuentran los programas de retención de personal y proyecto de vida, que permiten el desarrollo del personal dentro de la organización.

Bienestar

En bienestar las empresas cuentan con programas de flexibilización laboral. Los identificados son: horario flexible⁵, trabajo remoto, medio tiempo, semana comprimida y un día a la semana desde la casa. De estas modalidades se han alcanzado a beneficiar hasta el 30% de los empleados de las empresas que lo reportan. Estos programas de flexibilización laboral facilitan la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

Otros programas de bienestar son los días libres; por ejemplo, Emgesa cuenta con un programa denominado "Día de Balance", que consiste en otorgar un día libre cada cuatro meses, y el programa de "Calidad de Vida", en el que se consideran el regreso posnatal gradual y asistencia al familiar enfermo.

Así mismo, se promueven espacios de entendimiento y construcción colectiva que permitan mejorar el ambiente de trabajo, lo que contribuye al bienestar del trabajador. Algunas de las prácticas se ven circunscritas a los comités de convivencia y espacios de diálogo institucionalizados.

REMUNERACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL, Y DESPIDOS

La remuneración, la protección social y los despidos constituyen elementos fundamentales en el proceso de gestión humana, al tiempo que

generan una incidencia significativa en el crecimiento y desarrollo económico de los países. Esta dimensión trasciende los límites empresariales a ubicarse en factores determinantes del escenario económico, social y político.

En cuestiones de *remuneración* se encontró que dos de las siete empresas analizadas (Cerrejón e Isagen) reportan rangos salariales que inician muy por encima del salario mínimo legal en Colombia para los niveles operativos. Así mismo, los incrementos salariales promedio, para el caso del Cerrejón, son por encima del Índice de Precios al Consumidor (IPC) y del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) en un 181% más.

En beneficios extra-salariales, por ejemplo el Grupo Sura fortalece la cultura del ahorro a través del aporte de \$ 0.50 por cada peso de ahorro legal en el fondo de empleados, al que el 100% de la plantilla está afiliada. Algunos de los beneficios extra-legales encontrados son: planes de salud complementarios, seguros, crédito de vivienda y asistencia educativa, de invalidez y maternidad.

En la revisión documental no se encontraron prácticas relacionadas con el despido. Sin embargo, se hallaron programas de jubilación que consideran planes de vinculación en calidad de asesoramiento y reintegración a la vida social a través de voluntariados. Las empresas que cuentan con estos planes son Emgesa y Cerrejón.

Un tema que aparece en el análisis documental y que se cataloga como una variable emergente, dado que no se tenía en consideración, es el de propiedad intelectual. Como instrumento dentro de la gestión del conocimiento la empresa EEB cuenta con políticas alrededor de la protección a la propiedad intelectual, he-

5 Por ejemplo Isagen cuenta con dos modalidades que han denominado Flexit tiempo y Flexilugar.



herramienta útil que se constituye en lineamientos de actuación y mediación entre la empresa y el empleado.

RELACIÓN EMPLEO – TRABAJADORES

Las relaciones laborales erigen uno de los factores fundamentales en la sostenibilidad organizacional y protección a los derechos y bienestar de los trabajadores. De las siete empresas estudiadas, seis cuentan con sindicato. En los reportes la información expuesta corresponde únicamente a una declaración de respeto por la libre asociación y tan solo dos de ellas reportan las acciones que llevan a cabo para mantener el diálogo y la negociación con los sindicatos.

Isagen manifiesta que el sindicato tiene un espacio físico dentro de la compañía y en época de negociación dispone de oficinas para las reuniones, otorgan el tiempo y, si es necesario, el desplazamiento desde las centrales incluyendo transporte y viáticos; asignando además un trabajador para que cubra sus tareas de tal manera que pueda dedicar la totalidad del tiempo a las negociaciones.

Lo anterior evidencia en la praxis el fortalecimiento de las relaciones con los trabajadores, cuestión que no es tan clara en las demás empresas estudiadas, pues la información proveída no permite identificar las prácticas efectivas que se llevan a cabo en lo relativo a las relaciones con sus trabajadores. Lo anterior confirma lo expuesto por Duque y Martínez (2012: 185):

...con respecto a las relaciones laborales empresa-trabajadores y a la libre asociación, la información divulgada en los documentos formales de las entidades consultados no es detallada, ni se presenta conforme a la metodología del GRI. Por lo tanto, no son claras las oportunidades de ascenso para los trabajadores sindicalizados y las po-

líticas organizacionales de cara a la libre asociación.

Dentro de los beneficios sociales pactados en Cerrejón e Isagen con los trabajadores se encuentran: préstamos de vivienda y vehículo; auxilios de educación, anteojos, refrigerio, salud, medicamentos, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares; pólizas colectivas de salud; dotación de ropa y calzado; subsidios sobre aportes a la seguridad social y pensión; seguro de vida y seguro exequial.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Las personas son fundamentales en una empresa responsable, por lo tanto las compañías deben establecer políticas laborales desde la perspectiva de la RSE, ejecutar su gestión y asegurar su cumplimiento. De acuerdo con los hallazgos, las empresas líderes (*Advance*) adheridas al PG en Colombia están invirtiendo en la formación y desarrollo de sus empleados, buscando aumentar la productividad a la vez que el trabajador se actualiza a las nuevas condiciones del mercado, permitiéndole ser competitivo laboralmente bien sea al interior de la organización o fuera de ella.

Sin embargo, la equidad de género (participación en niveles de dirección e igualdad salarial) y la inclusión de personal en condición de discapacidad, grupos étnicos, víctimas de la violencia, entre otros, es todavía un tema pendiente que debe ser incluido como tema estratégico en las áreas de gestión humana. Esto demanda iniciar un proceso de aprendizaje, sensibilización, ajuste de procesos e incluso de infraestructura que les permita llevar a la práctica lo que hasta ahora solo está en declaraciones.

Una de las prácticas importantes que han venido trabajando estas empresas es la de flexibilización laboral, lo que genera una serie de

condiciones favorables para que los empleados cumplan en forma óptima sus responsabilidades en los roles asumidos en su vida personal y familiar. Esta práctica también redundará en la equidad de género, lo que les permite a hombres y mujeres enfrentar las tareas de casa en igualdad de condiciones.

En cuanto a los beneficios extra-legales, estas empresas cuentan con un esquema de bienestar que responde a derechos fundamentales, tales como salud, educación y vivienda. Sin embargo, las empresas no cuentan con programas relacionados con la desvinculación o despido del trabajador en tiempos de crisis o cambios, máxime cuando se trata de grandes compañías que se han caracterizado por haber pasado por procesos de fusión y reestructuración.

En la relación empleo-trabajadores no se evidencian prácticas significativas excepto por los casos expuestos en los resultados. Si bien manifiestan los beneficios que están considerados en la convención para los empleados sindicalizados, no se comunican las prácticas que facilitan el diálogo y la negociación con estos actores; tampoco las garantías que tienen para no ser excluidos de los planes de capacitación, ascenso, créditos, y los demás relativos al plan de bienestar de la compañía.

Sin duda, la limitación de la presente investigación está dada por la heterogeneidad de los informes presentados por las empresas de un año a otro y por la omisión de información en aspectos considerados en el GRI que no permiten un análisis de progreso en las diferentes variables que configuran las condiciones laborales.

Por último, la contribución del presente trabajo está dada en la identificación de las prácticas que realizan las empresas del PG en el nivel *Advance* y que pueden tomar como referencia, las empresas adheridas y no adheridas al PG, que quieren avanzar en el tema de RSE. Adicionalmente, se develaron los aspectos fuertes y débiles, lo cual permite a las empresas analizadas emprender acciones de mejoramiento.

Un campo futuro de investigación es el aspecto de relaciones empleo-trabajadores, que merece ser explorado a profundidad, es consultar a los actores, pues la ausencia de información relacionada con este tema despierta grandes interrogantes.

REFERENCIAS

Baltera, & Díaz, E. (2005). *Responsabilidad social empresarial: alcances y potenciales en materia laboral*. Gobierno de Chile, Dirección del trabajo, Departamento de estudios, Cuadernos de investigación, núm. 25. Disponible en http://www.dt.gob.cl/1601/articles-88984_recurso_1.pdf.

Bowen, H. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. New York: Harper & Row.

Carroll, A. (1979). "A three-dimensional conceptual model of corporate performance", en *Academy of Management Review*, 4 (4): 497-505.

Cochran, P. & Wood, R. (1984). "Corporate social responsibility and financial performance", en *Academy of Management Journal*, 27(1):42-56.

Comisión de las Comunidades Europeas –CCE– (2001). *Libro Verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas.

Comisión Europea (2011). *Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas*. Bruselas. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:ES:PDF>. Consultado el 30 de octubre de 2013.

Concha, A. & Velandia, E. (2011). *El Sistema General de Riesgos Profesionales*. Disponible en <http://www.fasecolda.com/fasecolda/BancoMedios/Documentos%20PDF/el%20sistema%20general%20de%20riesgos%20profesionales.pdf>. Consultado el 26 de octubre de 2013.

Cortina, A. (1997). *Rentabilidad de la ética para la empresa*. Visor: Fundación Argentaria.

Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York: Harper Business.



Freeman, R. (1984). *Strategic Management: a stakeholder approach*. Boston: Pitman.

Global Reporting Initiative –GRI– (2008). *Guía para la elaboración de Memorias de Sostenibilidad*. Disponible en <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/Spanish-FSSS-Reporting-Guidelines.pdf>.

Portales, L. & García, C. (2012). "Evolución de la responsabilidad social empresarial: nacimiento, definición y difusión en América Latina", en Raufflet, E.; Lozano, J.; Barrera, E. y García, C. (2012). *Responsabilidad Social Empresarial*. México: Pearson, 1 ed.

Organización Internacional del Trabajo –OIT– (1958). *Convenio 111 Discriminación en materia de empleo y ocupación*. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_108_es.pdf. Consultado el 30 de octubre de 2013.

Porter, M. & Kramer, M. (2006) "Estrategia y sociedad", en *Harvard Business Review*, 84 (12): 42-56.

Sethi, S. (1975). "Dimensions of corporate social performance- an analytical framework", en *California Management Review*, 17(3): 58-64

Wood, D. (1991). "Corporate Social Performance Revisited", en *Academy of Management Review*, 16(4): 691-718.

INFORMES DE SOSTENIBILIDAD ANALIZADOS

Alpina (2011). *Informe Anual de Sostenibilidad Alpina 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/15050/original/GRI_2011FIN_web.pdf?1335220916.

Alpina (2010). *Informe Anual de Sostenibilidad de Alpina 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/10359/original/Alpina_Reporte_Sostenibilidad_2010.pdf?1305671404.

Alpina (2009). *Informe Anual de Sostenibilidad Alpina 2009*. Disponible en http://www.alpina.com/archivos/contenidos/documentos/Informes_Sostenibilidad/Informe_de_Sostenibilidad_2009.pdf.

Carbones del Cerrejón Limited (2011). *Informe de Sostenibilidad 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/18307/original/Cerrejon_Informe_Sostenibilidad_2011_1_.pdf?1351531873.

Carbones del Cerrejón Limited (2010). *Informe de Sostenibilidad 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13118/original/Cerrej_n_Informe_de_Sostenibilidad_2010.pdf?1322237785.

Carbones del Cerrejón Limited (2009). *Informe de Sostenibilidad 2009*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/9465/original/Informe_2009.pdf?1299266551.

Empresa de Energía de Bogotá S.A ESP (2011). *Informe de Gestión Sostenible 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16337/original/Informe_de_Gestion_Sostenible_EEB_2011_1_.pdf?1341523150.

Empresa de Energía de Bogotá S.A ESP (2010). *Informe de Gestión Sostenible 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/11123/original/INFORME_DE_GESTI_N_SOSTENIBLE_EEB_2010..pdf?1309992105.

Empresa de Energía de Bogotá S.A ESP (2009). *Informe de Gestión Sostenible 2009*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/5759/original/Empresa_de_Energia_de_Bogot_-_Informe_de_Gesti_n_Sostenible_2009.pdf?1279755250.

Endesa Colombia (2011). *Informe sostenible 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/16870/original/informe_webpdf.pdf?1343838057.

Endesa Colombia (2010). *Informe sostenible 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/11904/original/Informe_praweb.pdf?1315411953.

Endesa Colombia (2009). *Informe sostenible 2009*. Disponible en <http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/8031/original/2Informed esostenibilidad2009.pdf?1286559255>.

Grupo de Inversiones Suramericana (2012). *Reporte Anual 2012*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/21996/original/Informe_Anual_2012.pdf?1368575635.

Grupo de Inversiones Suramericana (2011). *Informe Anual 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/17613/original/Informe_Anual_2011.pdf?1348264222.

Grupo de Inversiones Suramericana (2011). *Informe Anual Gobierno Corporativo 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/17614/original/Informe_Anual_Gobierno_Corporativo_2011.pdf?1348264222.

Grupo de Inversiones Suramericana (2010). *Comunicación de Progreso 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13404/original/COP_GRUPO_DE_INVERSIONES_SURAMERICANA_2010.pdf?1323871959.

Isagen S.A. E.S.P. (2012). *Informe de Gestión 2012*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/21389/original/Informe_de_Gesti_n_2012.pdf?1366063185.

Isagen S.A. E.S.P. (2011). *Informe de gestión 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/14898/original/Informe_de_Gesti_n_2011.pdf?1334272242.

Isagen S.A. E.S.P. (2010). *Informe de Responsabilidad Empresarial 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/9913/original/Informe_Responsabilidad_Empresarial_ISAGEN_2010.pdf?1302818769.

Telefónica Colombia (2011). *Informe Anual de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad Telefónica Colombia 2011*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/17238/original/INFORME_RC_2011_FINAL.pdf?1346368028.

Telefónica Colombia (2010). *Informe Anual de Responsabilidad Corporativa y Sostenibilidad Telefónica Colombia 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13089/original/Informe_de_RC_y_Sostenibilidad_Telefonica_Colombia_2010.pdf?1322064723.

Telefónica Colombia (2010). *Especial Principios de Actuación 2010*. Disponible en http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/13090/original/Especial_Principios_de_Actuaci_n_2010.pdf?1322064723.

Telefónica Colombia (2009). *Informe Anual de Responsabilidad Corporativa Telefónica Colombia 2009*. Disponible en <http://www.unglobalcompact.org/system/attachments/8767/original/COP.2009.pdf?1292341063>.

